

PENGARUH PERSEPSI PELAKSANAAN SCQI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEINOVATIFAN TERHADAP ETIKA KERJA PEGAWAI

Aisyah. A.R.

Ilmu Pendidikan FKIP Unsri
ar.aisyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement*, kecerdasan emosional dan keinovatifan terhadap etika kerja pegawai di kota Palembang, dengan sampel penelitian 100 pegawai yang dilakukan secara random sampling dan data dianalisis dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil analisis: 1) tidak terdapat pengaruh antara persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement* dan etika kerja pegawai, 2) terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan etika kerja pegawai, 3) terdapat pengaruh positif antara persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement* dan keinovatifan 4) terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan keinovatifan, 5) terdapat pengaruh positif antara keinovatifan dan etika kerja pegawai. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa etika kerja pegawai dapat ditingkatkan oleh kecerdasan emosional dan persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement* dan keinovatifan.

Kata kunci: etika kerja, *continuous quality improvement system (CQI)*, kecerdasan emosional, keinovatifan

THE INFLUENCE OF PERCEPTION SCQI TOWARDS EMOTIONAL QUATION AND INOVATION TOWARDS WORK ETHIC OF EMPLOYEES AT THE GOVERMENT OFFICE

Aisyah. A.R.

Ilmu Pendidikan FKIP Unsri
araisyah@gmail.com

Abstract

This study is aimed at finding out the effects of perception of the implementation of the Continuous Quality Improvement system (CQI), emotional quotient, and innovation on employees' work ethic. The study was conducted in government offices in Palembang involving 100 randomly selected employees. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The research findings show that: 1) there is no effect of perception of the implementation of the Continuous Quality Improvement system on employees' work ethic, 2) there is a positive effect of employees' emotional quotient on their work ethic, 3) there is positive effect of perception of the implementation of the Continuous Quality Improvement system on innovation, 4) there is a positive effect of emotional quotient on innovation, and 5) there is a positive effect of innovation on work ethic. Based on the research findings, it can be concluded that employees' work ethic can be enhanced by improving and developing perception of the implementation of the Continuous Quality Improvement system, emotion quotient, and innovation.

Keywords: work ethic, continuous quality improvement system, emotional quotient, innovation

Pendahuluan

Etika kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas dan moral pegawai. Kesadaran akan pentingnya etika kerja akan mampu mengantarkan pegawai kepada kemampuan untuk bersikap kritis dan rasional guna membentuk pendapat sendiri sesuai dengan apa yang dipilih dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu upaya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan daya saing tinggi, profesional dan etika yang tinggi perlu untuk terus menerus dilakukan secara terencana. Hersey & Blanchard (1994:276) mengemukakan, perubahan-perubahan yang terjadi merupakan suatu kenyataan, sehingga pimpinan dan pegawai merupakan sumber daya manusia yang harus mampu menyusun strategi, merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan perubahan baik perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan perilaku individual dan perubahan prestasi kelompok dan organisasi.

Dengan adanya kemampuan beradaptasi, kecerdasan emosional dan simpati, adanya persepsi dan keterlibatan yang baik terhadap sistem manajemen yang berlaku, adanya keinovatifan, memiliki perilaku yang baik dan memiliki pengetahuan, pendidikan dan pelatihan yang tinggi akan berimplikasi pada semakin meningkatnya cara kerja, disiplin dan sekaligus dapat memperlihatkan etika kerja yang tinggi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1985:9) mengatakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas setiap organisasi adalah perilaku pegawai itu sendiri. Namun tidak hanya itu yang cukup penting adalah dalam mempertahankan dan memelihara etika kerja para pegawai, semua pegawai perlu dipertimbangkan bagaimana berperilaku yang baik terutama yang berkaitan dengan nilai-nilai tentang makna yang benar dan salah yang berlaku secara objektif baik individu maupun lembaga. Berarti untuk meningkatkan etika kerja pegawai dituntut senantiasa terbuka, jujur, transparan dan mampu menjaga akuntabilitas dalam proses kerja, baik ke dalam maupun di luar instansi.

