

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

#### **1. Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

##### **a. Profil Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Pada tahun 2013-2018 dalam rangka mewujudkan misi dan visi kabupaten Kudus yaitu terwujudnya Kudus yang semakin sejahtera. Maka dibutuhkan lembaga yang bertugas menyelenggarakan program-program untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satunya mengenai masalah sosial yaitu perlindungan anak. Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 tentang Perlindungan Anak dalam Pasal 8 menyebutkan setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual dan sosial.

Perlindungan terhadap anak hanya dapat dilakukan dengan melibatkan peran serta banyak pihak karena serorang anak belum mampu dalam memenuhi hak-haknya. Pemerintah sebagai pemegang mandat konstitusi dan orangtua sebagai pemegang mandat sang Pencipta. Peran pemerintahan dalam bidang sosial yakni bekerja untuk membantu masyarakat memberfungsikan keberfungsial sosialnya, yang bertujuan untuk membantu masyarakat yang tidak mampu atau kesulitan dalam menangani masalah kehidupan yang mereka hadapi. Selain itu mempromosikan perubahan sosial, pemecahan masalah pada relasi manusia, keadilan sosial, serta memberi perlindungan kepentingan terbaik terhadap anak.

Berdasarkan hal tersebut maka di bentuklah sebuah lembaga sosial salah satunya Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana. Dinas Sosial P3AP2KB terletak di Jalan Mejobo Nomor 99 Kabupaten Kudus Kode pos 59319.

##### **b. Visi dan Misi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Guna mewujudkan program-program dari Bupati atau Wakil Bupati Kudus Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kudus mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

- 1) Visi  
“Kudus bangkit menuju Kabupaten modern, religius, cerdas dan sejahtera”
- 2) Misi  
“Mewujudkan masyarakat Kudus yang berkualitas, kreatif, inovatif dengan memanfaatkan teknologi dan multimedia”

**c. Tujuan dan Sasaran Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

- 1) Tujuan
  - a) Meningkatkan pengendalian penduduk
  - b) Meningkatkan pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan anak
  - c) Meningkatkan kesejahteraan sosial
- 2) Sasaran
  - a) Meningkatnya pengendalian penduduk
  - b) Meningkatnya keluarga berencana
  - c) Meningkatnya kesejahteraan sosial
  - d) Meningkatnya angka PMKS
  - e) Meningkatnya pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan anak
  - f) Meningkatnya akuntabilitas kinerja

**d. Struktur Organisasi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Struktur organisasi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**



Sumber: [www.dinsosp3ap2kb.kuduskab.go.id](http://www.dinsosp3ap2kb.kuduskab.go.id)

Adapun tugas masing-masing jabatan meliputi:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat, terdiri dari:
  - 3) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
  - 4) Subbagian Keuangan
  - 5) Subbagian Umum dan Kepegawaian
- Bidang Pelayanan Rehabilitasi Sosial, Bantuan Perlindungan dan Jaminan Sosial terdiri dari:
  - 1) Seksi Pelayanan Rehabilitasi Sosial
  - 2) Seksi Bantuan Perlindungan dan Jaminan Sosial
- Bidang Pemberdayaan Kelembagaan Sosial dan Keluarga Miskin terdiri dari :
  - 1) Seksi Pemberdayaan Kelembagaan Sosial
  - 2) Seksi Pemberdayaan Keluarga Miskin
  - 3) Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terdiri dari:

- 4) Seksi Pemberdayaan Perempuan
- 5) Seksi Perlindungan Anak  
 Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terdiri dari:
  - 1) Seksi Pengendalian Penduduk dan Advokasi Penggerak Informasi
  - 2) Seksi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi
  - 3) Seksi Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga
  - 4) Kelompok Jabatan Fungsional
  - 5) Unit Pelaksana Teknis Dinas<sup>1</sup>

## 2. Sekretariat Daerah Kudus

### a. Profil Sekretariat Daerah Kudus

Pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus terdapat beberapa OPD yakni terdapat 3 asisten diantaranya asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, asisten perekonomian dan pembangunan serta asisten administrasi umum. Adapun juga terdapat 9 (sembilan) bagian yaitu bagian pemerintahan, bagian kesejahteraan rakyat, bagian hukum, bagian perekonomian, bagian administrasi pembangunan, bagian pengadaan barang dan jasa, bagian umum, bagian organisasi, bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Masing-masing bagian memiliki subkoordinator.

