

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Peraturan Bupati Kulon Progo No.60 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan bagian ketiga, kedudukan, pasal 4 ayat (1) Kepala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Ayat (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b, dipimpin oleh Sekretaris Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Ayat (3) Bidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e, dipimpin oleh Kepala Bidang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Ayat (4) Sub Bagian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b angka 1 dan angka 2, dipimpin oleh Kepala Sub bagian berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Ayat (5) Seksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c angka 1, angka 2, dan angka 3, huruf d angka 1, angka 2, dan angka 3, dan huruf e angka 1, angka 2, dan angka 3, dipimpin oleh Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Ayat (6) Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf f berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Ayat (7) Unit Pelaksana Teknis Dinas sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 3 ayat (1) huruf g, dipimpin oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Peraturan Bupati Kulon Progo No.60 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan BAB III tentang fungsi, tugas dan uraian tugas, bagian kesatu dinas kependudukan dan pencacatan sipil pasal 5 berbunyi dinas mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pasal 6 berbunyi dinas dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan kegiatan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk
2. Menyelenggarakan kegiatan di bidang pelayanan pencatatan sipil
3. Menyelenggarakan kegiatan di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan
4. Menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan

Peraturan Bupati Kulon Progo No.60 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan BAB IV tentang Tata Kerja Pasal 29 ayat (1) Dalam melaksanakan tugas, Kepala Dinas dan setiap Kepala Unit Organisasi di bawahnya menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi sesuai bidang tugas masing-masing. Ayat (1) Dalam

melaksanakan tugas, Kepala Dinas dan setiap Kepala Unit Organisasi di bawahnya memberikan bimbingan dan pembinaan kepada bawahan serta melaporkan hasil pelaksanaan tugas menurut hierarki jabatan.

Visi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo adalah terdepan dalam mewujudkan tertib administrasi kependudukan, pemenuhan hak-hak sipil dan penyediaan informasi kependudukan yang akurat dan mutakhir. Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo adalah untuk mewujudkan visi di atas, maka misi yang akan di emban SKPD Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merumuskan misi untuk tahun 2011-2016 yaitu :

1. Mewujudkan pelayanan prima administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
2. Mewujudkan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dalam pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
3. Menyediakan data dan informasi kependudukan yang akurat dan mutakhir.

Adapun nama-nama pejabat di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.1.
Nama Pejabat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Kulon Progo

NO.	NAMA	NO. TELP	JABATAN
1	Drs. DJULISTYO	0274 - 773404	Kepala Dinas Dukcapil
2	SRI HARNINGSIH, S.Sos, M.M.	0274 - 773404	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk
3	Drs. AGUS WIYONO RAHARJO	0274 - 773404	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil
4	TRI ARYANI, S.H.	0274 - 773404	Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan
5	SITI NURHAYATI, S.IP.	0274 - 773404	Kasubag Umum dan Kepegawaian
6	SRI RAHAYU, S.IP., MM.	0274 - 773404	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
7	Dra. RR.SITI ARIFIATI NUGRAHANI	0274 - 773404	Kasi Identitas Penduduk
8	DIAH PRATIWISARI, S.IP	0274 - 773404	Kasi Pindah Datang Penduduk
9	AGUS SUPRAPTA, S.IP.	0274 - 773404	Kasi Pendataan Penduduk
10	Drs. BINTORO, M.M.	0274 - 773404	Kasi Kelahiran
11	E. MANGGIH SANTOSA, S.IP.	0274 - 773404	Kasi Perkawinan dan Perceraian
12	APRILIYANTI, S.E.	0274 - 773404	Kasi Perubahan Status Anak Pewarganegaraan dan Kematian
13	SITI NUR JANNAH, S.Psi.	0274 - 773404	Kasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
14	TARYONO, S.S., M.Eng	0274 - 773404	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data
15	MARGIYANTI, S.H.	0274 - 773404	Kasi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan

Sumber: Website Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo beralamatkan di Jalan Sugiman, Wates, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta dan bisa dihubungi di nomor telepon 0274-773404 dan melalui email dukcapil@kulonprogokab.go.id