Etika kerja pegawai banyak mendapatkan kritikan dari masyarakat, karena upaya kerja pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal belum dapat dikatakan berhasil, banyak persoalan moral pegawai di dalam

kehidupan ini ditudingkan kepada pegawai mulai dari pegawai kecil sampai pada pejabat-pejabat fungsional. Persoalan-persoalan yang dianggap cukup serius diantaranya masalah korupsi, masalah disiplin kerja, sistem penempatan atau prosedur penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan/pelatihan yang diikuti, datang kerja terlambat dan pulanginya cepat, saling menyalahkan dan lain-lain.

Etika kerja pegawai yang diharapkan tidak akan terwujud dalam sekejap melainkan harus diupayakan melalui proses, dan proses inipun dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam diri individu maupun faktor lingkungan dimana individu berada. Satyanugraha (2003:60) mengemukakan bahwa tindakan yang benar secara moral itu sendiri tidak dapat dipaksakan, keyakinan akan kebenaran suatu norma moral itu sendiri datang dari diri sendiri secara otonom dan mematuhi aturan norma yang diyakini kebenarannya, juga atas keinginan diri sendiri, moralitas hanya dapat diyakini bila diri sendiri memang menginginkan itu untuk dilakukan dan juga dikatakannya standar moral berbeda dari bermacam-macam standar nonmoral, manusia memiliki prinsip-prinsip moral tertentu yang diterimanya secara eksplisit dan implisit, bagaimana orang-orang memperoleh prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, yaitu dari orang tua, dari lingkungan kehidupan sehari-hari, dari budaya lingkungan masyarakat kita dan pengalaman pribadi. Konsekuensi dari hal tersebut yakni dalam organisasi atau lembaga diperlukan suatu strategi yang baik untuk dapat mengelola manusia sebagai sumber daya yang memiliki etika kerja yang tinggi. Berikut dikemukakan Salam (1997:169), bahwa tingkat paling pertama manusia adalah etika yang menyangkut dengan sikap pola hidupnya yang bersumber dari nilai-nilai yang dianut seseorang di dalam hidupnya, dan nilai ini akan melahirkan moral tertentu yang dapat mempengaruhi persepsi, sikap dan tingkah laku setiap orang. Tilaar (1999:40) mengemukakan, manusia yang unggul adalah manusia yang dapat mengembangkan potensi yang ada padanya seoptimal mungkin, sehingga dengan potensi itu ia dapat bersaing dengan manusia lainnya dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Oleh sebab itu kinerja lembaga dapat diwujudkan pada tingkat yang lebih tinggi apabila di dukung oleh SDM yang memiliki etika kerja tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Strategi atau sistem pelaksanaan manajemen organisasi dalam hal ini lembaga/institusi khususnya sistem manajemen *Continuous Quality Improvement (CQI)* yang digunakan organisasi dalam peningkatan kualitas organisasi/instansi secara terus menerus perlu diperhatikan. Pembinaan dan pengembangan instansi yang baik melalui visi dan misi lembaga akan dapat memberikan hasil dan dampak positif bagi lembaga. Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan sistem CQI harus dilakukan secara kontinu, sungguh-sungguh, terarah dan terencana, sehingga akhirnya akan cenderung membuat disiplin, dapat merencanakan pekerjaan dengan baik, etika kerja yang meningkat. Persepsi pegawai yang baik terhadap strategi yang kompetitif dengan sistem CQI, merupakan suatu kekuatan untuk mendukung terselenggaranya instansi dan membangun organisasi secara nasional yang berkemajuan, seperti penerapan sistem Kaizen di Jepang. Kaizen merupakan konsep organisasi yang menerapkan CQI dengan perbaikan yang berkesinambungan dan sangat berhasil, karena di dalam penerapan prinsip Kaizen faktor manusia merupakan dimensi yang terpenting dalam perbaikan kualitas dan produktivitas organisasi (Tjiptono dan Diana, 1995:262).