### b. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kudus

#### 1) Visi

“Kudus Bangkit Menuju Kabupaten Modern, Religius, Cerdas dan Sejahtera”.

#### 2) Misi

- a) Mewujudkan Masyarakat Kudus yang Berkualitas, Kreatif, Inovatif dengan Memanfaatkan Teknologi dan Multimedia.
- b) Mewujudkan Pemerintahan yang Semakin Handal Untuk Peningkatan Pelayanan Publik.
- c) Mewujudkan Kehidupan yang Toleran dan Kondusif.
- d) Memperkuat Ekonomi Kerakyatan yang Berbasis Keunggulan Lokal dan Membangun Iklim Usaha yang Berdaya Saing.

---

<sup>1</sup> <https://dinsosp3ap2kb.kuduskab.go.id>

**c. Fungsi Sekretariat Daerah Kudus**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Sekretaris Daerah melaksanakan fungsi:<sup>2</sup>

- 1) perumusan kebijakan Daerah di lingkungan Sekretariat Daerah;
- 2) pengoordinasian perumusan kebijakan Daerah;
- 3) pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah;
- 4) pembinaan ASN pada Perangkat Daerah;
- 5) pelayanan dan pembinaan administrasi pengelolaan keuangan Daerah dan aset, ASN di Daerah dan ketatalaksanaan;
- 6) pengendalian pelaksanaan kebijakan Daerah yang meliputi pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, perekonomian dan pembangunan serta administrasi umum; dan
- 7) pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

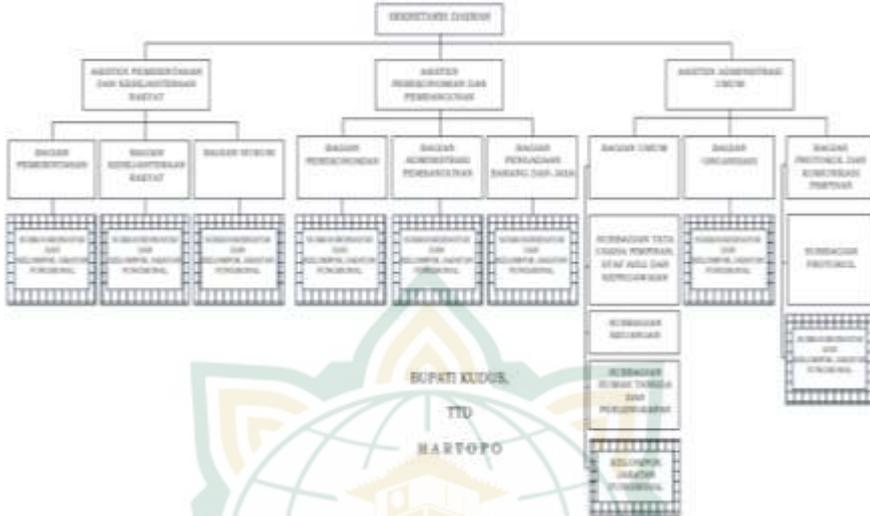
**d. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kudus**

Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kudus adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Peraturan Bupati Kudus Nomor 50 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus.

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kudus**



Sumber: [www.setda.kuduskab.go.id](http://www.setda.kuduskab.go.id), 2022.

