

Effect of Workload, Emotional Intelligence and Organizational Support for the Work Spirit of the Samatiga Police

Mimin Suriadi¹, Rahmat Habibi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh, Indonesia
Email: miminsuryadi@gmail.com; rahmathabibi_mhs@stimi.ac.id

ABSTRAK

Penulis memilih lokasi dan objek penelitian di Polsek Samatiga Aceh Barat. Berdasarkan pengamatan awal, penulis menyimpulkan hipotesisnya yaitu diduga Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap Moral Polisi di Polsek Samatiga. Setelah melakukan penelitian lebih lanjut mulai dari proses pengumpulan data sampai dengan melakukan pengolahan data statistik, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Dari hasil uji ANOVA F (uji simultan) variabel X1, X2 dan X3 memperoleh nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dalam hal ini berarti variabel X1, X2 dan X3 secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Maka kesimpulannya hipotesis telah terjawab yaitu Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Polisi di Polsek Samatiga.

Keyword: Beban Kerja; Kecerdasan Emosional; Dukungan Organisasi; Semangat Kerja

ABSTRACT

The author chose the location and research object at the Samatiga Police, West Aceh. Based on initial observations, the author concludes his hypothesis, namely that it is suspected that workload, emotional intelligence and organizational support have an influence on police morale at the Samatiga Police. After carrying out further research, starting from the data collection process to conducting statistical data processing, the results of this research can be concluded as follows. From the results of the ANOVA F test (simultaneous test), the variables X1, X2 and X3 obtained a sig value of $0.001 < 0.05$. So in this case it means that variables X1, X2 and X3 simultaneously (together) have a positive and significant influence on variable Y. So the conclusion is that the hypothesis has been answered, namely Workload, Emotional Intelligence and Organizational Support have a positive and significant influence on Police Job Satisfaction at the Samatiga Police.

Keyword: Workload; Emotional Intelligence; Organizational Support; Work Spirit

Corresponding Author:

Mimin Suriadi,
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh,
Jln. Meulaboh-T. Tuan KM6, Langung Aceh Barat 23618, Indonesia
Email: miminsuryadi@gmail.com



1. INTRODUCTION

Anggota kepolisian dalam hal ini adalah anggota Polsek Samatiga Polres Aceh Barat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi salah satu unsur penting dalam suatu organisasi kepolisian. Apapun fungsi dan tujuannya, organisasi ini dibuat atas dasar adanya visi yang bertujuan untuk memenuhi kepentingan manusia dan untuk mewujudkan visinya perlu adanya pelaksanaan misi-misi organisasi yang juga selalu melibatkan manusia, maka manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam rangkaian kegiatan suatu organisasi.

Pada umumnya Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tujuan memperoleh tingkat pengembangan pekerja yang optimal, mengatur keserasian antar sumber daya manusia secara efektif dan efisiensi, memiliki hubungan yang baik dalam lingkungan kerja, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga menumbuhkan semangat kerja di lingkungan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan muncul kompetensi yang baik sehingga kinerja yang tinggi akan muncul pula pada organisasi tersebut.

Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh para pegawainya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Polsek Samatiga memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk berperan mewujudkan keamanan Kecamatan Samatiga yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Sesuai dengan regulasi dan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2 (UU Kepolisian).

Anggota Kepolisian Polsek Samatiga merupakan sumber daya manusia yang bertugas melaksanakan tugas dan fungsi Polres Aceh Barat sesuai yang diamanatkan dalam undang-undang. Kedudukan anggota kepolisian yang sangat sentral dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, Polres Aceh Barat menempatkan anggota kepolisian sebagai sumber daya manusia utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab Polres Aceh Barat. Kinerja Anggota Kepolisian sangat menentukan perkembangan organisasi Polres Aceh Barat. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian agar dapat terlaksana secara maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi.

Seiring berkembangnya teknologi informasi yang semakin hari semakin meningkat, tugas Anggota Kepolisian juga semakin hari semakin kompleks, saat ini anggota Kepolisian tidak hanya menangani masalah penegakan hukum dan pemeliharaan kamtibmas saja namun Polri harus mampu menjadi pelopor dalam menjaga kestabilan negeri, harus hadir ditengah-tengah masyarakat sebagai pelindung dan pelayan masyarakat.

Beban tugas yang tinggi ditambah luasnya wilayah serta minimnya jumlah anggota Kepolisian di Polsek Samatiga, menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan, belum selesai pekerjaan yang diperintahkan sudah datang lagi pekerjaan baru yang harus dilaksanakan dan dengan waktu yang cepat untuk diselesaikan.