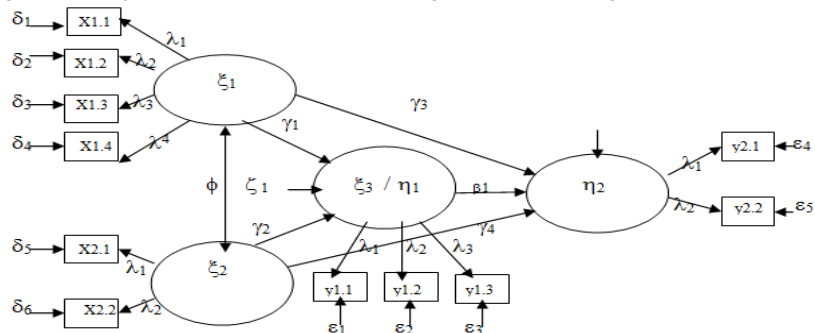
Keinovatifan merupakan hal yang esensial bagi setiap karyawan, seorang yang memiliki keinovatifan melalui ide, cita dan pikiran dalam bekerja cenderung adanya loyalitas terhadap individu lain, memahami perasaan dan kepedulian sesama rekan sekerja dan atasan yang tentunya akan berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi, seperti dikatakan Sheila Resenberg (2000:187-188). Kelompok yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja lebih baik hasilnya dari pada kelompok yang hanya memiliki sedikit semangat tim, dan bila individu itu ditempatkan di posisi sentral dalam kelompok maka bekerjanya lebih baik daripada bekerja sendirian. Jelas bahwa keterlibatan individu dalam kegiatan kelompok dengan keinovatifan yang tinggi merupakan semangat tersendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Mengingat pentingnya hal ini perlu kiranya melakukan penelitian secara mendalam mengenai dampak penerapan sistem *Continuous Quality Improvement*, yang dilihat dari persepsi pegawai terhadap pelaksanaannya, keinovatifan, kecerdasan emosional baik langsung atau tidak langsung

terhadap etika kerja pegawai. Hasil penelitian ini akan memperoleh rekomendasi dan masukan yang bersifat konstruktif untuk meningkatkan etika kerja pegawai dalam menunjang etika organisasi, instansi dan lembaga. Terkait dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement*, kecerdasan emosional dan keinovatifan terhadap etika kerja pegawai di kota Palembang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai eselon III di kota Palembang yang berjumlah 100 orang. Jumlah sampel yang didapatkan memenuhi persyaratan untuk menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh persepsi pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement (CQI)* terhadap etika kerja, (2) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etika kerja, (3) Terdapat pengaruh persepsi terhadap sistem *Continuous Quality Improvement (CQI)* terhadap keinovatifan, (4) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keinovatifan, (5) Terdapat pengaruh keinovatifan terhadap etika kerja. Model matematis persamaan struktural atau diagram jalur untuk persamaan struktural dan notasi yang digunakan dalam model matematika penelitian yang sekaligus menunjukkan bagaimana hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, tergambar dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model matematis persamaan struktural dan notasi penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti. Kuesioner diujicobakan kepada sebanyak 40 responden dan selanjutnya dilakukan pembuktian validitas dan estimasi reliabilitas instrumen.

Teknik analisis yang digunakan yakni *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang merupakan teknik yang menggunakan *confirmatory factor* atau analisis faktor, analisis regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Langkah-langkah analisis data meliputi 7 langkah pemodelan SEM, yaitu 1) pengembangan model secara teoretis, 2) menyusun diagram jalur, 3) mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural, 4) memilih matrik input, 5) menilai identifikasi model, 6) mengevaluasi estimasi model, 7) interpretasi model.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas diperoleh nilai *z-score*, *skewness* dan *kurtosis* dengan memperhatikan daerah penerimaan, dinyatakan normal (*z-score* dan nilai $\chi^2 \leq 2,58$).

Tabel 1. Hasil uji normalitas variabel variabel laten Etika Kerja

Variabel	Skewness		Kurtosis		Skewness & kurtosis	
	z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
Y _{2,1}	0,129	0,897	- 0,265	0,971	0,087	0,957
Y _{2,2}	0,139	0,890	- 0,269	0,788	0,092	0,955

Hasil uji normalitas variabel laten Keinovatifan

Variabel	Skewness		Kurtosis		Skewness & kurtosis	
	z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
Y _{1,1}	0,182	0,885	-0,398	0,691	0,191	0,909
Y _{1,2}	- 0,059	0,953	- 0,031	0,976	0,004	0,998
Y _{1,3}	- 0,088	0,930	- 0,104	0,917	0,019	0,991