Susunan organisasi Sekretariat Daerah, terdiri atas:

- 1) Sekretaris Daerah;
- 2) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri dari:
  - a) Bagian Pemerintahan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
  - b) Bagian Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
  - c) Bagian Hukum, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- 3) Asisten Perekonomian dan Pembangunan, terdiri dari:
  - a) Bagian Perekonomian, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
  - b) Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
  - c) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- 4) Asisten Administrasi Umum, terdiri dari:
  - a) Bagian Umum, terdiri atas:
    - (1) Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian;
    - (2) Subbagian Keuangan;
    - (3) Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan; dan

- (4) Kelompok Jabatan Fungsional;
  - b) Bagian Organisasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
  - c) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, terdiri atas:
    - (1) Subbagian Protokol; dan
    - (2) Kelompok Jabatan Fungsional.<sup>3</sup>

**B. Gambaran Umum Responden Penelitian**

Analisa deskripsi pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap data demografik responden. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

**1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui dalam tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Responden	%
Perempuan	89	52,35
Laki-laki	81	47,65
Jumlah	170	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

**Gambar 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan JenisKelamin**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

<sup>3</sup> <https://setda.kuduskab.go.id>

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan pada 170 responden yaitu pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 89 responden (52,35%) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 responden (47,65%).

**2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

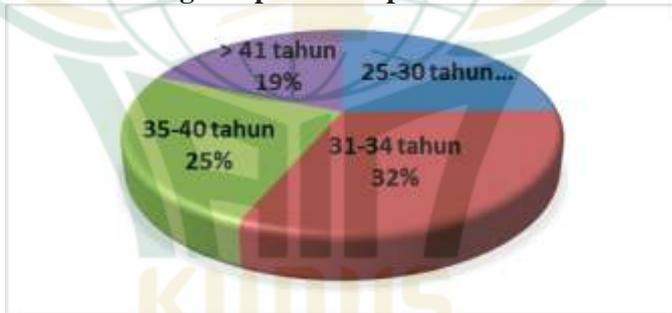
Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui dalam tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Responden	%
25-30 tahun	42	24,71
31-34 tahun	54	31,76
35-40 tahun	42	24,71
> 41 tahun	32	18,82
Jumlah	170	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

**Gambar 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan pada 170 responden yaitu pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Dinas Daerah Kudus, diketahui responden berusia 25-30 tahun sebanyak 42 responden (24,71%), sebanyak 54 responden (31,76%) berusia 31-34 tahun. Responden berusia 31-40 tahun sebanyak 42 responden (24,71%). Responden berusia > 41 tahun sebanyak 32 responden (18,82%).

**3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja**

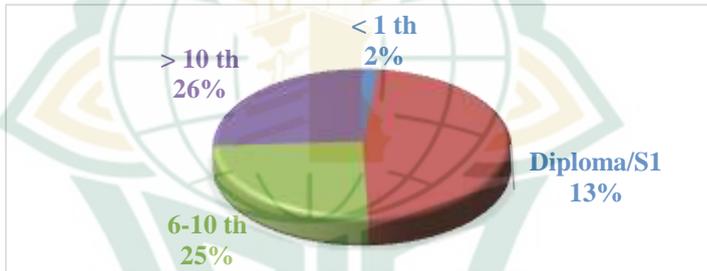
Data mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui dalam tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Keterangan	Responden	%
< 1 tahun	3	1,76
1-5 tahun	81	47,65
6-10 tahun	42	24,71
> 10 tahun	44	25,88
Jumlah	170	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

**Gambar 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan pada 170 responden yaitu pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus, diketahui responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 responden (1,76%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 81 responden (47,65%). Kemudian responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 42 responden (24,71%), >10 tahun masa kerja sebanyak 44 responden (25,88%).

