

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Nova Herpina Nahaban
NPM : 20520059
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Drs. Jurni Simanjuntak M.Si



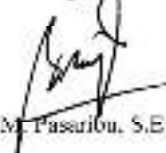
Dr. H. Hamorangian Sihagan, S.E., M.Si

Pembimbing pendamping



Hanna M. Damari S.T., MM

Ketua Program Studi



Romando M. Pasaribu, S.E., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro dan SDM mikro. SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, sedangkan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan Tahapan manajemen dalam merekrut dan memilih anggota serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan cara mengatur dan menata manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi, dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing suatu organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang sudah dikehendaki, pada dasarnya setiap organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Efektifitas kerja merupakan ukuran dan kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program misi yang sesuai dengan target (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu) yang telah ditetapkan. Efektifitas kerja dapat dilihat dari sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan di instansi.

Efektifitas kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara dapat dilihat dari sasaran kerja yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target yang telah ditetapkan di instansi. Sehingga ukuran efektifitas kerja dapat diartikan sebagai suatu standar akan terpenuhinya sasaran dan tujuan yang akan dicapai.

Tabel 1.1
Sasaran strategis kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara
2022/2023

| No. | Sasaran strategis | Indikator kinerja | Satuan | Tahun 2022 | | | Tahun 2023 | | |
|-----|---|----------------------------|---------------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|-------------|
| | | | | Target | Realisasi | Capaian (%) | Target | Realisasi | Capaian (%) |
| 1 | Meningkatkan akses pangan masyarakat | Indeks Ketersediaan (IK) | Skor | 97,96 | 97,96 | 100,00 | 96,95 | 95,48 | 98,48 |
| | | Indeks Keterjangkauan (IA) | Skor | 76,03 | 76,03 | 100,00 | 75,57 | 75,04 | 99,30 |
| 2 | Meningkatkan Penganekaragaman Konsumsi Pangan | Konsumsi Energi | kkal/kapita/hari | 2146 | 2146,8 | 100,04 | 2145 | 2145,5 | 100,02 |
| | | Protein | gram/perkapita/hari | 54 | 54,2 | 100,37 | 53 | 53,5 | 100,94 |

Sumber: Data Indeks Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara

Berdasarkan tabel 1.1 sasaran strategis kerja tahun 2023 adalah meningkatkan akses pangan masyarakat dan sasaran strategis kerja meningkatkan penganekaragaman konsumsi pangan mengalami ketidaktercapaian target. Faktor yang menyebabkan ketidaktercapaian target tersebut dikarenakan masih ada pegawai yang kurang memanfaatkan waktunya seperti tugas yang diberikan tidak selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan, ada beberapa pegawai yang terlihat santai dan terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat kerja, begitu pula pada tingkat ketidakhadiran para pegawai yang dapat dilihat pada absensi yang dilaksanakan setiap hari, ada beberapa pegawai yang tidak datang bekerja dikarenakan sakit dan tidak memberikan keterangan dari yang bersangkutan selama sehari-hari hal itu yang menyebabkan efektifitas kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara masih kurang baik. (Sumber : Ramah Br. Saragih,SKM).

Menurut Steers (2015: 203) efektifitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara memiliki standar target dalam suatu ukuran penilaian efektifitas kerja yang baik, sebagaimana tersaji di dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Ukuran Efektifitas Kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten
Tapanuli Utara

| No. | Ukuran Efektifitas kerja |
|-----|-----------------------------|
| 1 | Kuantitas kerja |
| 2 | Kualitas kerja |
| 3 | Ketepatan waktu |
| 4 | Pemanfaatan waktu |
| 5 | Peningkatan kualitas SDM |

Sumber : Kasubbag Umum Dan Kepegawaian 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan yaitu pemimpin, pemimpin yang efektif mampu memahami dan menganalisis setiap pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan dan tanggung jawab setiap bidang. Hal ini dilakukan agar pegawai lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Steers (2017: 86) faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2014: 270), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan berhubungan dengan efektifitas kerja. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda. Berikut data pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.

