

**PROFESIONALISME DITINJAU DARI KECERDASAN EMOSIONAL DAN
DUKUNGAN ORGANISASI KEMENTERIAN PEKERJAAN
UMUM DIREKTORAT JENDRAL SUMBER DAYA AIR
WILAYAH SUNGAI SUMATERA UTARA II**

Alda¹, Bunga Aditi², Indra Syafii³

¹Universitas Harapan Medan, e-mail aldasaja0898@gmail.com

²Universitas Harapan Medan, bunga.aditi19@gmail.com

³Universitas Harapan Medan, indrasyafii.se.mm@gmail.com

ABSTRACT

The phenomenon that occurs related to the professionalism of employees at the Directorate General of Water Resources for the North Sumatra II River Basin is employees who are less professional at work. This is evidenced by observations made by researchers by looking at the performance of employees at the Directorate General of Water Resources for the North Sumatra II River Basin. Therefore, this study aims to determine the effect of emotional intelligence and organizational support on professionalism in employees at the Ministry of Public Works, Directorate General of Water Resources, North Sumatra II River Basin. This research was conducted using quantitative methods. The results showed that based on the results of the coefficient of determination, it can be seen that emotional intelligence and organizational support simultaneously (together) contributed or contributed to professionalism of 57.4%. The remaining 42.6% is influenced by other factors outside of emotional intelligence and organizational support.

Keywords: *Professionalism, Emotional Intelligence, Organizational Support, Ministry of General Affairs, Directorate General of Water Resources.*

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi terkait dengan profesionalisme pegawai di Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II adalah para pegawai yang kurang profesional dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari observasi yang dilakukan peneliti dengan melihat kinerja para pegawai di Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme pada pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan (bersama-sama) memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap profesionalisme sebesar 57.4%. Sisanya 42.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kecerdasan emosional dan dukungan organisasi.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, Kementerian Umum, Direktorat Jendral Sumber Daya Air.

PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, ahli dibidangnya, serta mampu bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan target dan tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, lembaga maupun perusahaan harus memiliki sikap profesionalisme yang tinggi. Sikap profesionalisme perlu dimiliki oleh setiap pribadi dari individu yang bekerja, hal ini disebabkan dengan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang individu. Profesionalisme tidak hanya berasal dari dalam diri individu yang bekerja, namun dapat juga ditingkatkan melalui organisasi, lembaga atau perusahaan tempat seorang individu bekerja.

Menurut Soetrisno (2017: 62) profesionalisme merupakan metode pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan para staff karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan posisi dan tanggung jawab kerja. Dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme, diharapkan nantinya para staff/karyawan dapat menambah keahlian dan keterampilan kerjanya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik, efektif, efisien dan produktif.

Menurut Dwiyanto dalam Ikkal dkk (2019: 19), ada beberapa aspek profesionalisme, antara lain: 1) Aspek potensial merupakan mengembangkan potensi-potensi dari tenaga kerja yang sifatnya dinamis. 2) Aspek profesionalitas merupakan keahlian dari masing-masing personil kerja sesuai dengan bidang atau divisinya, maka dari itu seorang personil kerja harus dapat meningkatkan aspek profesionalitas dalam dirinya agar semakin handal. 3) Aspek fungsional merupakan ketekunan personil kerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. 4) Aspek operasional merupakan penguasaan kemampuan dan keterampilan dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuni personil kerja. 5) Aspek produktivitas merupakan sikap dan kepribadian yang ditunjukkan oleh personil kerja yang dapat menunjang karir dan pekerjaannya.