**4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

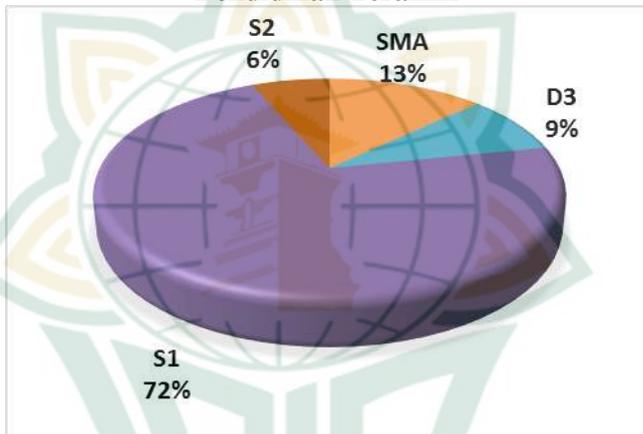
Data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui dalam tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Responden	%
SMA	22	12,94
D3	15	8,82
S1	122	71,76
S2	11	6,47
Jumlah	170	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

**Gambar 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan pada 170 responden yaitu pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus, diketahui responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 22 responden (12,94%), D3 sebanyak 15 responden (8,82%), S1 sebanyak 122 responden (71,76%) dan yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 11 responden (6,47%).

**C. Tanggapan Responden terhadap Variabel**

**1. Variabel Penerapan Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)**

Tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )**

No	Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
1	X1.1	Jmh	1	5	15	93	56	170	83%
		%	0,6	2,9	8,8	54,7	32,9	100%	
2	X1.2	Jmh	1	4	14	102	49	170	83%
		%	0,6	2,4	8,2	60,0	28,8	100%	
3	X1.3	Jmh	0	5	11	100	54	170	84%
		%	0	2,9	6,5	58,8	31,8	100%	
4	X1.4	Jmh	0	2	16	105	47	170	83%
		%	0	1,2	9,4	61,8	27,6	100%	
5	X1.5	Jmh	0	4	10	101	55	170	84%
		%	0	2,4	5,9	59,4	32,4	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Persepsi responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus atas variabel kecerdasan emosional memberikan keterangan 54,7% responden menyatakan setuju bahwa mampu mengenali emosi diri sendiri, apakah itu sedih atau gembira. 60,0% responden menyatakan setuju bahwa mampu mengelola emosi serta mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain. 58,8% responden menyatakan setuju bahwa keadaan yang responden alami saya gunakan sebagai motivasi diri untuk lebih baik di masa yang akan datang. 61,8% responden menyatakan setuju bahwa memiliki empati yaitu mampu memahami perasaan orang lain. 59,4% responden menyatakan setuju bahwa mampu membina hubungan, persahabatan serta kasih sayang dengan orang lain.

## 2. Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )

Tanggapan responden terhadap kecerdasan spiritual pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.6 Frekuensi Variabel Kecerdasan Spiritual (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	
1	X2.1	Jmh	0	2	5	121	42	170	84%
		%	0	1,2	2,9	71,2	24,7	100%	
2	X2.2	Jmh	0	5	12	118	35	170	82%
		%	0	2,9	7,1	69,4	20,6	100%	
3	X2.3	Jmh	0	5	6	109	50	170	84%
		%	0	2,9	3,5	64,1	29,4	100%	
4	X2.4	Jmh	0	2	17	106	45	170	83%
		%	0	1,2	10,0	62,4	26,5	100%	
5	X2.5	Jmh	0	3	8	102	57	170	85%
		%	0	1,8	4,7	60,0	33,5	100%	
6	X2.6	Jmh	0	1	13	110	46	170	84%
		%	0	0,6	7,6	64,7	27,1	100%	
7	X2.7	Jmh	0	2	22	106	40	170	82%
		%	0	1,2	12,9	62,4	23,5	100%	
8	X2.8	Jmh	0	2	10	119	39	170	83%
		%	0	1,2	5,9	70,0	22,9	100%	
9	X2.9	Jmh	1	3	10	100	56	170	84%
		%	0,6	1,8	5,9	58,8	32,9	100%	
10	X2.10	Jmh	0	7	16	105	42	170	81%
		%	0	4,1	9,4	61,8	24,7	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Persepsi responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus atas variabel kecerdasan spiritual memberikan keterangan 71,2% responden menyatakan setuju bahwa memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang saya alami. 69,4% responden menyatakan setuju bahwa memiliki kesadaran diri yang tinggi berkaitan dengan visi, misi dan tujuan hidup saya. 64,1% responden menyatakan setuju bahwa selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami. 62,4% responden menyatakan setuju bahwa memiliki kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit atas peristiwa yang saya alami. 60,0% responden menyatakan setuju bahwa selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya. 64,7% responden menyatakan setuju bahwa tidak suka menunda pekerjaan dan selalu berpikir sebelum bertindak. 62,4%