Tabel 1.3
Data Karakteristik Pekerjaan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan
Kabupaten Tapanuli Utara
Tahun 2024

| No. | Jenis Pekerjaan |
|-----|--|
| 1 | Menyusun kebijakan dan strategi untuk meningkatkan ketahanan pangan, termasuk perencanaan pertanian, perikanan dan peternakan. |

| | |
|---|--|
| 2 | Memantau produksi pertanian lokal, termasuk tanaman pangan utama seperti padi, jagung, dan kedelai, serta produk pertanian lainnya yang khas untuk wilayah Tapanuli Utara. |
| 3 | Membantu petani dalam menerapkan praktik pertanian yang lebih efisien dan berkelanjutan, sesuai dengan kondisi tanah dan iklim di Tapanuli Utara. ini bisa termasuk penyuluhan tentang penggunaan pupuk organik, teknik irigasi yang efektif, dan cara mengelola tanaman secara berkelanjutan. |
| 4 | Melakukan survei dan pemetaan untuk mengidentifikasi potensi pertanian di wilayah Tapanuli Utara, termasuk identifikasi lahan pertanian yang potensial dan jenis tanaman yang cocok untuk ditanam. |
| 5 | Merespon situasi darurat yang berkaitan dengan ketahanan pangan, seperti kekurangan pasokan pangan akibat bencana alam atau wabah penyakit tanaman yang mengancam hasil pertanian. |
| 6 | Berkolaborasi dengan pemerintah daerah, lembaga pertanian, organisasi petani, dan pihak terkait lainnya untuk mengembangkan program-program yang mendukung ketahanan pangan di Tapanuli Utara. |
| 7 | Mengumpulkan data dan informasi terkait produksi pertanian, akses pangan, dan kondisi gizi masyarakat di Tapanuli Utara untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan dan program yang ada. |

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jenis pekerjaan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara yang cukup baik dan terspesialisasi dengan jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Karakteristik pekerjaan setiap orang berbeda-beda, oleh karena itu dalam setiap penempatan kerja pihak instansi mempertimbangkan dari segi pendidikan, umur, jenis kelamin, bakat dan minat serta pengalaman yang sesuai untuk setiap posisi jabatan. Dan ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dalam merancang pekerjaan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara masih cukup baik.

Selanjutnya yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai diantaranya adalah komitmen kerja pegawai. Menurut Armstrong dan Baron dalam Edwar (2021: 40) komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi. Komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai tempat yang hebat untuk bekerja lalu menjadikannya “Pemimpin Pilihan”. Komitmen kerja menjadi dasar yang penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercapai kinerja yang baik.

Komitmen kerja merupakan ukuran kekuatan dalam mengidentifikasi dan keterlibatan seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh instansi, keinginan berusaha dalam pencapaian visi dan misi juga diperlukan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara Dengan demikian PNS yang memiliki komitmen profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterlibatan tim kerja meningkatkan koordinasi pegawai yang lebih tinggi mengarah pada tingkat kehadiran.

Berikut hasil dari pra survey terkait komitmen kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara masih tergolong kurang baik dan dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Data Pra Survey Komitmen Kerja Pegawai
Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara 2023/2024

| No | Pernyataan | Tanggapan | |
|----|--|-----------|-------|
| | | A | TIDAK |
| 1 | Saya merasa memiliki kelekatan emosional dengan organisasi. | 0% | 50% |
| 2 | Saya merasa peduli terhadap permasalahan yang ada di organisasi. | 60% | 40% |
| 3 | Saya tidak memiliki alternatif bekerja di organisasi lain. | 0% | 20% |
| 4 | Saya merasa harus setia terhadap organisasi. | 0% | 50% |
| 5 | Saya merasa harus menyelesaikan kontrak kerja terhadap organisasi. | 0% | 60% |

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2024

Disamping karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, kecerdasan emosional juga berpengaruh dengan efektifitas kerja pegawai. Menurut Howard Gardner dalam Simanjuntak et al., (2021: 131) definisi kecerdasan emosional adalah memahami perasaan dan emosi diri sendiri, serta mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri,

sehingga menumbuhkan sikap, tekun, mandiri, tidak mudah putus asa, percaya diri dan mampu mengeskripsikan diri.