Profesionalisme seorang individu juga dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti bekerja dengan tujuan untuk merealisasikan kebajikan demi kehormatan profesi yang sedang digeluti, bekerja yang dilandasi dengan kemahiran dan kemampuan melalui proses pendidikan atau pelatihan, bekerja dengan mengukur kualitas teknis dan kualitas moral serta bekerja dengan lingkungan kerja yang baik. Tentunya hal ini memerlukan kecerdasan emosional yang baik serta dukungan organisasi yang baik pula agar profesionalisme kerja juga dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Secara spesifik, Thoha & Taufikurrahman (2016: 07) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan dan emosi yang ada dalam dirinya agar dapat diungkapkan secara tepat, kemudian memotivasi dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam etos kerja, mampu membaca emosi orang lain, serta mampu mengendalikan tekanan yang ada dalam diri dan bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan tersebut. Menurut Jhon Meyer dari *University of New Hampshire* dalam Thoha & Taufikurrahman, (2016: 07) ada beberapa aspek yang termasuk kedalam kecerdasan emosional, antara lain: mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yani & Istiqomah (2016) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh individu dalam bekerja dapat meningkatkan profesionalisme. Kemampuan menahan emosi, mengatur dan mengontrol emosi dan berlogika dapat meningkatkan rasa profesionalisme ketika bekerja.

Selain kecerdasan emosional, dukungan organisasi juga merupakan bagian penting dalam menunjang profesionalisme. Menurut Simanjuntak dalam Sinaga dkk (2020: 21) menjelaskan bahwa dukungan organisasi meliputi seluruh bagian dari struktur organisasi yang sifatnya kompatibel, penerapan teknologi pendukung kerja, serta lingkungan atau atmosfer kerja didalam sebuah organisasi. Hadi dan Hanurawan (2018: 06) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek dalam dukungan

organisasi, antara lain: pengembangan karir, pelatihan dan penempatan, kesehatan mental dalam berorganisasi, kepuasan kerja serta motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lansart & Dotulong (2019) menjelaskan bahwa dukungan organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja individu. Semakin baik kinerja yang dilakukan individu, maka semakin tinggi pula profesionalismenya. Adanya dukungan organisasi dari pemimpin ataupun rekan kerja dapat mendorong profesionalisme seseorang untuk bekerja dengan baik. Dilihat dari struktur kerjanya, pegawai yang bekerja di Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, khususnya kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan pengelolaan sumber daya air adalah salah satu kebutuhan primer dari seluruh masyarakat. Maka dari itu, profesionalisme kerja menjadi prioritas utama bagi individu yang bekerja di Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II tersebut.

Fenomena yang terjadi terkait dengan profesionalisme pegawai di Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II adalah para pegawai yang kurang profesional dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari observasi yang dilakukan peneliti dengan melihat kinerja para pegawai di Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II.

Para pegawai di Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II pegawai masih sering menunda-nunda pekerjaannya, masuk kantor tidak pada waktunya terutama bagi pegawai honorer yang masih sering terlambat, dan tidak menjalankan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian kecerdasan emosional para pegawai juga belum efektif, karena masih tidak bertanggung jawab terhadap waktu dan pekerjaan, kurang disiplin, tidak menjalankan perintah dengan baik dan sebagainya. Tentunya perilaku ini dapat terjadi karena kurangnya dukungan organisasi dari atasan yang menyebabkan sikap dan perilaku para pegawai masih kurang efektif dan berdampak pada penyelenggaraan pekerjaan dan pengembangan sumber daya air menjadi terhambat.

Dari hasil observasi penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme seorang pegawai terbagi kedalam dua bagian, yakni dari dalam diri seorang pegawai tersebut atau pengaruh rekan kerja dan atasan didalam sebuah organisasi. Maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II, untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap profesionalisme pada pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II serta pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme pada pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera Utara II.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Profesionalisme Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap profesionalisme. Maka dari itu, profesionalisme seorang individu merupakan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu khususnya dalam dunia kerja. Dari uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Profesionalisme Ditinjau Dari Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tursanurohmad (2019) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap profesionalisme. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya dukungan organisasi, maka kompetensi seseorang dapat semakin meningkat. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kompetensi dalam diri mereka, begitu pula sebaliknya. Dari uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

