

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah:

1. Menyusun rumusan kebijaksanaan teknis dibidang perhubungan darat, Perhubungan laut.

2. Menyusun rencana dan program dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
3. Melaksanakan pengendalian dan pengamanan teknis operasional dibidang perhubungan yang meliputi lalu lintas, pengendalian dan operasional lalu lintas dan jalan serta teknis operasional perhubungan laut.
4. Pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang Angkutan.
5. Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

2. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Makassar

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk sebagai salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diatur dengan peraturan Walikota Makassar Nomor 96 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Entitas berkedudukan di Jalan Mallengkeri Raya Kompleks Terminal Kota Makassar. Adapun tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar sebagai berikut:

a. Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar

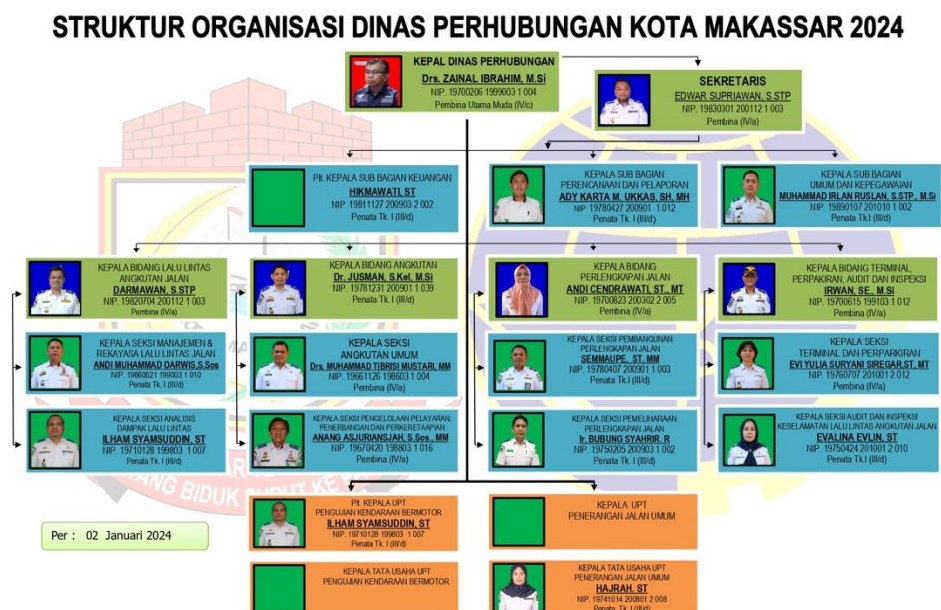
Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki tugas pokok yaitu dalam Perda Kota Makassar Nomor 96 Tahun 2016 Pasal 4 Tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar didalam Perda tersebut dijelaskan bahwa Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan daerah.

Kemudian dalam rangka menjalankan tugas pokoknya, Dinas Perhubungan Mempunyai fungsi yaitu:

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintah bidang perhubungan.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah di bidang perhubungan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang perhubungan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang perhubunga.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

b. Stuktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

Gambar 2. Struktur Organisasi



Sumber: Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2024

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, Dinas Perhubungan Kota Makassar Terdiri dari susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi dilingkungan dinas. Adapun koordinasi yang dilakukan sekretaris yaitu dengan:

a) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Tugas pokoknya ialah melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

b) Sub Bagian Keuangan

Tugas pokoknya ialah melakukan urusan administrasi dan akuntansi.

c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas pokoknya ialah melakukan urusan umum penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

3. Bidang Lalu Lintas

Bidang lalu lintas mempunyai tugas melaksanakan, menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lingkungan.

a. Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas Jalan

Tugas pokoknya ialah menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan lintas penyebrangan dan perkeretapian serta penyediaan perlengkapan jalan di jalan kota.

b. Seksi Analisis Lingkungan Lalu Lintas dan Sertifikasi.

Tugas pokoknya ialah melakukan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kota.

c. Seksi Monitoring Dan Pengelolaan Data Lalu Lintas

Tugas pokoknya ialah menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan monitoring dan pengelolaan data lalu lintas.