Seorang pegawai harus mampu mengenali atau mengelola keadaan emosional, berpikiran positif dan optimis, mampu menerima sudut pandang dari orang lain dan dapat membangkitkan inspirasi bagi kelompok/orang lain. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan karena emosi berhubungan dengan tindakannya.

Tabel 1.5
Data Pra Survey Kecerdasan Emosional Pegawai
Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | |
|-----|--|-------------------|-------|
| | | YA | TIDAK |
| 1 | Saya mampu mengendalikan diri dalam situasi emosional. | 50% | 50% |
| 2 | Saya dengan baik mendengarkan masalah orang lain dan mendukung kelancaran pekerjaan. | 40% | 60% |
| 3 | Saya bisa bekerja dengan rekan kerja apabila mempunyai masalah pribadi. | 50% | 50% |

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan pra survey tabel 1.5 ada beberapa pegawai di Dinas Ketahanan pangan Kabupaten Tapanuli Utara yang belum mampu mengenali emosi diri sendiri, tidak bisa menerima sudut pandang dari sesama pegawai, dan kurangnya kerja sama di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara karena mempunyai masalah pribadi antar pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti memilih judul bagaimana **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Kerja, dan Kecerdasan**

Emosional, Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikaji adalah :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap efektifitas kerja pegawai pada dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja pegawai terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab dan menganalisis rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan Emosional terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak orang.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap efektifitas kerja pegawai di suatu instansi dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak instansi terkait mengenai efektifitas kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Karakteristik pekerjaan

Menurut Elbadiansyah, (2019 : 41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian pekerjaan yang menghimpun dan memberikan informasi dari suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas yang dibebankan pada pegawai. Menurut Elbadiansyah (2019: 42), karakteristik pekerjaan merupakan deskripsi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas yang mampu memperbaiki efisiensi organisasi dan mempengaruhi efektifitas kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013: 59) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam 5 dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah aspek internal dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, prosedur dan kejelasan dari tugas, wewenang, tanggung jawab, serta umpan balik. Sehingga dengan adanya karakteristik pekerjaan ini mampu mempengaruhi tingkat efektifitas kerja pada pegawai.

2.1.2. Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita (2020) yaitu :

1. Karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi.
2. Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
4. Pengalaman kerja yang bermanfaat.
5. Pengalaman untuk bertanggung jawab
6. Pengetahuan hasil nyata

2.1.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan Indikator Karakteristik Pekerjaan berusaha apa saja ciri-ciri dari karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan seseorang karyawan/pegawai.

Menurut Robbins (2013: 219) dalam indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Variasi keterampilan yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Otonomi yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
4. Signifikan tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
5. Umpan balik yaitu sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.2 Teori Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang

dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen kerja adalah suatu keadaan atau derajat tertentu seorang karyawan yang terikat keyakinan dan aktivitasnya, untuk berpihak bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota di perusahaan dan sanggup untuk terus menjadi bagian dari perusahaan.

Komitmen kerja juga diartikan sebagai sikap karyawan yang erat kaitannya dengan suatu ambisi yang besar di dalam diri karyawan untuk terus bertahan menjadi bagian dalam perusahaan, juga berkontribusi dalam melaksanakan visi misi perusahaan dengan penuh suka rela dan bertanggungjawab. Komitmen kerja tidak hanya ada dalam lingkup kesetiaan, melainkan lebih kepada ikatan batin di antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

2.2.2 Aspek-Aspek Komitmen Kerja

Menurut Wirawan (2015: 714) aspek komitmen kerja terdiri dari :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional positif karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komponen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan desire. Para karyawan secara afektif merupakan mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan untuk tetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu kebutuhan.