Peraturan Bupati Sleman No. 82 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan BAB II tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi Pasal 2 ayat (1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Ayat (2) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang administrasi di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Ayat (3) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. Pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- e. Pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (4) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam susunan perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Sleman sebagaimana tersebut dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Peraturan Bupati Sleman No. 82 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan BAB II tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi Pasal 3 ayat (1) Susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terdairi dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat terdiri dari:
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
- c. Bidang Pelayanan Pendaftarn Penduduk terdiri dari:
 1. Seksi Identitas Penduduk; dan
 2. Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk.
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil terdiri dari:
 1. Seksi Kelahiran dan Kematian; dan
 2. Seksi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Pewarganegaraan.
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data terdiri dari:
 1. Seksi Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan; dan
 2. Seksi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan.
- f. Unit Pelaksana Teknis; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Ayat (2) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Ayat (3) Bidang dipimpin oleh Kepala Dinas melalui Sekretaris. Ayat (4) Subbagian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Ayat (5) Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Ayat (6) Unit Pelaksana teknis dipimpin oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Ayat (7) Kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugas dikoordinasikan oleh tenaga fungsional yang ditunjuk dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui pejabat yang ditunjuk Kepala Dinas. Ayat (8) bagan susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagaimana tersebut dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Peraturan Bupati Sleman No. 82 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan BAB IV tentang Tata Kerja, bagian kesatu dinas, pasal 30 ayat (1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi dengan instansi yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja. Ayat (2) Setiap kepala satuan organisasi dalam melaksanakan tugas wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi,

sinkronisasi, dan simplifikasi baik di lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi.

Dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sleman tahun 2016-2020, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman mempunyai visi yaitu terwujudnya tertib administrasi kependudukan yang didukung pelayanan prima menuju database kependudukan yang akurat, terintegrasi dalam satu sistem informasi, mudah diakses dan dimanfaatkan untuk pelayanan publik dan menetapkan misi yaitu menciptakan database kependudukan yang akurat melalui pelayanan prima dalam bidang pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman beralamatkan di Jalan KRT. Pringgodingrat no.3 Beran, Tridadi, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dan bisa dihubungi di nomor telepon 0274-868 362 dan melalui email dukcapil@slemankab.go.id

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sampel pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman. Diperoleh sebanyak 36 kuesioner yang terkumpul dari 50 kuesioner yang didistribusikan. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden.

1. Responden berdasarkan usia

Usia adalah selisih antara tahun responden dilahirkan dengan tahun pada saat dilakukan penelitian. Penyajian data responden berdasarkan usia pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
31 - 35 tahun	4	11,1 %
36 - 40 tahun	14	38,9 %
41 - 45 tahun	8	22,2 %
46 - 50 tahun	6	16,7 %
> 50 tahun	4	11,1 %
Jumlah	36	100 %

Sumber: Lampiran 3 Data Mentah Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang mengisi kuesioner paling banyak adalah responden dengan usia 36 – 40 tahun yaitu sebanyak 14 pegawai atau 38,9 %, diikuti dengan responden yang berusia 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 8 pegawai atau 22,22 %, selanjutnya responden yang berusia 46 – 50 tahun yaitu sebanyak 6 pegawai atau 16,7 % serta responden yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 4 pegawai atau 11,1 % dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 4 pegawai atau 11,1 %.

2. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai karena masih terdapat persepsi yang ada dalam

masyarakat tentang perbedaan jenis kelamin sehubungan dengan pandangan tentang konsep bekerja. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Perempuan	23	63,9 %
Laki-laki	13	36,1 %
Jumlah	36	100 %

Sumber: Lampiran 3 Data Mentah Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah perempuan sejumlah 23 pegawai atau 63,9 %, sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 pegawai atau 36,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner lebih banyak perempuan daripada laki-laki.

3. Responden berdasarkan status kepegawaian

Status kepegawaian adalah kedudukan seorang pegawai pada suatu instansi. Penyajian data responden berdasarkan usia pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pegawai Tetap	36	100 %
Jumlah	36	100 %

Sumber: Lampiran 3 Data Mentah Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian adalah semua responden merupakan pegawai tetap yaitu sebanyak 36 pegawai atau 100% yang menjawab pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang didistribusikan.

4. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu: dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat, Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, dan Perguruan Tinggi. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	7	19,4 %
Perguruan Tinggi	29	80,6 %
Jumlah	36	100 %

Sumber: Lampiran 3 Data Mentah Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak memiliki jenjang pendidikan Perguruan Tinggi dengan jumlah 29 pegawai atau 80,6 %

dilanjutkan dengan responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 7 pegawai atau 19,4 %.

C. Uji Kualitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan skala likert. Keabsahan dan kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian akan dibagi menjadi beberapa tabel mengikuti jumlah variabel dalam penelitian.