4. Bidang Moda Transportasi

Bidang Moda Transportasi mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Moda Transportasi:

a. Seksi Transportasi Publik

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi publik.

b. Seksi Transportasi Individu

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi individu.

c. Seksi Transportasi Khusus.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi khusus.

5. Bidang Sarana dan Prasarana Transportasi.

Mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dibidang sarana dan prasarana perhubungan.

a. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan.

b. Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan.

c. Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan.

6. Bidang Pengembangan Keselamatan Dan Penindakan.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan keselamatan.

a. Seksi Pemaduan Moda Dan Teknologi Perhubungan.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.

b. Seksi Promosi Dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang promosi dan edukasi keselamatan berlalu lintas.

c. Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas di jalan layak fungsi keselamatan sarana dan prasarana, fasilitasi manajemen dan penanganan keselamatan jalan kota.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Data deskripsi diperoleh dari kuesioner (angket) yang diisi oleh 89 orang responden. Adapun data deskripsi yang diperoleh berupa jenis kelamin, Usia, serta persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan dari setiap indicator variable penelitian.

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Staf Dinas Perhubungan Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik yang dimaksud untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Jumlah (Responden)	%
1	Laki- laki	35	39,3
2	Perempuan	54	60,7
Jumlah		89	100,0

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden dari Laki-laki yaitu sebesar 39,3%, dan responden dari Perempuan sebesar 60,7%.

2. Karakteristik berdasarkan Usia

Karakteristik usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	
		Orang	%
1	Dibawah 20 tahun	1	1,2
2	20 – 29 tahun	38	42,6
3	30 – 39 tahun	30	33,7
4	40 – 50 tahun	19	21,3
5	Diatas 50 tahun	1	1,2
Jumlah		89	100,0

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden dibawah 20 tahun sebesar 1,2%, usia responden kisaran 20 – 29 tahun sebesar 42,6%, usia responden kisaran 30 – 39 tahun sebesar 33,7%, usia responden kisaran 40 – 50 tahun sebesar 21,3%, usia responden kisaran 50 tahun keatas sebesar 1,2%.

3. Karakteristik berdasarkan Jabatan/Posisi

Jabatan adalah suatu kedudukan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada pegawai yang memiliki tugas yang berbeda beda. Berikut tabel berdasarkan karakteristik jabatan yaitu:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

No	Jabatan/Posisi	Frekuensi	
		Orang	%
1	Staf Arsip	17	19,2
2	Staf Keuangan	19	21,3
3	Staf Perencanaan	18	20,2
4	Staf Pkp	18	20,2
5	Staf Umpek	17	19,1
Jumlah		89	100,0

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jabatan responden sebagai Staf Arsip sebesar 19,2%, jabatan responden sebagai Staf Keuangan sebesar 21,3%, jabatan responden sebagai Staf Perencanaan sebesar 20,2%, jabatan responden sebagai Staf Pengembangan keselamatan penindakan sebesar 20,2%, jabatan responden Staf Umum dan kepegawaian sebesar 19,1%.

4. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Karakteristik ini menunjukkan suatu jenjang pendidikan yang menempuh oleh pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Berikut tabel berdasarkan karakteristik pendidikan yaitu:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	%
1	SMA	31	34,8
2	Sarjana	58	65,2
Jumlah		89	100,0

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi responden berdasarkan pendidikan SMA sebesar 34,8%, responden berdasarkan pendidikan Sarjana sebesar 65,2%.

5. Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Frekuensi	
		Orang	%
1	Pegawai Tetap	10	11,2
2	Pegawai Kontrak	79	88,8
Jumlah		89	100,0

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan table 8 diatas, dapat disimpulkan perusahaan menetapkan 2 jenis Pegawai yaitu Pegawai tetap dan Pegawai kontrak. Berdasarkan hasil penelitian pegawai tetap sebanyak 10 orang dan pegawai kontrak sebanyak 79 orang.

6. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	
		Orang	%
1	1-5	42	47,2
2	6-9	27	30,3
3	10-15	15	16,9
4	16-20	5	5,6
Jumlah		89	100,0

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 9, dapat disimpulkan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 42 orang, 6-9 sebanyak 27 orang, 10-15 sebanyak 15 orang, dan yang memiliki masa kerja 16-20 sebanyak 5 orang.

b. Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Deskripsi Statistik**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	89	3.80	5.00	4.5011	.30170
Kecerdasan Emosional	89	3.40	4.80	4.3685	.31895
Kinerja Pegawai	89	3.80	5.00	4.5169	.24273
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Kompetensi* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,80 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban resonden 89 sampel data adalah 4,5011. Dan nilai standar deviasi Kompetensi sebesar 0,30170 (dibawah nilai rata-rata), artinya Kompetensi memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Kecerdasan Emosional* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,40 dan nilai maximum 4,80 dengan nilai rata – rata dari jawaban resonden 89 sampel data adalah 4,3685. Dan nilai standar deviasi Kecerdasan Emosional sebesar 0,31895 (dibawah

nilai rata-rata), artinya Kecerdasan Emosional memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Kinerja Pegawai* yang menjadi sampel dengan nilai minimum dari rata – rata jawaban responden 3,80 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 99 sampel data adalah 4,5691. Dan nilai standar deviasi Kinerja Pegawai sebesar 0,65353 (dibawah rata-rata), artinya Kinerja Pegawai memiliki tingkat variasi data yang rendah.

C. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

1) Variabel Kompetensi (X1)

Variabel ini menggunakan lima indikator dalam melakukan pengukuran, yakni (menjalankan tugas) X1.1, (mengelola tugas) X1.2, (mengambil tindakan) X1.3, (bekerja sama) X1.4, (beradaptasi) X1.5. pengukuran terhadap indicator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing setiap indicator. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indicator-indikator tersebut disajikan dengan table berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	44	49,4	45	50,6	0	0	0	0	0	0	4,49
X1.2	40	44,9	49	55,1	0	0	0	0	0	0	4,45
X1.3	43	48,3	44	2,2	0	0	0	0	0	0	4,39
X1.4	49	55,1	40	44,9	0	0	0	0	0	0	4,55
X1.5	50	56,2	38	42,7	1	1,1	0	0	0	0	4,55

Sumber data primer 2024

Berdasarkan Tabel 1, dari lima indikator yang diukur, indikator X1.5 (Beradaptasi) yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai mampu beradaptasi dengan baik di kantor bersama rekan kerjanya. Sedangkan indikator X1.3 (mengambil tindakan) adalah indikator yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti pegawai masih kurang dalam mengambil suatu tindakan yang cepat bila terjadi suatu masalah didalam pekerjaan.

2) **Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

Variabel ini menggunakan lima indikator dalam pengukurannya, yakni kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain, keterampilan social. pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing setiap indikator. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan table berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	44	49,4	44	49,4	1	1,1	0	0	0	0	4,48
X2.2	48	53,9	36	40,4	5	5,6	0	0	0	0	4,48
X2.3	43	48,3	43	48,3	3	3,4	0	0	0	0	4,45
X2.4	29	32,6	31	34,8	27	30,3	2	2,2	0	0	3,98
X2.5	43	48,3	44	49,4	1	1,1	1	1,1	0	0	4,40

Sumber data primer 2024

Berdasarkan Tabel 12, dari lima indikator yang diukur, indikator X2.1 (Kesadaran diri) yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai mampu mengenali dan memahami diri sendiri secara menyeluruh, mulai dari memahami sifat, perasaan, dan mengelola emosi dengan lebih baik di tempat kerja. Sedangkan indikator X2.4, (mengenali emosi orang lain) yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti pegawai masih kurang dalam merasakan yang dirasakan orang lain atau peduli di tempat pekerjaan.