3. Komitmen Normatif (*normatif commitment*)

Dalam komitmen organisasi ini seseorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini

berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi.

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. faktor faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi :

1. Faktor logis yaitu : pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan yaitu : pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan yaitu : pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional yaitu : pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa.

2.2.4 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Richard M. Steers (2021: 57) indikator komitmen kerja antara lain :

- a) Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi

Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi yaitu : merujuk pada sejauh mana anggota organisasi memahami, mempercayai, dan mendukung nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tempat mereka

bekerja. Hal ini melibatkan keyakinan kolektif terhadap prinsip-prinsip, norma-norma, dan tujuan organisasi. Dengan memiliki kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi, sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini juga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

b) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi

Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi yaitu mengacu pada motivasi atau tekad individu untuk bekerja keras dan memberikan usaha maksimal dalam rangka mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan komitmen pribadi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dan melibatkan diri secara aktif dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Keinginan berusaha sungguh-sungguh sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membantu mencapai tujuan bersama.

c) Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi

Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi yaitu merujuk pada dorongan atau motivasi individu untuk tetap menjadi bagian dari suatu kelompok atau organisasi. Ini mencakup keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan, terlibat secara aktif, dan merasa terikat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi tersebut. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi penting untuk menciptakan stabilitas dan keberlanjutan dalam lingkungan kerja.

d) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota

Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota yaitu mengacu pada motivasi yang sangat tinggi atau dorongan yang kuat dari individu untuk tetap terlibat dan mempertahankan status keanggotaannya dalam suatu kelompok, organisasi, atau komunitas. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota penting karena dapat menciptakan stabilitas, kontinuitas, dan semangat positif dalam kelompok atau organisasi.

e) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi

Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yaitu mencakup motivasi dan tekad individu untuk memberikan usaha maksimal guna mendukung dan mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan kesiapan individu untuk mengorbankan waktu, energi, dan keterampilan dengan tujuan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut McShane dan Glinow (2019: 85) "Kecerdasan Emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Menurut Goleman (2018: 39) "Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Sudaryo, et.all (2018: 96) "Kecerdasan emosional yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan diri seseorang dalam mengenali perasaannya yang digunakan untuk memotivasi diri dalam menghadapi dan mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018: 96) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri, yaitu mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
 1. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya
 2. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
 3. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
- b. Pengaturan diri, yaitu pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumberdaya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
 1. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 2. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 3. Mudah dan menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
- c. Motivasi diri, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihian sasaran. Indikatornya meliputi:
 1. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
 2. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.
- d. Empati, yaitu kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 1. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 2. Peka terhadap perasaan orang lain.
- e. Keterampilan sosial, yaitu kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi :
 1. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
 2. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.

2.3.3 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Menurut Umar & Nazariah, (2019: 30) Ciri ciri kecerdasan emosional secara spesifik meliputi:

A. Ciri-ciri kecerdasan emosional yang tinggi yaitu :

1. Dapat mengekspresikan emosi dengan jelas
2. Tidak merasa takut untuk mengekspresikan perasaannya
3. Tidak didominasi oleh perasaan-perasaan negative
4. Dapat memahami (membaca) komunikasi non verbal
5. Membiarkan perasaan yang dirasakan untuk membimbingnya
6. Berperilaku sesuai dengan keinginan, bukan karena keharusan, dorongan dan tanggung jawab
7. Menyeimbangkan perasaan dengan rasional, logika dan kenyataan
8. Termotivasi secara intrinsik
9. Memiliki emosi yang fleksibel
10. Optimis tidak menginternalisasikan kegagalan