Hasil uji normalitas variabel laten Persepsi Terhadap Pelaksanaan CQI

Variabel	Skewness		Kurtosis		Skewness & kurtosis	
	z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
X _{1.1}	- 0,170	0,865	- 0,254	0,800	0,093	0,954
X _{1.2}	0,038	0,970	- 0,216	0,829	0,084	0,976
X _{1.3}	0,000	1,000	- 0,077	0,938	0,006	0,997
X _{1.4}	0,019	0,985	- 0,126	0,900	0,016	0,992

Hasil uji normalitas variabel laten Kecerdasan Emosional

Variabel	Skewness		Kurtosis		Skewness & kurtosis	
	z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
X _{2.1}	0,106	0,915	- 0,162	0,872	0,037	0,981
X _{2.2}	- 0,106	0,916	- 0,177	0,907	0,025	0,988

Uji normalitas dari setiap indikator dari semua variabel laten dinyatakan normal, karena χ^2 dan p-value $\leq t_{tabel}$ 2,58 (0.005) dan t_{tabel} 1,96 (0,001).

b. Hasil uji linieritas

Tabel 2. Rangkuman hasil uji linieritas variabel laten

Variabel	Linearitas		
	F _h	F _t	
		0,05	0,01
Y ₂ X ₁	1,35	1,67	2,08
Y ₂ X ₂	1,73	1,82	1,52
Y X ₃ (Y ₁)	1,64	1,67	2,08
X ₃ (Y ₁) X ₁	1,45	1,82	1,52
X ₃ (Y ₁)X ₂	1,70	1,71	2,13

Linearitas F_h < F_t

Uji linieritas variabel laten dapat dilihat dari garis persamaan regresi, hasil perhitungan terbukti F_{hitung} < F_{tabel}.

c. Hasil uji Outlier

Uji outlier distandardisasi dalam bentuk *z-score* mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu.

Tabel 3. Hasil uji outlier variabel laten

Z-Score Varabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	St.deviasi
z score etika kerja	100	-3,05	2,23	,00	1,00
z-score kec.emosional	100	-2,73	1,84	,00	1,00
z-score persep. CQI	100	-2,73	1,84	,00	1,00
z-score keinovatifan	100	-3,53	1,94	,00	1,00

Dari tabel diatas terlihat tidak ada nilai z-score yang lebih dari 3.0, nilai rata-rata sama dengan nol, standar deviasi sebesar satu, berarti tidak ada outlier dari data yang dianalisis.

d. Hasil uji Multicollinieritas dan Singularitas variabel laten

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas dan singularitas variabel laten

Variabel Laten	Kovarians	<i>Extremelly small</i> $\geq 0,00$
YX_1	0,59	0,00
YX_2	0,66	0,00
$YX_3 (Y_1)$	0,71	0,00
$X_1X_3 (Y_1)$	0,68	0,00
$X_2X_3 (Y_1)$	0,65	0,00

Hasil uji multicollinieritas dan singularitas variabel memperlihatkan *determinant matrix covarians* lebih besar dari 0,00, berarti data tidak memiliki masalah atau kovarians $\geq 0,00$ memberi indikasi tidak adanya masalah *multicollinieritas* dan *singularitas*.

e. Hasil Uji Analisis Muatan Faktor

Hasil analisis dari setiap muatan faktor dari variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Muatan faktor dalam variabel

Muatan faktor pada indikator variabel laten Etika Kerja

Indikator	Muatan faktor/ Std-Loading	Standar Kesalahan	CFA / Nilai t		Keterangan
			t-hitung	t-tabel	
Kepribadian	0,47	0,049	9,63	1,96	Valid -/reliabel
Sosial	0,51	0,051	9,96	1,96	Valid -/reliabel

Muatan faktor pada indikator variabel laten Keinovatifan

Indikator	Muatan faktor/ Std-Loading	Standar Kesalahan	CFA / Nilai t		Keterangan
			t-hitung	t-tabel	
Pengadopsian	0,40		0,24	1,96	Valid -/reliabel
Penciptaan	0,33	0,043	7,51	1,96	Valid -/reliabel
Tindakan	0,28	0,042	6,62	6,62	Valid -/reliabel