responden menyatakan setuju bahwa selalu menjaga kualitas hidup dengan melakukan kegiatan sesuai jadwal yang telah tersusun. 70,0% responden menyatakan setuju bahwa memiliki pandangan holistik yaitu mempertimbangkan segala aspek yang mungkin mempengaruhi sebuah kegiatan. 58,8% responden menyatakan setuju bahwa memiliki kecenderungan bertanya atas hal-hal yang sulit dipahami. 61,8 responden menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri.

**3. Variabel Etika Kerja (X<sub>3</sub>)**

Tanggapan responden terhadap etika kerja pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Etika Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
1	X3.1	Jmh	0	2	12	115	41	170	83%
		%	0	1,2	7,1	67,6	24,1	100%	
2	X3.2	Jmh	0	0	6	115	49	170	85%
		%	0	0	3,5	67,6	28,8	100%	
3	X3.3	Jmh	0	4	11	111	44	170	83%
		%	0	2,4	6,5	65,3	25,9	100%	
4	X3.4	Jmh	0	2	6	121	41	170	84%
		%	0	1,2	3,5	71,2	24,1	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Persepsi responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus atas variabel etika kerja memberikan keterangan 67,6% responden menyatakan setuju bahwa responden merupakan pribadi yang suka kerja keras untuk menyelesaikan tugas. 67,6% responden menyatakan setuju bahwa selalu menjunjung nilai kerja yang diterapkan di lingkungan kerja. 65,3% responden menyatakan setuju memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 71,2% responden menyatakan setuju bahwa memiliki kreatifitas dalam bekerja dengan memanfaatkan segala sesuatu yang ada di sekitar.

**4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Tanggapan karyawan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
1	Y1	Jmh	2	2	8	117	41	170	83%
		%	1,2	1,2	4,7	68,8	24,1	100%	
2	Y2	Jmh	0	3	8	116	43	170	83%
		%	0	1,8	4,7	68,2	25,3	100%	
3	Y3	Jmh	0	5	9	117	39	170	82%
		%	0	2,9	5,3	68,8	22,9	100%	
4	Y4	Jmh	0	6	15	103	46	170	82%
		%	0	3,5	8,8	60,6	27,1	100%	
5	Y5	Jmh	0	2	20	104	44	170	82%
		%	0	1,2	11,8	61,2	25,9	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Persepsi responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus atas variabel kinerja pegawai memberikan keterangan 68,8% responden menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas dengan berkualitas. 68,2% responden menyatakan setuju bahwa kuantitas kerja responden sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. 68,8% responden menyatakan setuju bahwa mampu memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan oleh atasan secara efektif. 60,6% responden menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. 61,2% responden menyatakan setuju bahwa mampu mandiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

**D. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,715	0,1506	Valid
X1.2	0,715	0,1506	Valid
X1.3	0,713	0,1506	Valid
X1.4	0,659	0,1506	Valid
X1.5	0,754	0,1506	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $170 - 2$  atau  $df = 168$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,1506. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,610	0,1506	Valid
X2.2	0,738	0,1506	Valid
X2.3	0,660	0,1506	Valid
X2.4	0,529	0,1506	Valid
X2.5	0,630	0,1506	Valid
X2.6	0,602	0,1506	Valid
X2.7	0,668	0,1506	Valid
X2.8	0,554	0,1506	Valid
X2.9	0,425	0,1506	Valid
X2.10	0,606	0,1506	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $170 - 2$  atau  $df$