B. Ciri-ciri kecerdasan emosional yang rendah yaitu :

1. Tidak mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perasaan diri sendiri, tetapi menyalahkan orang lain.
2. Tidak mengetahui perasaannya sendiri sehingga sering menyalahkan orang lain, suka memerintah, suka mengkritik, sering mengganggu, sering memberi nasehat, sering curang.
3. Suka menyalahkan orang lain
4. Berbohong tentang apa yang dia rasakan
5. Membiarkan segala hal terjadi atau bereaksi berlebihan terhadap kejadian yang sederhana (kecil) sekalipun.
6. Tidak memiliki perasaan dan integritas
7. Tidak sensitif terhadap perasaan orang lain
8. Tidak mempunyai rasa empati dan rasa kasihan
9. Kaku, tidak fleksibel.
10. Tidak bertanggung jawab.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, (2018: 265-280) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

a) Lingkungan keluarga

keluarga merupakan tempat pendidikan pertama dalam mempelajari emosi, dan orang tua adalah yang sangat berperan. Anak mengidentifikasi perilaku orang tua kemudian di internalisasikan akhirnya menjadi bagian dalam kepribadian anak. Kehidupan emosi yang dibangun di dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak, bagaimana anak dapat cerdas secara emosional.

b) Lingkungan non keluarga

Lingkungan yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan yang dianggap bertanggung jawab terhadap perkembangan kecerdasan emosi pergaulan dengan teman sebaya, guru, dan masyarakat luas.

Selain dari faktor lingkungan keluarga, lingkungan non keluarga, ada juga 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi individu untuk mengubah sikap. Pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu mempengaruhi kelompok atau sebaliknya juga dapat bersifat tidak langsung yaitu, melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang canggih lewat jasa satelit.

2. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional dipengaruhi oleh keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan hal-hal lain yang berada pada otak emosional.

2.3.5 Efektifitas Kerja Pegawai

Menurut Richard M.Steers (2017: 14) efektifitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Efektifitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektifitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing pegawai yang bersangkutan. Efektifitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa efektifitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan suatu organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal dalam efektifitas kerja pegawai/karyawan.

2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Menurut Richard M.Street (2017: 86) faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektifitas kerja, karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud struktur organisasi adalah cara menempatkan manusia sebagai bagian dari pada

suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan ini secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, dan hubungan diantara pegawai.

3. Karakteristik Pekerjaan

pada kenyataannya para anggota merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku mereka yang dalam jangka tertentu akan memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

4. Karakteristik kebijaksanaan dan Praktek manajemen

praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi proses komunikasi kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang bijaksana.

2.3.7 Indikator Efektifitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 132) indikator untuk mengukur efektifitas kerja yaitu :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami selama bekerja.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul.

4. Kepuasan

Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan dalam organisasi

5. Peningkatan kualitas SDM

Peningkatan kualitas SDM merupakan mutu sumber daya manusia, kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan dalam organisasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

| C | NAMA | JUDUL | JE NIS | HASIL PENELITIAN |
|---|-------------------------------|---|-----------------|---|
| . | Loveana Syaifora (2021) | Pengaruh Penempatan Kerja dan kecerdasan emosional terhadap efektifitas kerja Pegawai pada LPP RRI BukitTinggi | Kua ntitatif | Penempatan kerja dan Kecerdasan emosional Secara bersama-sama Berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai pada LPP RRI BukitTinggi |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------|---|
| | <p>Dedi Faureza Kartubi, Subahri Madjir, & Darmin (2023)</p> | <p>Pengaruh karakteristik Pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai, Dan disiplin kerja Terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim</p> | <p>Kuantitatif</p> | <p>Karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku pegawai dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim.</p> |
| | <p>Maman Sulaeman & Sandi Andriani (2018)</p> | <p>Pengaruh Sikap, Etos kerja, dan komitmen terhadap efektifitas kerja pegawai (sensus pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana (BPMKB) Kabupaten Tasikmalaya)</p> | <p>Kuantitatif</p> | <p>Pengaruh sikap, etos kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (sensus pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana (BPMKB) Kabupaten Tasikmalaya).</p> |
| | <p>Mohd Anugrah Fikrie (2020)</p> | <p>Pengaruh Kemampuan, Sikap dan Kecerdasan Emosional terhadap efektifitas kerja</p> | <p>Kuantitatif</p> | <p>Pengaruh Kemampuan, Sikap dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas</p> |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------|--|
| | | pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau | | Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau |
| | Husaini Abdullah & Nurhanita (2022) | Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Diri terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie | Kua ntitatif | Komitmen organisasi dan Kemampuan diri secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie. |

Sumber: dari berbagai jurnal 2023

2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka berpikir adalah model dari konsep yang mencakup bagaimana sebuah teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor masalah yang dianggap penting.