a. Variabel Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Variabel komitmen organisasi mempunyai 15 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas tahap pertama, ada 6 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan nilai signifikansinya $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6.
Uji Validitas Instrumen Tahap 1 Variabel Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
OC1	0,424	0,010	Valid
OC2	0,501	0,002	Valid
OC3	0,115	0,506	Tidak Valid
OC4	0,397	0,017	Valid
OC5	0,443	0,007	Valid
OC6	0,704	0,000	Valid
OC7	0,185	0,281	Tidak Valid
OC8	0,764	0,000	Valid
OC9	0,115	0,503	Tidak Valid
OC10	0,602	0,000	Valid
OC11	0,219	0,219	Tidak Valid
OC12	0,076	0,661	Tidak Valid
OC13	0,626	0,000	Valid
OC14	0,622	0,000	Valid
OC15	0,159	0,355	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen tahap pertama menunjukkan bahwa untuk angket komitmen organisasi memiliki 6 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir pernyataan nomor 3, 7, 9, 11, 12 dan 15 maka harus dilakukan uji validitas tahap kedua dengan tidak

memasukkan butir pernyataan yang tidak valid. Melalui uji validitas instrumen tahap kedua dapat disimpulkan bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai signifikansi di bawah 0,05. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7.
Uji Validitas Instrumen Tahap 2 Variabel Komitmen Organisasi
(Organizational Commitment)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
OC1	0,424	0,010	Valid
OC2	0,501	0,002	Valid
OC4	0,397	0,017	Valid
OC5	0,443	0,007	Valid
OC6	0,704	0,000	Valid
OC8	0,764	0,000	Valid
OC10	0,602	0,000	Valid
OC13	0,626	0,000	Valid
OC14	0,622	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap kedua menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Variabel Konflik Peran (Role Conflict)

Variabel konflik peran mempunyai 15 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas tahap pertama, ada 4 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan nilai signifikansinya $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$),

untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.8.
Uji Validitas Instrumen Tahap 1 Variabel Konflik Peran
(Role Conflict)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
RC1	0,423	0,010	Valid
RC2	0,359	0,032	Valid
RC3	0,449	0,006	Valid
RC4	0,318	0,059	Tidak Valid
RC5	0,714	0,000	Valid
RC6	0,601	0,000	Valid
RC7	0,609	0,000	Valid
RC8	0,213	0,212	Tidak Valid
RC9	0,223	0,190	Tidak Valid
RC10	0,367	0,028	Valid
RC11	0,352	0,035	Valid
RC12	0,730	0,000	Valid
RC13	0,542	0,001	Valid
RC14	0,601	0,000	Valid
RC15	-0,098	0,569	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen tahap pertama menunjukkan bahwa untuk angket konflik peran memiliki 4 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir pernyataan nomor 4, 8, 9, dan 15 maka harus dilakukan uji validitas tahap kedua dengan tidak memasukkan butir pernyataan yang tidak valid. Melalui uji validitas instrumen tahap kedua dapat disimpulkan bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai signifikansi di

bawah 0,05. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9.
Uji Validitas Instrumen Tahap 2 Variabel Konflik Peran
(Role Conflict)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
RC1	0,423	0,010	Valid
RC2	0,359	0,032	Valid
RC3	0,449	0,006	Valid
RC5	0,714	0,000	Valid
RC6	0,601	0,000	Valid
RC7	0,609	0,000	Valid
RC10	0,367	0,028	Valid
RC11	0,352	0,035	Valid
RC12	0,730	0,000	Valid
RC13	0,542	0,001	Valid
RC14	0,601	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap kedua menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Variabel Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)

Variabel kecerdasan emosional mempunyai 15 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas semua butir pernyataan valid dikarenakan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.10.
Uji Validitas Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional
(Emotional Intelligence)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
EI1	0,706	0,000	Valid
EI2	0,763	0,000	Valid
EI3	0,789	0,000	Valid
EI4	0,596	0,000	Valid
EI5	0,490	0,002	Valid
EI6	0,744	0,000	Valid
EI7	0,805	0,000	Valid
EI8	0,786	0,000	Valid
EI9	0,400	0,016	Valid
EI10	0,607	0,000	Valid
EI11	0,756	0,000	Valid
EI12	0,622	0,000	Valid
EI13	0,662	0,000	Valid
EI14	0,559	0,000	Valid
EI15	0,529	0,001	Valid
EI16	0,675	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

d. Variabel Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Variabel kinerja pegawai mempunyai 4 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas semua butir pernyataan valid dikarenakan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.11.
Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai
(Employee Performance)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
EP1	0,730	0,000	Valid
EP2	0,655	0,000	Valid
EP3	0,855	0,000	Valid
EP4	0,810	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, di mana kuesioner merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally, 1994) dalam (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,778	Reliabel
Konflik Peran	0,762	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,897	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,726	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan mengenai komitmen organisasi mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,778 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari

0,70 maka instrumen variabel komitmen organisasi adalah reliabel, adapun jawaban responden terhadap pernyataan mengenai konflik peran mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,762 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,70 maka instrumen variabel konflik peran adalah reliabel, selanjutnya jawaban pernyataan mengenai kecerdasan emosional mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,897 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,70 maka instrumen variabel kecerdasan emosional adalah reliabel, terakhir yaitu jawaban pernyataan mengenai kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,726 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,70 maka instrumen variabel kinerja pegawai adalah reliabel.

D. Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran responden, khususnya variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi, konflik peran, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Dengan besarnya interval kelas adalah 0,8 maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Cukup

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Setelah ditentukan batas kategori, maka berikut adalah hasil output statistik deskriptif menggunakan program SPSS 16.

1. Variabel Komitmen Organisasi

Berikut adalah tabel yang menunjukkan uji statistik deskriptif variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.13.
Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya bersedia melakukan usaha di luar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi.	36	1	5	3,67	0,862
Saya mengatakan pada teman saya bahwa ini adalah organisasi yang hebat sebagai tempat kerja.	36	2	5	3,89	0,708
Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di organisasi ini.	36	1	5	4,06	0,791
Saya menyadari bahwa nilai-nilai saya dan organisasi ini sangat serupa.	36	2	5	3,44	0,735
Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.	36	2	5	4,03	0,696
Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya.	36	1	5	3,83	0,845
Saya sangat senang karena saya memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dan bukannya organisasi lain saat saya memutuskan untuk bergabung.	36	2	5	3,69	0,668

Lanjutan Tabel 4.13.

Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini.	36	3	5	4,06	0,532
Bagi saya, ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja.	36	2	5	3,83	0,775
				3,83	

Sumber: Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,83 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori tinggi.

2. Variabel Konflik Peran

Berikut adalah tabel yang menunjukkan uji statistik deskriptif variabel konflik peran yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.14.
Uji Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	36	2	5	3,83	0,697

Lanjutan Tabel 4.14.

Saya mengerjakan pekerjaan yang sangat mudah dan membosankan.	36	1	3	2,00	0,414
Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda.	36	1	5	3,17	1,207
Saya bekerja di bawah kebijakan yang tidak kompatibel.	36	1	4	2,00	0,756
Saya menerima pekerjaan tanpa petunjuk untuk menyelesaikannya.	36	1	4	1,97	0,696
Saya harus melanggar kebijakan untuk menyelesaikan pekerjaan.	36	1	4	1,81	0,710
Saya bekerja dengan 2 kelompok atau lebih yang bekerja dengan cara yang cukup berbeda.	36	1	5	3,50	0,878
Saya menerima perintah yang berbeda dari 2 atau lebih atasan.	36	1	5	2,97	0,971
Saya mengerjakan hal yang sesuai yang bisa diterima oleh 1 orang tapi tidak diterima oleh orang lain.	36	1	4	2,28	0,974
Saya menerima pekerjaan tanpa sumber daya yang memadai dan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.	36	1	4	2,19	0,786
Saya mengerjakan hal yang tidak perlu atau tidak penting.	36	1	4	1,89	0,708

Lanjutan Tabel 4.14.

				2,51	
--	--	--	--	------	--

Sumber: Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian variabel konflik peran. Variabel konflik peran menunjukkan jumlah rata-rata 2,51 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori rendah.

3. Variabel Kecerdasan Emosional

Berikut adalah tabel yang menunjukkan uji statistik deskriptif variabel kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.15.
Uji Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya memiliki perasaan yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu pada sebagian besar waktu.	36	2	5	3,78	0,722
Saya memiliki pemahaman yang baik dengan apa yang saya rasakan.	36	3	5	4,03	0,377
Saya sangat mengerti dengan apa yang saya rasakan.	36	3	5	4,00	0,414

Lanjutan Tabel 4.15.

Saya selalu tahu apakah saya senang atau tidak senang.	36	2	5	3,94	0,532
Saya selalu tahu emosi atau apa yang sedang dirasakan teman saya dari kebiasaan mereka.	36	2	5	3,50	0,845
Saya baik dalam hal mengamati emosi atau apa yang dirasakan orang lain atau pegawai lainnya.	36	2	5	3,42	0,732
Saya bisa dengan cepat memahami perasaan dan emosi orang lain.	36	2	5	3,50	0,697
Saya memiliki pemahaman yang baik dengan apa yang dirasakan orang-orang di sekitar saya.	36	2	5	3,61	0,728
Saya selalu menyusun tujuan untuk diri saya dan mencoba melakukan yang terbaik untuk meraihnya.	36	2	5	4,14	0,798
Saya selalu berkata pada diri saya bahwa saya ini orang yang kompeten.	36	1	5	3,47	0,941
Saya bisa memotivasi diri saya sendiri.	36	3	5	3,89	0,622
Saya selalu menyemangati diri saya sendiri untuk melakukan yang terbaik.	36	3	5	4,14	0,487
Saya dapat mengontrol kemarahan saya jadi saya bisa menangani kesulitan dengan rasional.	36	2	5	3,78	0,681
Saya cukup mampu menyesuaikan apa yang saya rasakan dengan situasi yang ada.	36	2	5	3,81	0,624

Lanjutan Tabel 4.15.