= 168 dengan alpha 0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,1506. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kecerdasan spiritual yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Etika Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,739	0,1506	Valid
X3.2	0,652	0,1506	Valid
X3.3	0,714	0,1506	Valid
X3.4	0,531	0,1506	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $170 - 2$  atau  $df = 168$  dengan alpha 0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,1506. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel etika kerja yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,739	0,1506	Valid
Y2	0,652	0,1506	Valid
Y3	0,714	0,1506	Valid
Y4	0,531	0,1506	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $170 - 2$  atau  $df$

= 168 dengan alpha 0.05 didapat  $r_{\text{tabel}}$  0,1506. Jika  $r_{\text{hitung}}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian Pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2015). Berikut hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Kaidah	Keterangan
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	5 Item	0,799	0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )	10 Item	0,759	0,60	Reliabel
Etika Kerja ( $X_3$ )	4 Item	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5 Item	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y) dapat dikatakan reliabel.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0,485	2,060
Kecerdasan spiritual	0,322	3,110
Etika kerja	0,457	2,187

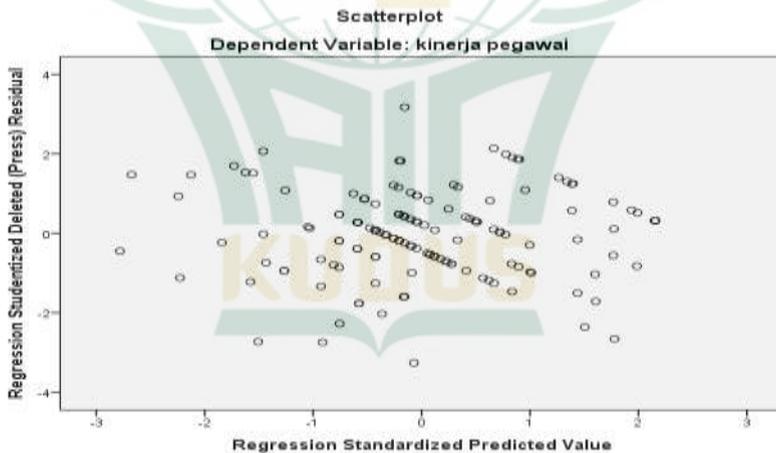
Sumber : Data sekunder yang diolah, 2022

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja, karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

**2. Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

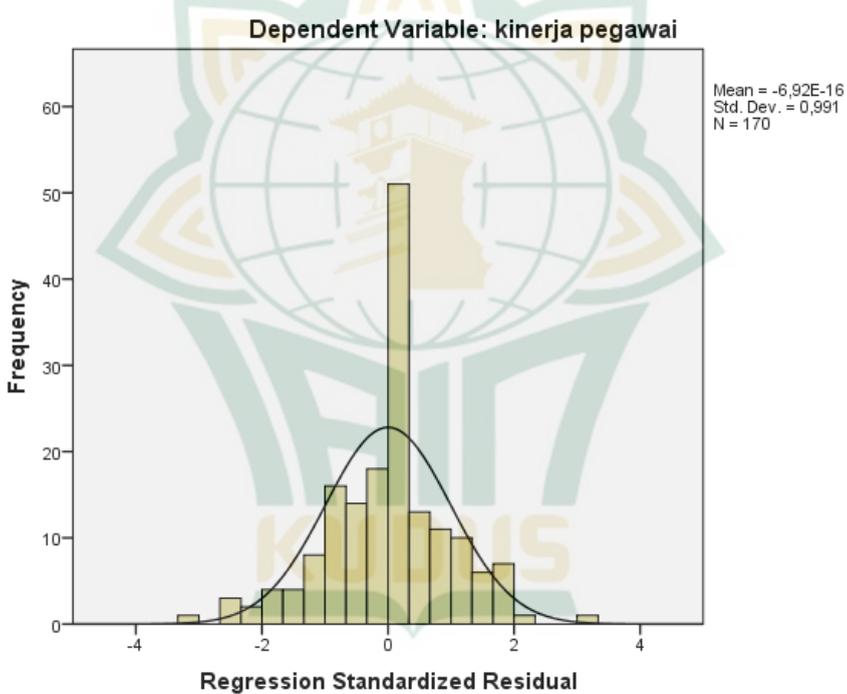
Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