2.5.1 Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap efektifitas kerja pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2015), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi yaitu keterampilan, otonomi, identitas tugas, arti tugas dan umpan balik.

Karakteristik pekerjaan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan hasil kerja para pegawai yang berguna dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi agar tetap sukses dalam pencapaian tujuan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dedi Faureza Kartubi dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengawasan, Perilaku Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh komitmen kerja terhadap efektifitas kerja pegawai

Menurut Yudhaningsih (2011: 6) dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen didalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Maman Sulaeman & Sandi Andriani (2018) dengan judul “Pengaruh Sikap, Etos Kerja dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja (Sensus pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana (BPMKB) Kabupaten Tasikmalaya dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektifitas kerja

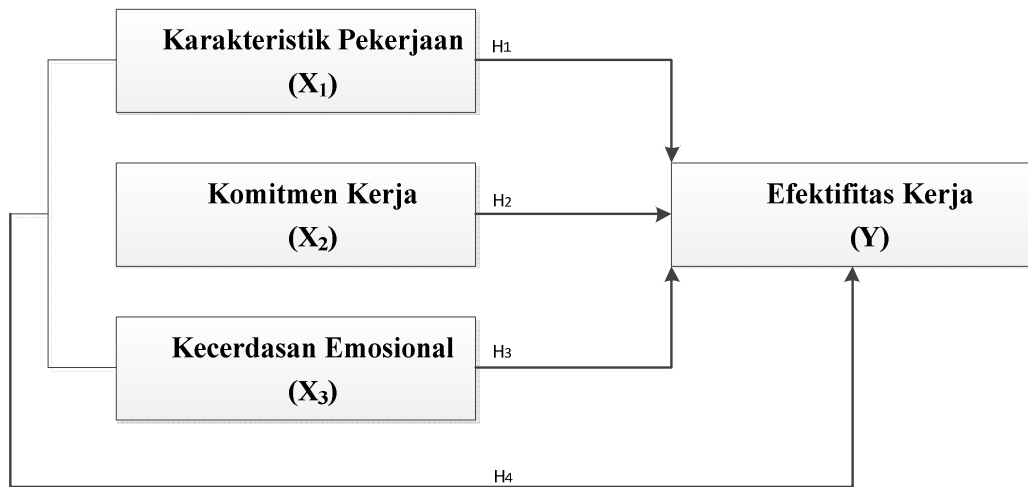
Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami, mengelola, dan mengungkapkan emosi dengan baik. Hal Ini mencakup kemampuan untuk mengenali emosi dalam diri sendiri dan orang lain, mengatur emosi dengan tepat, menggunakan emosi sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga melibatkan kemampuan untuk memahami perasaan dan persepsi orang lain serta meresponnya dengan empati. Jika pegawai bisa mengelola dengan baik atas kecerdasan emosional yang dirasakannya untuk menjalankan suatu pekerjaan, maka pegawai tidak akan mengalami kendala sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Mohd Anugrah Fikrie (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Sikap dan Kecerdasan Emosional terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau” dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

2.5.4 Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, dan kecerdasan emosional terhadap efektifitas kerja pegawai

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal yang mendasar dalam mencapai produktivitas, dimana karakteristik pekerjaan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai yang berguna dalam mempertahankan sebuah organisasi. Komitmen kerja merupakan salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Kecerdasan emosional adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Kecerdasan emosi memberikan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi dalam perusahaan. Kecerdasan emosional ini memiliki hubungan yang penting dengan efektifitas kerja, karena kecerdasan emosional ini dapat membantu pegawai dalam mengelola tekanan dalam situasi yang menuntut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu “Dedi Faureza Kartubi, Subahri Madjir, & Darmin (2023) Loveana Syaifora (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir variabel karakteristik pekerjaan (X_1), komitmen kerja (X_2), kecerdasan emosional (X_3) terhadap variabel efektifitas kerja (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menggabungkan 4 variabel untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis.