Muatan faktor pada indikator variabel laten *Continuous Quality Improvemet*

Indikator	Muatan faktor/ Std-Loading	Standar kesalahan	CFA / Nilai t		Keterangan
			t-hitung	t-tabel	
Pendapat	0,25	0,051	4,97	1,96	Valid -/reliabel
P.Kategorian	0,45	0,046	9,77	1,96	Valid -/reliabel
Penafsiran	0,49	0,042	11,75	1,96	Valid -/reliabel
Tanggapan	0,44	0,048	9,01	1,96	Valid -/reliabel

Muatan faktor pada variabel laten Kecerdasan Emosional

Indikator	Muatan faktor/ Std-Loading	Standar kesalahan	CFA / Nilai t		Keterangan
			t-hitung	t-tabel	
Kemampuan Personal	0,49	0,049	10,09	1,96	Valid -/reliabel
Kemampuan Sosial	0,43	0,038	11,40	1,96	Valid -/reliabel

Muatan faktor dari setiap variabel laten diperlihatkan dari *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* atau nilai t. Dalam *LISREL* diperlihatkan dari *Maximum Likelihood*. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ menunjukkan muatan vaktor valid dan reliabel. Hasil yang didapatkan dari faktor menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti semua faktor valid dan reliabel untuk semua variabel.

f. Pengujian model dan hipotesis (tahap pertama)

Setelah analisis model struktural dilakukan, maka hasil perhitungan yang diperoleh maka dapat untuk menguji hipotesis. Semua hipotesis akan didukung bila koefisien Γ_1 bernilai positif dan signifikan pada level $p < 0.005$. Tingkat signifikan tersebut diuji dengan membandingkan nilai *Critical Ratio (CR)* statistik dengan t_{tabel} pada *degree of freedom (df)*.

Hasil uji hipotesis penelitian:

1. Pengaruh persepsi terhadap sistem *Continuous Quality Improvement* terhadap etika kerja

Formula untuk menguji: $\eta_2 = \Gamma_1 \xi_1 + \zeta_2$

Hipotesis yang diuji : $H_o : \lambda_{ye} 1 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 1 > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\lambda_{ye} 1$) 0,06 dengan $t_{hitung} = 0,76$ ($t_{tabel} 1,96 = 0,005$) dan ($t_{tabel} 2,58 = 0,001$) atau $t_h 0,76 \leq t_t 1,96$ (0.005) dan 2,58 (0,001), maka koefisien jalur tidak signifikan, sehingga jalur dihapuskan untuk pengujian berikut. Dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh langsung antara pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement* terhadap etika kerja.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap etika kerja pegawai

Formula untuk menguji : $\eta_2 = \Gamma_2 \xi_2 + \zeta_2$

Hipotesis yang diuji : $H_o : \lambda_{ye} 2 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 2 > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\lambda_{ye} 1$) 0,31 dengan $t_{hitung} = 5,25$ ($t_{tabel} 1,96 = 0,005$) dan ($t_{tabel} 2,58 = 0,001$) atau $t_h 5,25 \geq t_t 1,96$ (0.005) dan 2,58 (0,001), maka koefisien jalur positif dan signifikan, sehingga jalur dapat diteruskan untuk pengujian berikut. Dapat dikatakan terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap etika kerja.

3. Pengaruh persepsi terhadap sistem *Continuous Quality Improvement* terhadap keinovatifan

Formula untuk menguji: $\eta_1 = \Gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$

Hipotesis yang diuji : $H_o : \lambda_{ye} 1 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 1 > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\lambda_{ye} 3$) 0,69 dengan $t_{hitung} = 8,42$ ($t_{tabel} 1,96 = 0,005$) dan ($t_{tabel} 2,58 = 0,001$) atau $t_h 8,42 \geq t_t 1,96$ (0.005) dan 2,58 (0,001), maka koefisien jalur positif dan signifikan, sehingga jalur dapat diteruskan untuk pengujian berikut. Dapat dikatakan terdapat pengaruh langsung antara persepsi terhadap sistem *Continuous Quality Improvement* terhadap keinovatifan

4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap keinovatifan

Formula untuk menguji: $\eta_1 = \Gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$

Hipotesis yang diuji : $H_o : \lambda_{ye} 2 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 2 > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\lambda_{ye} 4$) 0,34 dengan $t_{hitung} = 4,35$ ($t_{tabel} 1,96 = 0,005$) dan ($t_{tabel} 2,58 = 0,001$) atau $t_h 4,35 \geq t_t 1,96$ (0.005) dan 2,58 (0,001), maka koefisien jalur positif dan signifikan, sehingga jalur dapat diteruskan untuk pengujian berikut. Dapat dikatakan terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap keinovatifan.