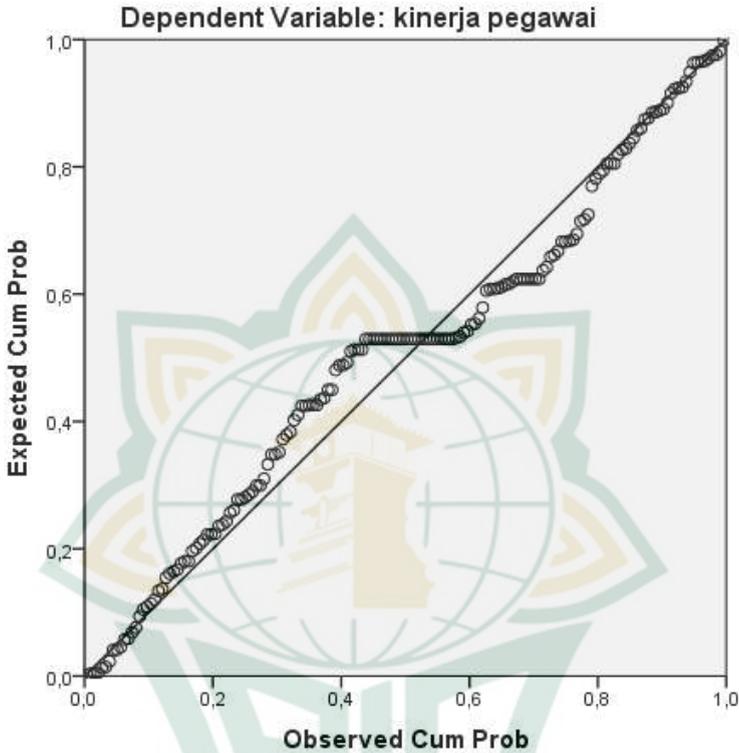
**Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

**F. Hasil Analisis Statistik**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dengan variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Nilai Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,341	1,260		1,064	,289		
kecerdasan emosional	,092	,063	,104	2,458	,047	,485	2,060
kecerdasan spiritual	,301	,051	,521	5,965	,000	,322	3,110
etika kerja	,292	,101	,212	2,892	,004	,457	2,187

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,341 + 0,092X_1 + 0,301X_2 + 0,292X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 1,341 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan, etika kerja, yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai (Y). Maka kinerja pegawai (Y) akan memperoleh nilai 1,341.
- b. Variabel kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,092. Artinya variabel kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai (Y), apabila variabel kecerdasan emosional (X1) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,092.
- c. Variabel kecerdasan spiritual (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan

koefisien regresi sebesar 0,301. Artinya variabel kecerdasan spiritual (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai (Y), apabila variabel kecerdasan spiritual (X2) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,301.

- d. Variabel etika kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,292. Artinya variabel etika kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai (Y), apabila variabel etika kerja (X3) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,292.