3.2 Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara sebanyak 33 orang PNS.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara, sebanyak 33 orang yang merupakan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara terdiri dari 33 orang PNS.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Sugiyono (2019: 142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data responden diperoleh dari penyebaran kuesioner online dengan *Google Form*.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh pegawai. Data primer dalam hal ini adalah identitas konsumen (usia dan status).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup sejarah berdirinya Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Tapanuli Utara, dan hal lain yang menunjang materi penulisan dalam penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala Likert 5 poin. Dengan skala Likert 5 poin mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Menurut Sugiyono (2019: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara langsung yaitu melalui *google forms* kepada responden untuk dijawab. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

| Pernyataan | Skor |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber Sugiyono (2019)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------------|--|--|--------------|
| Karakteristik Pekerjaan (X1) | Karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian pekerjaan yang menghimpun dan memberikan informasi dari suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas yang dibebankan pada pegawai. Elbandiansyah (2019 : 41) | 1.Variasi Keterampilan 2.Identity tugas 3.Otonomi tugas 4.Signifikan tugas 5.Umpun balik Robbins (2013 : 219) | Likert |
| Komitmen Kerja (X2) | Komitmen kerja adalah tentang mengetahui secara pasti tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan untuk menjadi anggota di organisasi, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian dari organisasi. Amstrong dan Baron (2013) | 1.keinginan kuat tetap sebagai anggota. 2.keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. 3.persamaan nilai-nilai organisasi 4.persamaan tujuan organisasi. 5.Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Richard M. Steers (2021:57) | Likert |
| Kecerdasan Emosional | Kecerdasan emosional adalah kemampuan | 1.Kesadaran diri | Likert |

| | | | |
|-----------------------|---|--|--------|
| (X3) | seseorang dalam mengatur emosi, menjaga dan memilih cara dalam mengungkapkan lewat kesadaran diri, pengendalian diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial. Goleman (2018) | 2.Pengaturan diri 3.Motivasi diri 4.Empati 5.Keterampilan sosial Goleman (2018 : 96) | |
| Efektifitas kerja (Y) | Efektifitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Richard M. Steers (2017 : 14) | 1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Pemanfaatan waktu 4.Peningkatan kualitas SDM 5.Kepuasan kerja Hasibuan (2016: 132) | Likert |

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2023

3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner, dan hasil dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, ditetapkan kriteria bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,5.

3.8.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui P-P Plots, ketentuan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan dengan nilai $siq > 0,05$.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji Glesjer. Apabila hasil *Glesjer* $\leq 0,1$, maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui diantara variabel bebas (*independent*). Pernyataan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.10.2 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik pekerjaan (X_1), komitmen kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) terhadap kerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = efektifitas kerja pegawai
- β_0 = konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = koefisien regresi variabel independen
- X_1 = karakteristik pekerjaan
- X_2 = komitmen kerja
- X_3 = kecerdasan emosional
- ϵ = *Error tern*

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lain yang konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1), komitmen kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y) : Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan (X_1)

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ yaitu secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y)
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$ yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (Y)

2. Komitmen Kerja (X2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ yaitu Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja (X2) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y)
- 2) $H_a : b_2 \neq 0$ yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan komitmen kerja (X2) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (Y).

3. Kecerdasan Emosional (X3)

- 1) $H_0 : b_3 = 0$ yaitu Secara parsial tidak terdapat berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X3) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y)
- 2) $H_a : b_3 \neq 0$ yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan antara kecerdasan emosional (X3) terhadap efektifitas kerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (Y).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : 1 = 0$ karakteristik pekerjaan (X1), komitmen kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

$H_a : 1 \neq 0$ karakteristik pekerjaan (X1), komitmen kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.