Dalam pelaksanaan tugas kadang sering muncul permasalahan-permasalahan lain. Hal ini karena Polri merupakan salah satu pelayan publik yang pelayanannya dirasakan langsung oleh masyarakat sehingga pasti akan munculkan pro dan kontra di tengah-tengah masyarakat. Fenomena ini merupakan suatu yang wajar mengingat salah satu tugas Polri adalah penegakan hukum yang tentunya akan menimbulkan rasa tidak senang bagi beberapa pihak yang dilakukan upaya paksa oleh Polri. Dalam kondisi ini anggota polri dituntut tetap harus profesional dan tidak mudah terprovokasi pada situasi yang diciptakan oleh pihak yang tidak senang dengan Polri, padahal pada setiap diri manusia pasti akan muncul ego saat terjadi perlawanan dan tentu hal ini akan menimbulkan tekanan atau stress pada anggota Polri tersebut.

2. RESEARCH METHOD

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kepolisian Sektor (polsek) Samatiga Aceh Barat dengan Objek Penelitiannya adalah Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi serta Semangat Kerja Anggota Kepolisian Polsek Samatiga Aceh Barat.

2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kausalitas yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Agar penelitian ini terarah dan mendekati pada apa yang diharapkan, maka pembatasan permasalahannya dalam penelitian ini pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi terhadap Semangat Kerja Anggota Kepolisian Polsek Samatiga Aceh Barat.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan dilakukan pengujian berdasarkan perhitungan statistik, dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari anggota kepolisian Polsek Samatiga Aceh Barat berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Sumber Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan didukung oleh data sekunder. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2016) dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung dari anggota kepolisian Polsek Samatiga Aceh Barat sebagai responden melalui pengamatan, wawancara maupun dengan memberikan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ialah berupa informasi dari buku-buku, situs internet, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Uji Validitas

Uji validitas pada semua variabel penelitian yang diteliti ini diukur untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Valid atau tidaknya suatu kuisioner dapat dilihat dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuisioner tersebut dinyatakan valid. Pengolahan data pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji *pearson correlation* menggunakan program SPSS 26, dimana nilai r_{hitung} tiap variabel dapat dilihat pada tabel masing-masing variabel berikut ini:

Table 1 Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|---------------------------|------------|--------------|-------------|------------|
| X1 (Beban Kerja) | 1 | 0,522 | 0,514 | Valid |
| | 2 | 0,719 | 0,514 | Valid |
| | 3 | 0,709 | 0,514 | Valid |
| | 4 | 0,884 | 0,514 | Valid |
| | 5 | 0,664 | 0,514 | Valid |
| X2 (Kecerdasan Emosional) | 1 | 0,881 | 0,514 | Valid |
| | 2 | 0,802 | 0,514 | Valid |
| | 3 | 0,730 | 0,514 | Valid |
| | 4 | 0,583 | 0,514 | Valid |
| | 5 | 0,870 | 0,514 | Valid |
| X3 (Dukungan Organisasi) | 1 | 0,697 | 0,514 | Valid |
| | 2 | 0,918 | 0,514 | Valid |
| | 3 | 0,697 | 0,514 | Valid |
| | 4 | 0,883 | 0,514 | Valid |
| | 5 | 0,733 | 0,514 | Valid |
| Y (Semangat Kerja) | 1 | 0,747 | 0,514 | Valid |
| | 2 | 0,673 | 0,514 | Valid |
| | 3 | 0,701 | 0,514 | Valid |
| | 4 | 0,673 | 0,514 | Valid |
| | 5 | 0,885 | 0,514 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 15$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,514. Dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi instrumen atau alat pengumpul data. Reliabilitas (keandalan) untuk mengukur kestabilan dan konsistensi jawaban responden dalam hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Kuisioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ yaitu 0.217. Hal ini berdasarkan Pernyataan (Joko Widiyanto, 2010), yang menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *cronbach's alpha* $> r_{tabel}$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.
 Jika nilai *cronbach's alpha* $< r_{tabel}$ maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel.

Untuk melakukan Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS Versi 26, dengan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>cronbach's alpha</i> | r_{tabel} | Kesimpulan |
|---------------------|-------------------------------|-------------|------------|
| X1 (Beban Kerja) | 0,689 | 0,514 | Reliabel |
| X2 | 0,712 | 0,514 | Reliabel |

| (Kecerdasan Emosional) | | | |
|-----------------------------|-------|-------|----------|
| X3 (Dukungan Organisasi) | 0,846 | 0,514 | Reliabel |
| Y (Semangat Kerja) | 0,761 | 0,514 | Reliabel |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0.514 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau semua item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