Saya selalu bisa tenang dengan cepat jika saya marah.	36	2	5	3,47	0,810
Saya memiliki kontrol yang baik dengan emosi saya.	36	3	5	3,86	0,593
				3,77	

Sumber: Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian variabel kecerdasan emosional. Variabel kecerdasan emosional menunjukkan jumlah rata-rata 3,77 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori tinggi.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut adalah tabel yang menunjukkan uji statistik deskriptif variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.16.
Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Terkadang saya bekerja lebih keras dari yang seharusnya karena saya senang melakukan pekerjaan saya.	36	2	5	3,97	0,65

Lanjutan Tabel 4.16.

Saya merasa tidak senang saat pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya.	36	1	5	3,47	0,88
Saya sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya dengan lebih efektif.	36	2	5	4,06	0,58
Saya merasa bangga dan puas saat saya melakukan pekerjaan dengan baik.	36	2	5	4,00	0,63
				3,88	

Sumber: Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai menunjukkan jumlah rata-rata 3,88 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori tinggi.

E. Uji Hipotesis

Penelitian ini mempunyai 4 hipotesis yang akan dibuktikan melalui uji regresi linear dan uji interaksi. Uji regresi linear dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai atau hipotesis pertama. Uji regresi linear juga dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai atau hipotesis kedua. Uji interaksi dilakukan untuk menguji apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai atau

hipotesis ketiga dan menguji apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik perna terhadap kinerja pegawai atau hipotesis keempat.

Pembuktian terhadap keempat hipotesis tersebut memerlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah data yang terdistribusi normal yang akan diuji menggunakan uji normalitas, tidak terjadi multikolinearitas yang akan diuji dengan menggunakan uji multikolinearitas, model regresi yang homoskedastisitas yang akan diuji menggunakan uji heteroskedastisitas.

1. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebelum uji regresi linear diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS 16 :

Tabel 4.17.
Uji Normalitas Hipotesis 1

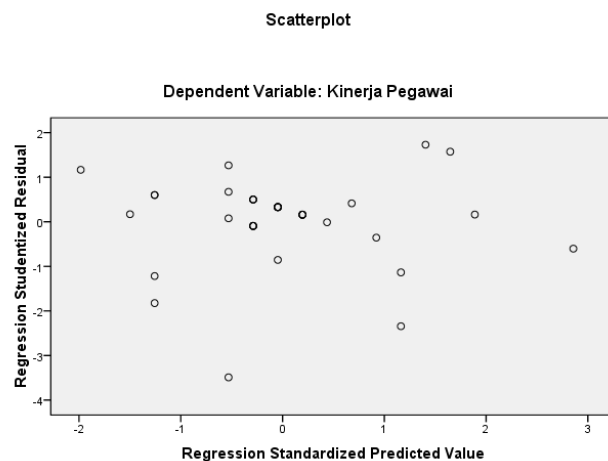
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual H1	0,050	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah 0,050, residual variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 sehingga residual hipotesis pertama berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik scatterplot.



Gambar 4.1. Scatterplot Hipotesis 1

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (X). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Berikut adalah output hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.18. Uji Multikolinearitas Hipotesis 1

Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0,888	1,126
Kecerdasan Emosional	0,888	1,126
Variabel Dependen = Kinerja Pegawai		

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar $0,888 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,126 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji regresi linear. Uji regresi linear untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berikut adalah output hasil uji regresi linear dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.19. Uji Regresi Linear Hipotesis 1

Variabel	<i>Standardized Coefficient</i>	Sig.
	Beta	
Komitmen Organisasi	0,575	0,000
Dependen = Kinerja Pegawai		

Sumber: Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi positif dilihat dari nilai koefisien terstandarisasi sebesar 0,575. Hal ini berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 diterima.

Dari hasil uji regresi linear didapatkan uji koefisien determinasi (*Adj R²*). Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai *Adjusted R²*. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.20. Uji Koefisien Determinasi Hipotesis 1

Variabel	Adj R ²
Komitmen Organisasi	0,311
Dependen = Kinerja Pegawai	

Sumber: Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,311 atau 31,1%. Hal tersebut berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

2. Konflik Peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yaitu konflik peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebelum uji regresi linear diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS 16 :