H₂: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Profesionalisme Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) dan Tursanurohman (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap individu manusia. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik dan dukungan organisasi baik dari pihak eksternal dan internal, maka akan meningkatkan kualitas seorang individu tersebut. Dari uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

H₃: Kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Anshori & Iswati (2019: 13), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara terstruktur, serta mengkuantifikasikan data-data agar dapat digeneralisasikan. Pada penelitian kuantitatif, dituntut banyak menggunakan angka dalam prosesnya, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penampilan hasil data akhirnya. Biasanya penelitian kuantitatif digunakan untuk sebuah penelitian yang sudah mempunyai permasalahan yang jelas. Kemudian, pada penelitian kuantitatif teori digunakan sebagai pegangan untuk menyusun rumusan masalah, hipotesis dan variabel penelitian. Pada umumnya, metode riset yang digunakan pada jenis penelitian kuantitatif adalah dengan menggunakan angket penelitian.

Objek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh staff pegawai yang berada di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II, yang berjumlah 120 orang pegawai. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probably Sampling*. Menurut Nurdin & Hartati (2019: 100) *Non probably Sampling* merupakan sebuah teknik dalam pengambilan sampel dimana sampel diambil secara random atau acak. Teknik *Non Probably Sampling* memungkinkan seluruh anggota populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik penarikan sampel yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel penelitian dengan jumlah 120 orang pegawai dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Alasan peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel penelitian karena populasi penelitian sangat sedikit, sehingga semuanya dijadikan sampel penelitian.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II, yang beralokasi di jalan Jendral A.H. Nasution Nomor 30, Pangkal Mansyur Kecamatan Medan Johor, Kota Medan-Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2020 - Februari tahun 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017: 199) angket kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisi pertanyaan ataupun pernyataan dengan beberapa pilihan jawaban yang dikirimkan atau diberikan peneliti kepada orang-orang yang menjadi sampel penelitian untuk diisi atau dijawab.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel X₁ yakni kecerdasan emosional menggunakan aspek-aspek menurut Taufikurrahman (2016:07) antara lain: mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain.

Variabel X_2 dukungan organisasi menggunakan aspek-aspek menurut Hadi dan Hanurawan (2018:06) antara lain: pengembangan karir, pelatihan dan penempatan kerja, kesehatan mental dan organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Variabel Y, yakni Profesionalisme menggunakan aspek-aspek menurut Dwiyanto dalam Ikbal dkk (2019: 19), antara lain: potensial, profesionalitas, fungsional, operasional dan produktivitas.

Teknik Analisis Data

Uji kualitas data terdiri dari:

Uji validitas. Menurut Sarmanu (2017: 09) uji validitas merupakan sebuah pengujian item/instrumen yang tergolong kedalam item valid maupun item tidak valid (gugur). Signifikansi dari validitas data adalah jika nilai r_{hitung} lebih tinggi dibandingkan dengan r_{tabel} , maka item atau instrumen dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya jika r_{hitung} lebih rendah dibandingkan dengan r_{tabel} , maka item atau instrumen dinyatakan tidak valid (gugur).

Uji reabilitas. Menurut Sarmanu (2017: 09) uji reabilitas merupakan uji kekonsistenan sebuah item atau instrumen penelitian. Patokan nilai uji reabilitas adalah dengan menggunakan *Alfa Cronbach* 0.6-0.7. Jika r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai *Alfa Cronbach* maka item atau instrumen dinyatakan reliabel, begitu sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai *Alfa Cronbach* maka reliabel dinyatakan tidak reliabel.

Uji asumsi klasik terdiri dari:

Uji normalitas data. Menurut Santoso (2019: 202) uji normalitas data merupakan sebuah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah distribusi data. Uji normalitas data juga sebagai pembanding antara data yang dimiliki oleh peneliti dengan data distribusi normal yang memiliki *mean* dan standar *deviasi* yang sama dengan data penelitian yang telah dilakukan. Pada penelitian ini, uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolinearitas. Menurut Santoso (2019: 195) uji multikolinearitas merupakan sebuah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang telah ditemukan oleh peneliti apakah mempunyai korelasi dengan variabel bebas atau tidak. Hasil dari uji multikolinearitas ini dapat diketahui berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*.