5. Pengaruh keinovatifan terhadap etika kerja

Formula untuk menguji: $\eta_2 = \beta_1 \xi_2 + \zeta_2$

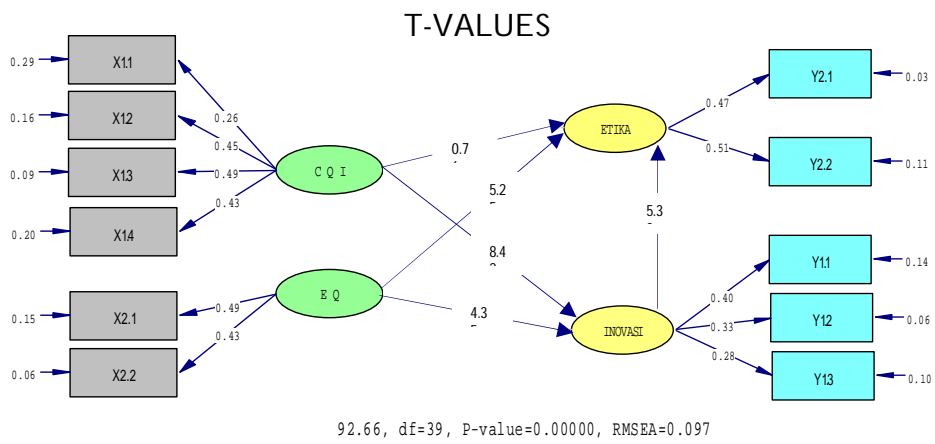
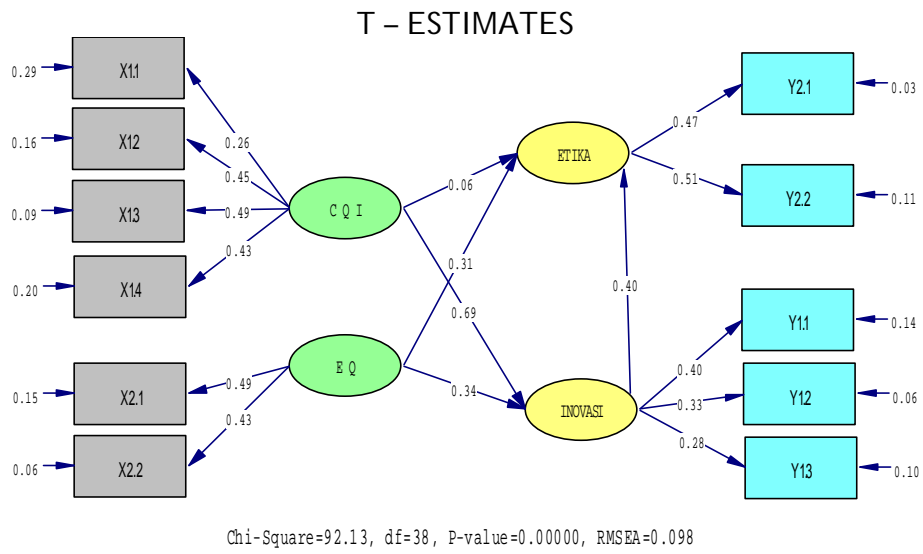
Hipotesis yang diuji : $H_o : \lambda_{ye} \beta_1 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} \beta_1 > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\lambda_{ye} 4$) 0,48 dengan $t_{hitung} = 5,33$ ($t_{tabel} 1,96 = 0,005$) dan ($t_{tabel} 2,58 = 0,001$) atau $t_h 5,33 \geq t_t 1,96$ (0.005) dan 2,58 (0,001), maka koefisien jalur positif dan signifikan, sehingga jalur dapat diteruskan untuk pengujian berikut. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara keinovatifan terhadap etika kerja pegawai.