3) Variabel Kinerja Pegawai

Variabel ini menggunakan lima indikator dalam pengukurannya, yakni Tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, dan kompetensi. pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing setiap indikator. Adapun tabulasi hasil pengukuran

persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan table berikut:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	59	66,3	30	33,7	0	0	0	0	0	0	4,66
Y.2	44	49,4	43	48,3	2	2,2	0	0	0	0	4,47
Y.3	49	55,1	38	42,7	2	2,2	0	0	0	0	4,53
Y.4	36	40,4	50	56,2	3	3,4	0	0	0	0	4,37
Y.5	49	55,1	40	44,9	0	0	0	0	0	0	4,55

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 13, dari lima indikator yang diukur, indikator Y.1 (Tujuan) yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti pegawai mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang ada di kantor. Sedangkan indikator Y.4 (alat atau sarana) yang memiliki mean paling rendah. Hal ini para pegawai masih kurang maksimal dalam menggunakan peralatan kerja yang ada.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 89 pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson corelation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05

Tabel 14. Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Faktor kompetensi (X1)	X1.1	0.685	0.000	VALID
	X1.2	0.704	0.000	VALID
	X1.3	0.681	0.000	VALID
	X1.4	0.500	0.000	VALID
	X1.5	0.364	0.000	VALID
Faktor Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0.459	0.000	VALID
	X2.2	0.468	0.000	VALID
	X2.3	0.319	0.002	VALID
	X2.4	0.641	0.000	VALID
	X2.5	0.589	0.000	VALID
Faktor Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.306	0.004	VALID
	Y.2	0.557	0.000	VALID
	Y.3	0.559	0.000	VALID
	Y.4	0.420	0.000	VALID
	Y.5	0.456	0.000	VALID

Sumber: data primer diolah 2024

Tabel 14 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) < 0,05 pada tiga (3) variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1),

Kecerdasan Emosional (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner memenuhi uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 89 Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan ($\geq$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.752	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0.617	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.587	Reliabel

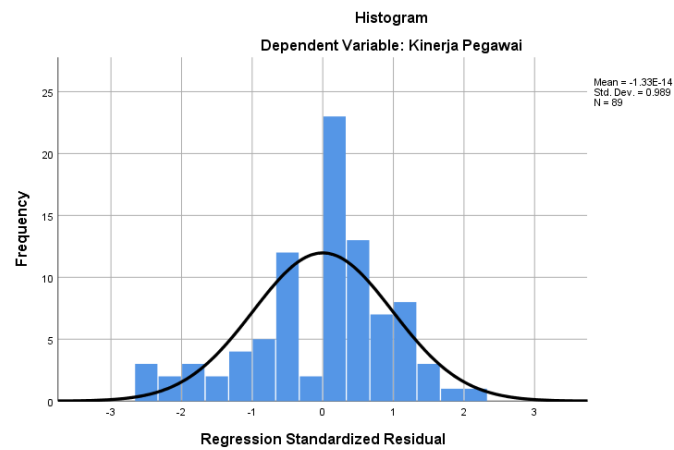
Sumber: data primer diolah 2024

Tabel 15 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan ($\geq$) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner memenuhi uji reabilitas.

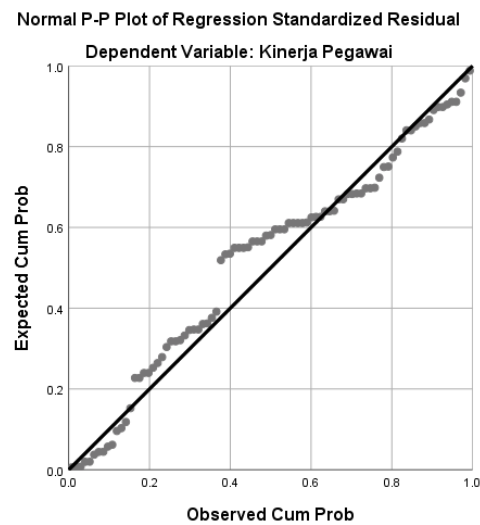
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram. Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: data primer diolah 2024



Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variable independen (bebas), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variable independen dan bebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali 2018).