Uji Heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2019: 199) uji heteroskedastisitas merupakan sebuah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* berdasarkan *residual* antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *varians* dan *residual* antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya sama, maka disebut dengan homokedastisitas, sedangkan jika antara *varians* dan *residual* pengamatan satu dengan pengamatan lainnya berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2017: 275) menjelaskan bahwa regresi linier berganda merupakan sebuah uji analisis dimana seorang peneliti meramalkan naik turunnya keadaan variabel *dependen* (kriterium). Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkatan pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependen*, sehingga peneliti dapat memperkirakan baik atau buruk suatu variabel X terhadap naik turunnya tingkat variabel Y.

Uji hipotesis terdiri dari:

Uji Simultan (Uji F). Uji simultan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan profesionalisme pada kantor Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Sumber Daya Air. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu : Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat, atau jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t). Uji parsial untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan profesionalisme pada kantor Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat

Jenderal Sumber Daya Air. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu: Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji atau jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Determinasi Koefisien (R^2). Koefisien determinasi memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0.767	0.149	Valid
Butir 2	0.680	0.149	Valid
Butir 3	0.698	0.149	Valid
Butir 4	0.728	0.149	Valid
Butir 5	0.718	0.149	Valid

Sumber data: diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji data SPSS validitas pada tabel IV.4 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh butir item pernyataan dalam angket kuisioner dinyatakan hal valid. Hal ini dibenarkan sesuai dengan kriteria pengukuran dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Maka dengan ini, seluruh butir item pernyataan dapat lanjut pada tahap uji reabilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0.528	0.149	Valid
Butir 2	0.722	0.149	Valid
Butir 3	0.678	0.149	Valid
Butir 4	0.748	0.149	Valid
Butir 5	0.794	0.149	Valid

Sumber data: diolah 2021

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Item Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0.779	0.149	Valid
Butir 2	0.749	0.149	Valid
Butir 3	0.858	0.149	Valid
Butir 4	0.750	0.149	Valid
Butir 5	0.773	0.149	Valid

Sumber data: diolah 2021

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Data Seluruh Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha standart	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.764	0.60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X_2)	0.737	0.60	Reliabel
Profesionalisme (Y)	0.839	0.60	Reliabel

Sumber data: diolah 2021

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data Seluruh Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60515294
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,037
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber data: diolah 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas setiap variabel ditanyakan normal. Hal ini terbukti data dari tabel IV.8 dimana nilai asymp. sig. nya adalah 0.200. Sesuai dengan ketentuan kriteria pengukuran, maka nilai sig. $0.200 > 0.05$, artinya adalah distribusi data penelitian ini dinyatakan normal.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan emosional	0.635	1.574	Tidak ada Multikolinieritas
Dukungan organisasi	0.635	1.574	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber data: diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar $0.635 > 0.10$, dan nilai VIF $1.574 < 10$. Maka dapat diketahui bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi Absut Residual	Glejser	Keterangan
Kecerdasan emosional	0.059	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Dukungan organisasi	0.118	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data: diolah 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS heteroskedastisitas yang telah dilakukan di tabel IV.10, dapat diketahui bahwa nilai heteroskedastisitas kecerdasan emosional $0/059 > 0.05$ dan nilai dukungan organisasi $0.118 > 0.05$. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.error	Beta	t	Sig.
(constans)	0.414	1.646		0.252	0.802
Kecerdasan emosional	0.414	0.078	0.428	5.650	0.000
Dukungan organisasi	0.553	0.100	0.418	5.516	0.000

Sumber data: diolah 2021

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 0.414 + 0.414 x_1 + 0.553 x_2$$

Berdasarkan tabel 8, maka dapat diketahui bahwa:

- Konstan (a) = a pada Y (0.414), dimana jika nilai variabel independent tetap, maka profesionalisme berkurang sebesar 0.414
- Koefesien (b₁) = b₁ pada Y sebesar 0.553 hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme dan akan menambah 0.414 terhadap profesionalisme.