**2. Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,341	1,260		1,064	,289		
kecerdasan emosional	,092	,063	,104	2,458	,047	,485	2,060
kecerdasan spiritual	,301	,051	,521	5,965	,000	,322	3,110
etika kerja	,292	,101	,212	2,892	,004	,457	2,187

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

**a. Kecerdasan Emosional**

Uji t parsial penggunaannya dalam menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh pada aspek terikat. Cara yang dipakai yaitu dengan menentukan angka t hitung yang didapatkan dari keluaran SPSS di kolom t. Cara selanjutnya yakni mencari t tabel dengan menggunakan tabel t parsial

dengan kaidah derajat bebas  $n-k-1$ . dimana  $n$  adalah jumlah bagian dari yang diteliti,  $k$  yakni total aspek bebas,  $1$  adalah konstanta. Sesuai aturan tersebut maka diperoleh lah  $df = 170-3-1 = 166$  hingga diketahui  $t$  tabel =  $1,97436$ . cara berikutnya yaitu melakukan perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Dikarenakan  $t$  hitung melebihi  $t$  tabel ( $2,458 > 1,97436$ ), maka kesimpulannya yaitu ada efek positif diantara kecerdasan emosional dengan hasil pencapaian kerja pegawai.

b. Kecerdasan Spiritual

Uji  $t$  parsial penggunaannya dalam menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh pada aspek terikat. Cara yang dipakai yaitu dengan menentukan angka  $t$  hitung yang didapatkan dari keluaran SPSS di kolom  $t$ . Cara selanjutnya yakni mencari  $t$  tabel dengan menggunakan tabel  $t$  parsial dengan kaidah derajat bebas  $n-k-1$ . dimana  $n$  adalah jumlah bagian dari yang diteliti,  $k$  yakni total aspek bebas,  $1$  adalah konstanta. Sesuai aturan tersebut maka diperoleh lah  $df = 170-3-1 = 166$  hingga diketahui  $t$  tabel =  $1,97436$ . cara berikutnya yaitu melakukan perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Dikarenakan  $t$  hitung melebihi  $t$  tabel ( $5,965 > 1,97436$ ), maka kesimpulannya yaitu ada efek positif diantara kecerdasan spiritual dengan hasil pencapaian kerja pegawai.

c. Etika kerja

Uji  $t$  parsial penggunaannya dalam menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh pada aspek terikat. Cara yang dipakai yaitu dengan menentukan angka  $t$  hitung yang didapatkan dari keluaran SPSS di kolom  $t$ . Cara selanjutnya yakni mencari  $t$  tabel dengan menggunakan tabel  $t$  parsial dengan kaidah derajat bebas  $n-k-1$ . dimana  $n$  adalah jumlah bagian dari yang diteliti,  $k$  yakni total aspek bebas,  $1$  adalah konstanta. Sesuai aturan tersebut maka diperoleh lah  $df = 170-3-1 = 166$  hingga diketahui  $t$  tabel =  $1,97436$ . cara berikutnya yaitu melakukan perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Dikarenakan  $t$  hitung melebihi  $t$  tabel ( $2,892 > 1,97436$ ), maka kesimpulannya yaitu ada efek positif diantara etika kerja dengan hasil pencapaian kerja pegawai.

**3. Uji Statistik F**

**Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	546,280	3	182,093	80,340	,000 <sup>b</sup>
Residual	376,244	166	2,267		
Total	922,524	169			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), etika kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 80,340 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi.

Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $80,340 > 2,66$ ) artinya terdapat pengaruh yang positif kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja terhadap kinerja pegawai, **sehingga H<sub>4</sub> diterima**. Semakin baik kemampuan dalam mengelola emosi, kemampuan spiritual dan memiliki etika kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

**4. Koefisien Determinasi**

Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 <sup>a</sup>	,592	,585	1,50550	1,889

a. Predictors: (Constant), etika kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan regresi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus sebesar 0,585. Ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan

emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja, yang diturunkan dalam model sebesar 58,5%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja pegawai sebesar 58,5%. Variasi kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 58,5\% = 41,5\%$ ) kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya misalnya budaya organisasi, stres kerja dan lainnya.