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.939	1.064
	Kecerdasan	.939	1.064
	Emosional		

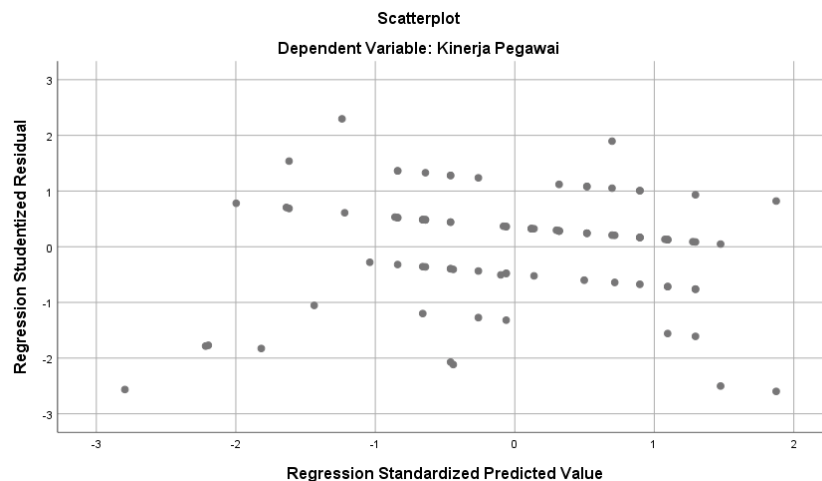
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Variances Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

4. Uji Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.672	.466		7.875
	Kompetensi	.141	.088	.175	1.605
	Kecerdasan Emosional	.048	.083	.064	.584

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 3,672 + 0,141 + 0,048 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta adalah 3,672 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Kompetensi dan Kecerdasan Emosional) bernilai nol (0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 3,672.
- b) Koefisien regresi Kompetensi (b_1) adalah 0,141 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,141 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Kompetensi yang dimiliki staf Dinas Perhubungan Kota Makassar akan memberikan dampak Kinerja Pegawai akan semakin baik.
- c) Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (b_2) adalah 0,048 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,048 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kecerdasan Emosional (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Kecerdasan Emosional yang dimiliki staf Dinas Perhubungan Kota Makassar akan memberikan dampak Kinerja Pegawai akan semakin baik.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat

Tabel 18. Hasil Uji t

		Coefficients ^a		Standardiz ed Coefficien ts		
Model		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.672	.466		7.875	.000
	Kompetensi	.141	.088	.175	1.605	.112
	Kecerdasan Emosional	.048	.083	.064	.584	.560

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah 2024

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_1 diterima.
- Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 16 diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut:

a) Hipotesis 1 (H1),

Hipotesis 1 (H1), Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 1,605 dan nilai signifikansi X1 sebesar $0,112 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H1 ditolak.

b) Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 (H2), Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 0,584 dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,560 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H2 ditolak.

b. Hasil Uji Simultan (f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 19. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.208	2	.104	1.798	.172 ^b
	Residual	4.977	86	.058		
	Total	5.185	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi

Dari tabel diatas nilai F hitung sebesar 1,798 dengan probabilitas 0,172 lebih besar dari signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. 0,172 > 0,05, maka variabel-variabel X yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200 ^a	.040	.018	.24056

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,200 atau 20,0%, nilai ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,040 atau 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) dan hal ini 96,0% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan analisis data menggunakan versi 26 SPSS, nilai t hitung 1,605 lebih kecil dari t tabel 1,662 dan nilai signifikansi kompetensi 0,112 lebih besar dari 0,05 (taraf nyata 5%), sehingga hipotesis H_0 diterima dan hipotesis H_1 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini menandakan bahwa pegawai kurang memiliki kompetensi yang baik saat bekerja, masih jelas bahwa masih kurangnya pengetahuan pegawai, kurangnya kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, kurang adanya sikap kerja yang baik, selalu menunda-nunda pekerjaan, dan motivasi kerja yang rendah, yang mengakibatkan kinerja pegawai semakin hari semakin menurun.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marthino Britain Bradley Lukar pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor perum Bulog Drive sulut dan

Gorontalo disebabkan karena melalui pengumpulan data lokasi penelitian, diperoleh bahwa perusahaan kurang mempertimbangkan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki setiap karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang dioptimalkan dibidangnya.