Hasil Uji Hipotesis

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu : Jika nilai sig. < 0.05, maka hipotesa diterima atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak. Atau jika nilai sig. > 0.05 maka hipotesa ditolak, dengan kata lain H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,595	2	206,297	78,723	0,000 ^b
	Residual	306,605	117	2,621		
	Total	719,200	119			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Sumber data: diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan (uji F), dapat diketahui bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yakni secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme.

Adapun kriteria pengujian uji parsial (uji t) adalah Jika nilai sig. $<$ dari probablilitas 0.05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Atau jika nilai sig. $>$ dari probablilitas 0.05, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std.error	Beta	t	Sig.
(constans)	0.414	1.646		0.252	0.802
Kecerdasan emosional	0.414	0.078	0.428	5.650	0.000
Dukungan organisasi	0.553	0.100	0.418	5.516	0.000

Sumber data: diolah 2021

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu :

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Jika nilai signifikasi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Pada tabel 10 dapat diketahui bahwa:

Nilai X_1 adalah t hitung $>$ t tabel ($5.650 > 0.67654$) atau nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh terhadap profesionalisme (Y).

Nilai X_2 adalah t hitung $>$ t tabel ($5.516 > 0.67654$) atau nilai sig. adalah $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi (X_2) berpenaruh terhadap profesionalisme (Y).

Koefesien determinasi adalah hasil uji data yang memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent secara keseluruhan. Adapun kriteria dari koefesien determinant adalah hasil dari *R-Square* (R_2).

Tabel 11
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,757 ^a	0,574	0,566	1,61881
<i>Sumber data: diolah 2021</i>				
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber data: diolah 2021

Pada tabel 11 dapat diketahui nilai *R Square* adalah 0.574 yang bila di presentasikan (%) adalah 57.4%. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme adalah sebesar 57.4% dan sisanya 42.6% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kualitas kerja, *skill* atau kemampuan dalam bekerja dan faktor individu lainnya.

Pembahasan

Profesionalisme Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap profesionalisme. Hal ini dibenarkan dari hasil uji parsial (uji t) yang menjelaskan bahwa nilai sig. kecerdasan emosional adalah $0.000 < 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengukuran, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani & Ayu Istiqomah (2016) yang menjelaskan bahwa berpengaruh positif terhadap profesionalisme.

Hal penelitian ini dan penelitian terdahulu tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan Thoha & Taufikurrahman (2016: 07) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan dan emosi yang ada dalam dirinya agar dapat diungkapkan secara tepat, kemudian memotivasi dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam etos kerja, mampu membaca emosi orang lain, serta mampu mengendalikan tekanan yang ada dalam diri dan bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan tersebut.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Direktorat Sumber Daya Air Wilayah II Sumatera Utara, kemampuan mengontrol diri para pegawai dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Meskipun para pegawai memiliki hal-hal yang kurang mereka setuju dan pahami dalam bekerja, para pegawai tetap mengontrol hal tersebut agar tetap fokus dalam bekerja.

Profesionalisme Ditinjau Dari Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme. Hal ini dibenarkan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang menjelaskan bahwa nilai sig. kecerdasan emosional adalah $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengukuran dimana jika nilai sig. $<$ nilai probabilitas maka terdapat pengaruh antara variabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yakni terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap profesionalisme. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tursanurohmad (2019) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme.

Hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simanjuntak dalam Sinaga dkk (2020: 21) menjelaskan bahwa dukungan organisasi meliputi seluruh bagian dari struktur organisasi yang sifatnya kompatibel, penerapan teknologi pendukung kerja, serta lingkungan atau atmosfer kerja didalam sebuah organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Direktorat Sumber Daya Air Wilayah II Sumatera Utara, dukungan organisasi dari rekan kerja dan pimpinan memang sangat mempengaruhi profesionalisme pegawai. Kerjasama yang kompak dan kepemimpinan yang baik merupakan dukungan yang sangat efektif dalam meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

Profesionalisme Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji simultan (uji F), dapat diketahui bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yakni secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani & Ayu Istiqomah (2016) yang menjelaskan bahwa berpengaruh positif terhadap profesionalisme dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tursanurohmad (2019) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi nilai r^2 adalah 0.574, yang apabila di presentasikan adalah 57.4%. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan (bersama-sama) memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap profesionalisme sebesar 57.4%. Sisanya 42.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kecerdasan emosional dan dukungan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soetrisno (2017: 62), yang menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan metode pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan para staff karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan posisi dan tanggung jawab kerja. Dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme, diharapkan nantinya para staff/karyawan dapat menambah keahlian dan keterampilan kerjanya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik, efektif, efisien dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap profesionalisme. Hal ini dibenarkan dari hasil uji parsial (uji t) yang menjelaskan bahwa nilai sig. kecerdasan emosional adalah $0.000 < 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengukuran, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme
2. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme. Hal ini dibenarkan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang menjelaskan bahwa nilai sig. kecerdasan emosional adalah $0.000 < \text{probablilitas } 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengukuran dimana jika nilai sig. $<$ nilai probablilitas maka terdapat pengaruh antara variabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yakni terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap profesionalisme
3. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji simultan (uji F), dapat diketahui bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yakni secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme.
4. Pada penelitian ini, keterbatasan penelitian yang ditemui oleh peneliti adalah peneliti tidak bisa melihat secara satu persatu para responden penelitian mengisi angket kuisisioner. Dikarenakan jumlah sampel yang sangat banyak dan efektivitas waktu, tempat penelitian meminta peneliti untuk meninggalkan angket kuisisioner yang akan diisi. Untuk pembagian angket kuisisioner dilakukan dan dibantu oleh Humas Direktorat Jenderal Sumber Air Wilayah II Sumatera Utara. Peneliti terpaksa meninggalkan angket kuisisioner dan mengambilnya kembali dalam beberapa setelah mendapat informasi dari Humas bahwa angket telah diisi oleh seluruh responden penelitian. Disini, peneliti tidak dapat mengetahui dan memastikan bahwa yang mengisi angket kuisisioner adalah benar-benar seluruh pegawai Direktorat Jenderal Sumber Air Wilayah II Sumatera Utara atau hanya pihak Humas yang mengisinya. Namun peneliti tetap coba menghargai usaha Humas untuk membantu menyebarkan dan membagikan angket kuisisioner. Disisi lain, waktu kerja yang begitu pada juga tidak memungkinkan peneliti menemui secara satu persatu responden penelitian, sehingga memang mengharuskan meminta bantuan Humas untuk membantu pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Anshori, M., Iswati, S. (2019). *Buku Ajar Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hadi, C., Hanurrawan, F. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat)*. Surabaya: Zifatama Jawara.
- Ikbal, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidereng Rappang. *Jurnal Moderat: Vol.05 No.01*.
- Lansart, T.A., Lucky O.H.D. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Derah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 07. No. 04*.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*. Surabaya: ISBN.
- Sinaga, O.S. (2020). *Managemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Soetrisno, E. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Sembilan)*. Jakarta: Kencana.
- Tursanurohmad, N. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme. *Jurnal Litbang Polri. Vol. 22 No. 04*.
- Thoha, M., Taufikuraahman. (2016). *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Managemen Sumber Daya Manusia*. Pemekasan: Duta Media Publishing.
- Yani, A.S., Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Profesionalisme Kerja (Studi Empiris Pada PT. JNE Service Center Utara I). *Jurnal Konferensi Media Studi Ekonomi. Vol. 19 No. 02*.