Tabel 4.21. Uji Normalitas Hipotesis 2

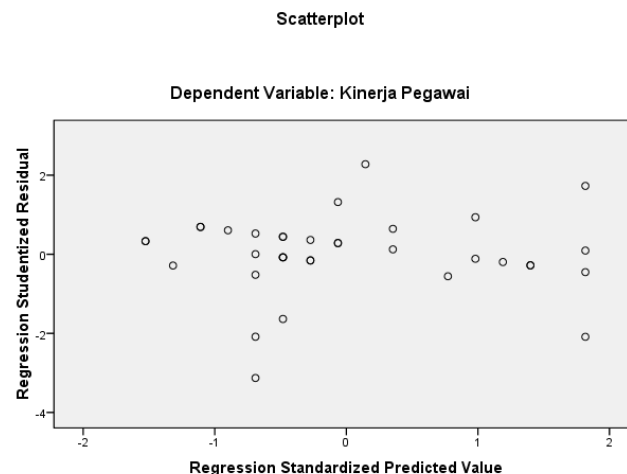
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual H2	0,126	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah 0,126, residual variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* sehingga residual hipotesis kedua berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedasrisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik scatterplot.



Gambar 4.2. Scatterplot Hipotesis 2

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (X). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Berikut adalah output hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.22. Uji Multikolinearitas Hipotesis 2

Variabel	Tolerance	VIF
Konflik Peran	0,972	1,029
Kecerdasan Emosional	0,972	1,029
Variabel Dependen = Kinerja Pegawai		

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar $0,972 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,029 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji regresi linear. Uji regresi linear untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berikut adalah output hasil uji regresi linear dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.23. Uji Regresi Linear 2

Variabel	<i>Standardized Coefficient</i>	Sig.
	Beta	
Konflik Peran	-0,354	0,034
Dependen = Kinerja Pegawai		

Sumber: Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,034 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi negatif dilihat dari nilai koefisien terstandarisasi sebesar -0,354. Hal ini berarti konflik peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai atau H2 diterima.

Dari hasil uji regresi linear didapatkan uji koefisien determinasi (*Adj R²*). Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai *Adjusted R²*. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.24. Uji Koefisien Determinasi Hipotesis 2

Variabel	Adj R ²
Konflik Peran	0,100
Dependen = Kinerja Pegawai	

Sumber: Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,100 atau 10%. Hal tersebut berarti konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 10% dan sisanya 90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

3. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh Komitmen

Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga adalah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sebelum uji regresi linear diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut adalah hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS 16 :

Tabel 4.25.
Uji Normalitas Hipotesis 3

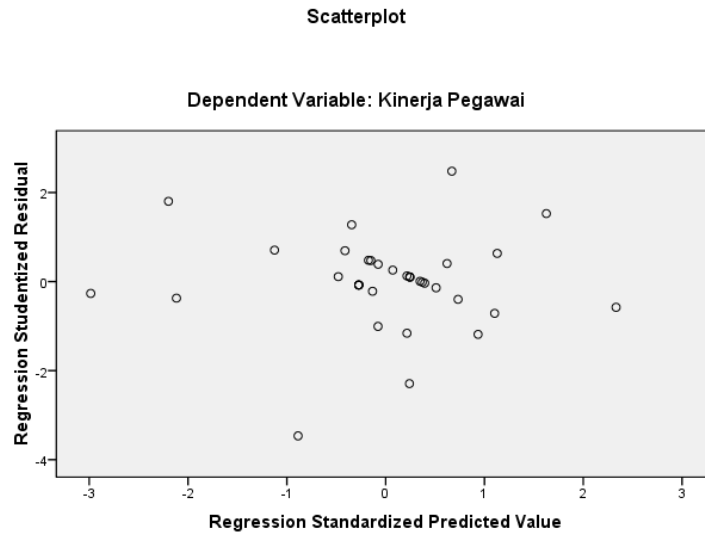
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual H3	0,260	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah 0,260, residual variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ sehingga residual hipotesis ketiga berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedasrisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik scatterplot.



Gambar 4.3. Scatterplot Hipotesis 3

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan *Moderated Regression Anlysis (MRA)* atau uji interaksi. Uji interaksi yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderasi. Pada uji interaksi ini akan dilakukan perkalian dua variabel independen untuk membuktikan hipotesis ketiga dan hipotesis keempat. Berikut adalah hasil output uji interaksi menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.26.
Uji Interaksi Hipotesis 3

Variabel	Sig.
Komitmen Organisasi (X1)	0,000
Komitmen Organisasi (X1)	0,013
Kecerdasan Emosional (Z)	0,019
X1*Z	0,028
Dependen: Kinerja Pegawai	

Sumber: Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengaruh interaksi X1*Z terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi 0,028 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti atau H3 diterima.