Adapun hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Indra Gani Tampubolon pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian penulis disebabkan oleh sampel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian yang berbeda, dan objek penelitian yang berbeda. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Gani Tampubolon yaitu hasil penelitian ini pegawainya kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja yang mengakibatkan pegawai kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang didapatkan belum optimal. Sedangkan hasil penelitian Indra Gani Tampubolon menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja.

Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Kompetensi baik yang dimiliki pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam hal ini hendaknya pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar selalu memberikan perhatian pada kompetensi apa yang urgen untuk ditingkatkan dengan berbagai macam cara, yakni dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kompetensi para karyawannya dengan optimal.

Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Daryanto (2015) memberikan pengertian kompetensi sebagai kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan baik. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Organisasi biasanya mengharapkan pegawai untuk mengasah kompetensi yang dimilikinya agar supaya kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang diukur menggunakan indikator, yakni tujuan, standar, umpan baik, alat atau sarana, dan kompetensi.

Peneliti sebelumnya Budi Utomo, 2019. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator motif yang memiliki nilai rata-rata dari variabel kompetensi membuktikan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (konsioner) di temukan beberapa pegawai yang kurang memiliki kompetensi, misalnya kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada mereka , kurang adanya sikap kerja yang baik, selalu menunda-nunda pekerjaan dan motif kerja yang rendah mengakibatkan kinerja pegawai semakin hari semakin menurun.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS ditemukan nilai t hitung 0,584 lebih kecil dari t tabel 1,662 dan nilai signifikansi kompetensi sebesar $0,560 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka hipotesis H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai tidak mampu mengendalikan emosi diri sendiri, kurangnya rasa empati kepada orang lain, kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan, dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditlatas Polda Sulsel. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Lestari pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.

Adapun hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rusdaman Rauf pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Tonasa. Dengan demikian hipotesis yang digunakan dapat diterima. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian penulis disebabkan oleh sampel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian yang berbeda, dan objek penelitian yang berbeda. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdaman Rauf yaitu hasil penelitian ini pegawai tidak mampu mengendalikan emosi diri sendiri, kurangnya rasa empati kepada orang lain, kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan, dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja sehingga hasil kerja yang didapatkan belum optimal. Sedangkan hasil penelitian Rusdaman Rauf

menunjukkan bahwa pegawai mulai belajar mengerti keadaan orang lain dan mampu dalam mengatasi situasi penuh tekanan.

Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam hal ini hendaknya pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar selalu memberikan perhatian pada peningkatan pengembangan kecerdasan emosi melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya bagi para pegawainya.

Temuan ini bertentangan dengan teori Kecerdasan Emosional terhadap kinerja. Goleman (2015) memberikan pengertian kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dengan baik dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal, hal ini berkaitan dengan banyak hal pada lingkungan kerja dimana seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengendalikan emosinya untuk dijadikan sebagai dorongan untuk bekerja dengan lebih baik, selain itu kecerdasan emosional juga merupakan bentuk kemampuan seseorang untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik.

Pentingnya kecerdasan emosional didasari oleh banyak aspek, seperti yang dijelaskan oleh Sari dkk. (2020) bahwa aspek-aspek penting dalam kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi kemampuan mengendalikan emosi, pemahaman terhadap emosi diri dan orang lain, serta kemampuan untuk menggunakan emosi secara produktif dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya Aqfir, 2022. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dako pemeas kabupaten toltoli. Namun hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator motif yang memiliki nilai rata-rata dari variabel kecerdasan emosional membuktikan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (konsioner) ditemukan beberapa pegawai tidak mampu mengendalikan emosi diri sendiri, kurangnya rasa empati kepada orang lain, kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan, dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam kinerja pegawai.