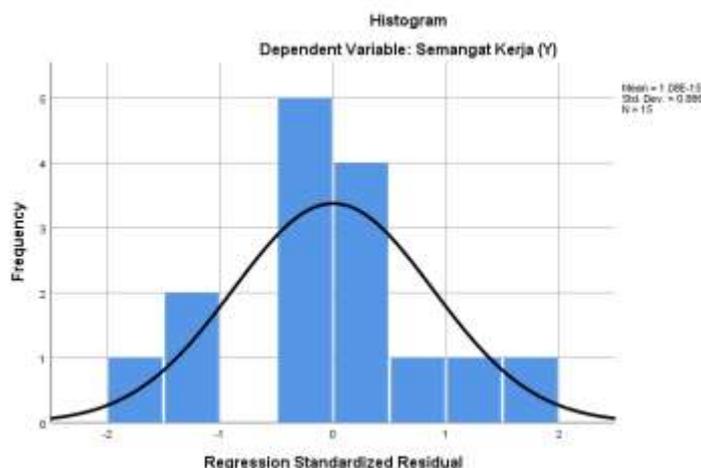
C. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa model dalam melakukan Uji Normalitas diantaranya:

1) Uji Normalitas model Histogram

Uji Normalitas dengan model Histogram merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila pola dalam histogram berbentuk kurva menggunggung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila pola dalam histogram tidak berbentuk kurva menggunggung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model Histogram yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



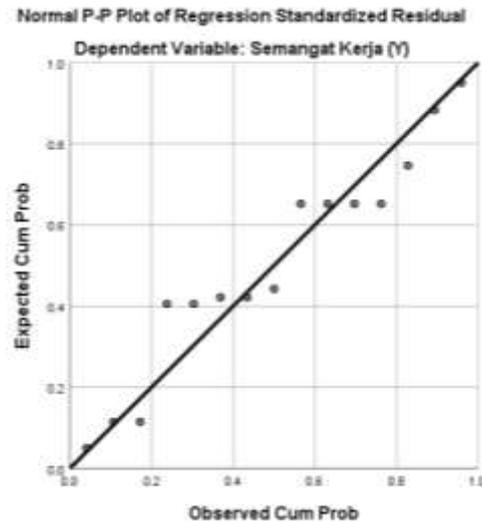
Gambar 1 Uji Normalitas Model Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model histogram menghasilkan bentuk kurva menggunggung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

2) Uji Normalitas P-Plot

Uji Normalitas dengan model P-Plot juga merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila tidak menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model P-Plot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

3) Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-smirnov test merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika nilai Signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai Signifikansi < 0.05 , maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 15 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.50574012 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .193 |
| | Positive | .130 |
| | Negative | -.193 |
| Test Statistic | | .193 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .136 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test diketahui nilai sigifikansi $0.136 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4) Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Uji multikolinieritas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients di bawah ini:

Table 4 Hasil Uji Multikolinieritas

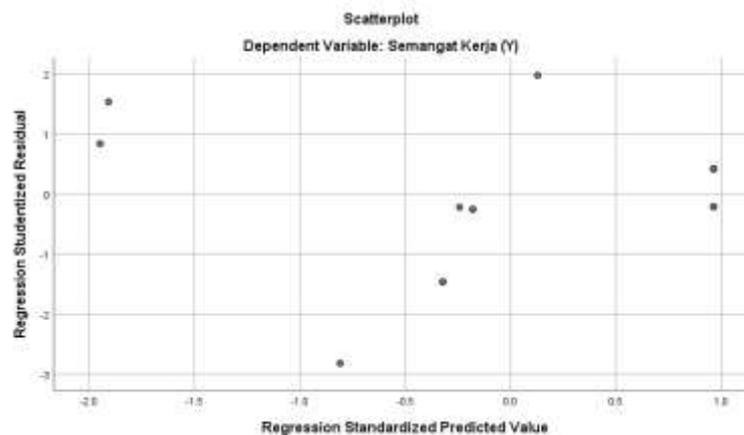
| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -4.764 | 6.471 | | -.736 | .477 | | |
| Beban Kerja (X1) | .601 | .263 | .643 | 2.283 | .043 | .294 | 3.403 |
| Kecerdasan Emosional (X2) | -.066 | .324 | -.069 | -.204 | .842 | .204 | 4.913 |
| Dukungan Organisasi (X3) | .629 | .394 | .374 | 1.595 | .139 | .424 | 2.357 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4 coefficients di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance $X1 > 0,100$ yaitu $0,294 > 0,100$., nilai tolerance $X2 > 0,100$ yaitu $0,204 > 0,100$., dan nilai tolerance $X3 > 0,100$ yaitu $0,424 > 0,100$., Kemudian Nilai VIF $X1 < 10,00$ yaitu $3,403 < 10,00$., nilai VIF $X2 < 10,00$ yaitu $4,913 < 10,00$., dan nilai VIF $X3 < 10,00$ yaitu $2,357 < 10,00$ Maka dari nilai tolerance dan nilai VIF ini Tidak Terjadi Multikolinieritas.

5) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot di bawah ini:



Gambar 3 Scatterplot regression

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik di atas tidak bergelombang, melebar dan menyempit dan titik berada di atas dan dibawah angka 0 (menyebarkan) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel model summary di bawah ini:

Table 5 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .862 ^a | .743 | .674 | 1.699 | 2.302 |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X3), Beban Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Nilai dU dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson berdasarkan “k” (jumlah variabel X (independent variable) = 3 dan N= 15 dengan signifikansi 5%. Berdasarkan tabel distribusi nilai durbin watson dengan k=3 dan N=15 maka nilai dU yaitu $1.7501 < \text{durbin watson} (2.302) < 4-dU (4-1.7501=2.2499)$. Dikarenakan nilai durbin watson terletak diantara dU sampai dengan 4-dU, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

D. Uji Regresi Linier Berganda

1) Uji t Parsial

Uji t parsial merupakan pengujian dua atau lebih variabel X terhadap Y secara parsial (sendiri). Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai sig < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berikut ini adalah hasil Uji t parsial yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasil Uji t parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 6 Hasil Uji t-Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | -4.764 | 6.471 | | -.736 | .477 |
| Beban Kerja (X1) | .601 | .263 | .643 | 2.283 | .043 |
| Kecerdasan Emosional (X2) | -.066 | .324 | -.069 | -.204 | .842 |
| Dukungan Organisasi (X3) | .629 | .394 | .374 | 1.595 | .139 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel (X1) yaitu $0,043 < 0,05$ maka artinya variabel Beban Kerja (X1) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y), kemudian variabel (X2) dengan nilai sig nya yaitu $0,842 > 0,05$ maka artinya variabel Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y), kemudian variabel (X3) dengan nilai sig nya yaitu $0,139 > 0,05$ maka artinya variabel Dukungan Organisasi (X3) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

2) Uji F Simultan

Pengujian secara simultan atau Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai sig < 0,05 artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel uji ANOVA berikut ini:

Table 7 Hasil Uji F Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 91.992 | 3 | 30.664 | 10.627 | .001 ^b |
| | Residual | 31.742 | 11 | 2.886 | | |
| | Total | 123.733 | 14 | | | |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X3), Beban Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,001 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 (Beban Kerja), X2 (Kecerdasan Emosional) dan X3 (Dukungan Organisasi) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga dengan koefisien penentu. Hasil koefisien determinasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Table 8 Hasil Uji R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .862 ^a | .743 | .674 | 1.699 |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X3), Beban Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.743 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 (Beban Kerja) X2 (Kecerdasan Emosional) dan X3 (Dukungan Organisasi) secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 74,3%.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,043 < 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 (Beban Kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Semangat Kerja), sedangkan untuk variabel X2 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,842 > 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X2 (Kecerdasan Emosional) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja), dan untuk variabel X3 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,139 > 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X3 (Dukungan Organisasi) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

Berdasarkan hasil Uji F ANOVA (Uji simultan) variabel X1, X2 dan X3 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,001 < 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Maka kesimpulannya adalah terjawab sudah hipotesisnya yaitu Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Polisi di Polsek Samatiga.

REFERENCES

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102–120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>.
- Dr. Ir. Suradi, S. T. M. T., & Rizal Syarifuddin, S. T. M. T. (2023). *Beban Kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Nas Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=-yCwEAAAQBAJ>.
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>.
- Fernando, Z. J., Wijayati, S., Ashari, A. E., Hakim, A. L., Desmarnita, U., Wahyuni, R. D., Ariani, I. H. D., Purwanti, I., & Wibowo, A. (2022). *Pendidikan dan Implementasi Integritas*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=CZiJEAAAQBAJ>.
- Gusniwati, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa SMAN di Kecamatan Kebon Jeruk. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(1), 26–41. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i1.165>.
- Jauhari, S. (2015). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI Slamet Jauhari Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*. 9(Desember2015), 181–188.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6702>.

- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pamungkas, I. B. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta). *Jurnal KREATIF*, 5(1), 18–29.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif, Dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Rahmadani, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
How to Cite: Simponi Rahmadani. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*, 4(2), 161–175. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>.
- Ratnasari, sri langgeng, Sari, W. N., Siregar, Y., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Keuangan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bhayangkara Surabaya Skripsi. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4(2019), 440–448. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art55>.
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerjaanggota Polsek Kuta Utara. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>.
- Tyoso, J. S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=0sKIDwAAQBAJ>.
- Wijoyo, H. (2021). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. Insan Cendekia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=CpwhEAAAQBAJ>.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=FgVjEAAAQBAJ>.