Dari hasil uji interaksi didapatkan uji koefisien determinasi (*Adj R²*). Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai *Adjusted R²*. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16

:

Tabel 4.27.
Uji Koefisien Determinasi Hipotesis 3

Variabel	Adj R ²
X1*Z, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi	0,411
Dependen = Kinerja Pegawai	

Sumber : Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,411 yang berarti kecerdasan emosional memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai karena sebelumnya di regresi pertama nilai koefisien determinasi komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0,311.

4. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh Konflik Peran dan Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat adalah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran dan kinerja pegawai. Sebelum uji regresi linear diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolomogorv-Smirnov (K-S). Berikut adalah hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS 16 :

Tabel 4.28.
Uji Normalitas Hipotesis 4

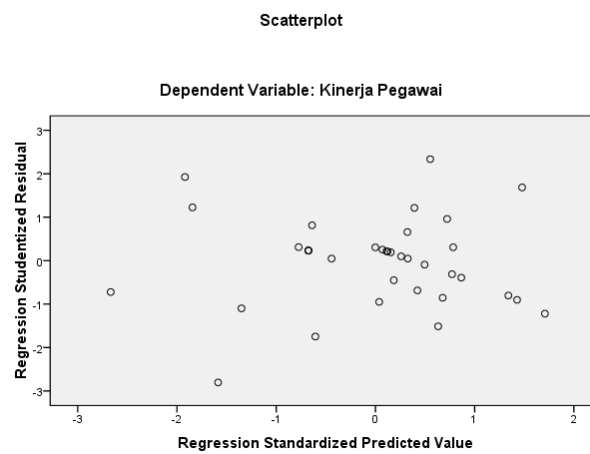
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual H4	0,366	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah 0,366, residual variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ sehingga residual hipotesis keempat berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedasrisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskeditas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik scatterplot.



Gambar 4.4. Scatterplot Hipotesis 4
 Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan *Moderated Regression Anlysis (MRA)* atau uji interaksi. Uji interaksi yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderasi. Pada uji interaksi ini akan dilakukan perkalian dua variabel independen untuk membuktikan hipotesis ketiga dan hipotesis keempat. Berikut adalah hasil output uji interaksi menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.29.
Uji Interaksi Hipotesis 4

Variabel	Sig.
Konflik Peran (X2)	0,034
Konflik Peran (X2) Kecerdasan Emosional (Z) X2*Z	0,004 0,016 0,006
Dependen: Kinerja Pegawai	

Sumber : Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengaruh interaksi X1*Z terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai terbukti atau H4 diterima.

Dari hasil uji interaksi didapatkan uji koefisien determinasi (*Adj R²*). Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai *Adjusted R²*. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.30.
Uji Koefisien Determinasi Hipotesis 4

Variabel	Adj R ²
X2*Z, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran	0,342
Dependen = Kinerja Pegawai	

Sumber : Lampiran 7 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,342 yang berarti kecerdasan emosional memperlemah pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai karena sebelumnya di regresi pertama nilai koefisien determinasi komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0,100.

F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 1 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai atau hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bersedia melakukan usaha di luar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi, pegawai juga senang membagikan cerita kepada rekan lainnya bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah organisasi yang hebat sebagai tempat kerja, pegawai menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar tetap dapat bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, pegawai juga menyadari nilai-nilai yang mereka terapkan sesuai dengan nilai-nilai tempat mereka bekerja, pegawai bangga mengatakan bahwa mereka adalah bagian dari organisasi tersebut, pegawai benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja mereka, pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat senang karena memilih instansi tersebut sebagai tempat kerja dan peduli dengan nasib instansi tersebut.

Indikator-indikator komitmen organisasi di atas mempengaruhi secara positif kinerja pegawai. Adanya komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman merupakan hal penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja di tempat tersebut, agar tujuan dari instansi tersebut bisa tercapai. Jika pimpinan instansi sangat memperhatikan tingkat komitmen yang ada terhadap pegawainya, maka akan berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hal ini signifikan dengan indikator kinerja pegawai yaitu saya bekerja lebih keras dari yang diinginkan karena saya senang melakukan pekerjaan saya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Atmojo (2012), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya yaitu dari (Wahyuni dkk, 2014), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dari Fu & Deshpande (2014), hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dikonfirmasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian keempat yaitu dari Tsui dkk, 2013), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Edison dkk. (2016) mengatakan bahwa komitmen pegawai adalah adanya rasa keterlibatan pegawai tersebut dalam organisasi mereka bekerja sehingga pegawai menerima kondisi lingkungan yang ada dan berusaha untuk mengabdikan dan berprestasi.

2. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 2 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,034 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan konflik organisasi terhadap kinerja pegawai atau hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti semakin rendah konflik peran yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai tersebut.

Konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman yang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugasnya, pegawai menerima pekerjaan yang sesuai dengan *job description*, pegawai tidak harus melanggar kebijakan untuk menyelesaikan tugasnya, dan pegawai mengerjakan tugas yang diterima oleh 1 atau lebih atasan. Hal ini signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki indikator yaitu merasa bangga dan puas saat melakukan pekerjaan yang baik, dengan adanya konflik peran yang rendah maka kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut beberapa penelitian terdahulu konflik peran memberikan efek negatif kepada kinerja pegawai. Hal ini berarti jika konflik peran yang dirasakan seorang pegawai meningkat maka kinerja pegawai tersebut akan menurun. Jika seorang pegawai menerima perintah yang berbeda dari 1 atau lebih atasan tanpa sumber daya yang memadai dan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut serta mengerjakan hal yang sesuai yang bisa diterima oleh 1 orang tapi tidak diterima oleh orang lain, maka konflik peran pada pegawai akan meningkatkan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Celik (2013), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dari Afifah dkk, (2015), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Penelitian ketiga yaitu dari Sorongan dkk, (2015), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian keempat yaitu dari Nur dkk. (2016), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik Peran yang dikemukakan oleh Rivai (2004) menyebutkan bahwa konflik yaitu keadaan batin seseorang yang merasakan gelisah dan juga sedang mengalami pertentangan antara dua situasi atau lebih yang

mendorong seseorang tersebut melakukan dua atau lebih kegiatan yang tidak sesuai dengan nilai-nilainya atau kompetensinya.

3. Kecerdasan Emosional memoderasi hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 3 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai atau hipotesis ketiga diterima. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 0,411 lebih besar dari nilai koefisien determinasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,311 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyusun tujuan untuk diri mereka dan melakukan yang terbaik untuk meraihnya, sehingga pegawai bersedia melakukan usaha di luar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja dan senang melakukan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menyemangati dirinya untuk selalu melakukan yang terbaik akan merasa senang dengan pilihannya menjadi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, pegawai akan mudah beradaptasi dan berempati pada rekan kerja akan memudahkan penyelesaian pekerjaan yang diemban pegawai. Hal ini signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki indikator yaitu pegawai akan merasa senang jika pekerjaannya sesuai dengan standar mereka, dengan adanya kecerdasan

emosional maka akan memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jika kecerdasan emosional memperlemah pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja maka pegawai akan merasa tidak senang karena bekerja di tempat kerjanya dan tidak begitu peduli dengan nasib organisasinya serta hanya akan melakukan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kadar yang normal. Kecerdasan emosional merupakan hal penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, agar pegawai bisa mengatasi kerumitan sosial di tempat pegawai tersebut bekerja yang akan meningkatkan kinerja, memimpin dan memotivasi rekan kerjanya, serta lebih unggul dalam berkarir. Peran kecerdasan emosional pada pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah yaitu akan membantu pegawai untuk mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang menyebabkan pegawai akan senang berada di organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Ismail dkk, (2017), hasil penelitian ini yaitu *Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja auditor. Menurut Cooper (1998) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

4. Kecerdasan Emosional memoderasi hubungan Konflik Peran dan Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 4 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai atau hipotesis keempat diterima. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 0,342 lebih besar dari nilai koefisien determinasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai sebesar 0,100 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memperlemah pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang selalu berprasangka baik terhadap lingkungan kerjanya dan rekan-rekan kerjanya akan rentan mengalami konflik yang akan menurunkan kinerjanya, pegawai dengan pemahaman yang baik dan mampu menyesuaikan apa yang mereka rasakan dengan situasi buruk yang ada akan berhasil keluar dari konflik secara baik tanpa merugikan diri sendiri dan orang lain dan akan kembali cepat tanggap untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki indikator yaitu merasa bangga dan puas saat melakukan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan standar mereka, dengan adanya kecerdasan emosional maka akan memperlemah pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja pegawai.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai. Jika

kecerdasan emosional memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja maka pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Sleman akan merasa tidak nyaman dengan rekan kerjanya dan akan berpengaruh ke hal lain seperti hubungan pegawai tersebut dengan rekannya di luar tempat kerja dan orang-orang terdekatnya serta akan menurunkan kinerjanya untuk melayani masyarakat disebabkan sudah tidak baiknya emosi yang dimiliki pegawai sejak awal.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Susatmoko & Sasongko (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara konflik peran dan kinerja auditor. Penelitian selanjutnya dari Patria dkk. (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara konflik peran dan kinerja auditor.

Penelitian ketiga dari Afifah dkk. (2015), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara konflik peran dan kinerja auditor. Penelitian keempat yaitu dari Ismail dkk. (2017), hasil penelitian ini yaitu *Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara konflik peran dan kinerja auditor.

Menurut Goleman (2003) menjelaskan kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.