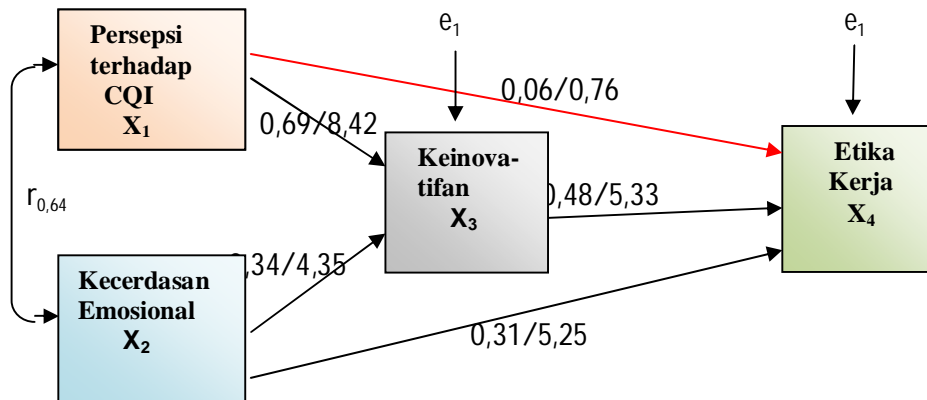
Hasil uji pengaruh variabel laten dan koefisien jalur pada uji pertama

Tabel 6. Hasil Perhitungan dan Penyajian Koefisien Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	t - hitung	t - tabel		Keterangan
			0,005	0,001	
$\eta_2 \xi_1 + \zeta_2$	0,06	0,76	1,96	2,58	Koefisien tidak signifikan jalur dihapuskan
$\eta_2 \xi_2 + \zeta_2$	0,31	5,25	1,96	2,58	Sangat signifikan
$\eta_1 \xi_1 + \zeta_1$	0,69	8,42	1,96	2,58	Sangat signifikan
$\eta_1 \xi_2 + \zeta_1$	0,34	4,35	1,96	2,58	Sangat signifikan
$\eta_2 \eta_1 + \zeta_2$	0,48	5,33	1,96	2,58	Sangat signifikan



Gambar 2. Hasil analisis Lisrel pada uji pertama



Gambar 3. Hasil Uji Model Hubungan Struktural Antar Variabel Tahap Pertama

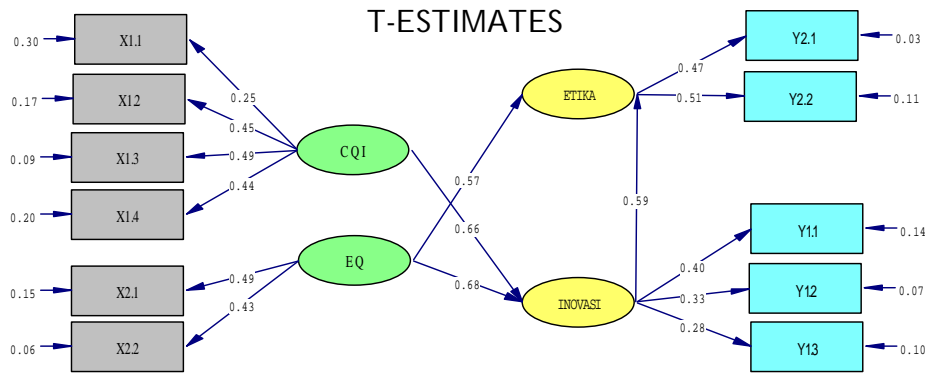
g. Hasil uji koefisien jalur model struktural yang dimodifikasi (tahap kedua)

Jalur yang nilai koefisien tidak signifikan (berarti) dihapuskan dari model yang diajukan. Setelah itu dilakukan kembali perhitungan nilai koefisien jalur dengan model yang baru dan diuji keberartian dari setiap variabel. Perhitungan nilai koefisien untuk setiap jalur dilakukan kembali dengan menggunakan uji keberartian setiap variabel laten. Adapun rincian hasil perhitungan koefisien jalur model yang imodifikasi dijelaskan dalam tabel berikut:

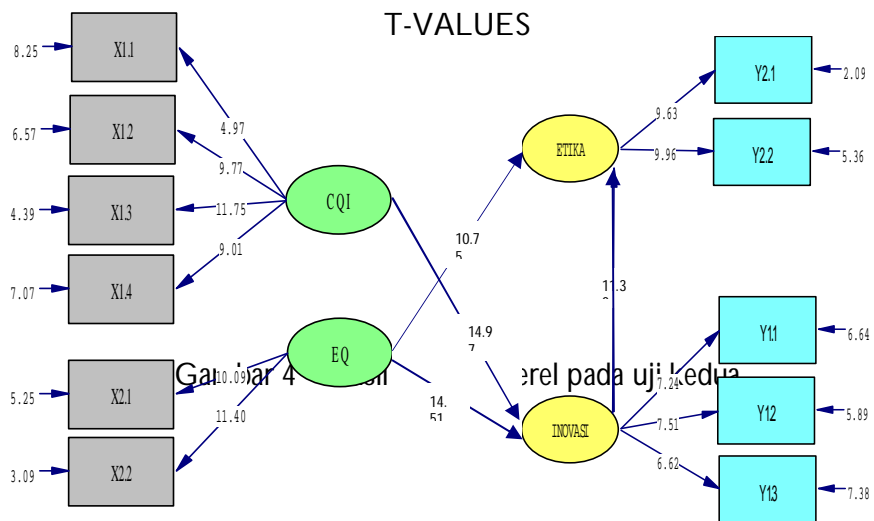
Tabel 7. Hasil Perhitungan dan Penyajian Model Struktural yang Dimodifikasi

Jalur	Koefisien Jalur	t - hitung	t - tabel		Keterangan
			0,005	0,001	
$\eta_2\xi_1 + \zeta_1$	0,66	14,97	1,96	2,58	Pengaruh sangat signifikan
$\eta_1\xi_2 + \zeta_2$	0,60	14,51	1,96	2,58	Pengaruh sangat signifikan
$\eta_1\xi_2 + \zeta_2$	0,51	10,75	1,96	2,58	Pengaruh sangat signifikan
$\eta_2\eta_1 + \zeta_2$	0,59	11,50	1,96	2,58	Pengaruh sangat signifikan

Uji tahap ke dua (terahir) pengaruh antara variabel CQI, kecerdasan emosional, keinovatifan dan etika kerja pegawai

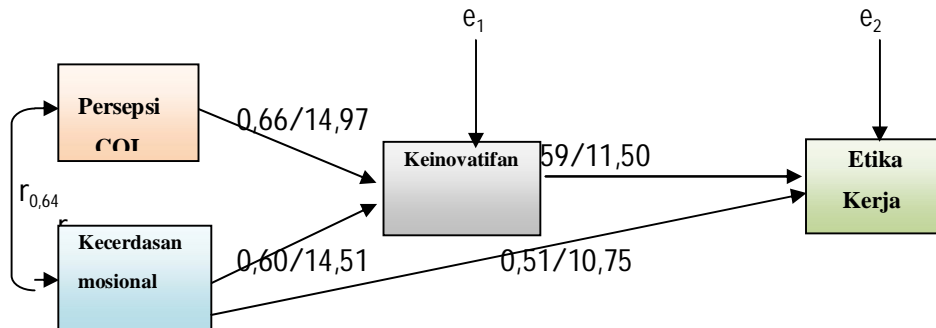


Chi-Square=92.66, df=39, P-value=0.00000, RMSEA=0.097



Chi-Square=92.66, df=39, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

Gambar 4. Hasil analisis liserel pada uji kedua



Gambar 5. Hasil Uji Model Hubungan Struktural antar Variable Tahap kedua

h. Goodness-of-fit index untuk kesesuaian model hubungan struktural antar variabel

Model struktural penelitian yang dibangun berdasarkan hipotesis yang diuji melalui LISERL. Untuk mengukur kesesuaian model penelitian ini menggunakan *Goodness-of-fit index* dengan tiga cara melihat 1) *absolut fit model*, 2) *incremental model* dan 3) *parsimonius model*. Hasilnya didapatkan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil uji kesesuaian model struktural

No	Ukuran	Ketentuan	Model awal penelitian	Model akhir penelitian
<i>Absolute Fit / Model Fit</i>				
1	DF	Diharapkan kecil	38	39
2	χ^2	Diharapkan kecil	92,13	92,66
3	GFI	$\geq 0,90$	0,90	0,95
4	RMR	$< 0,05$	0,017	0,018
5	RMSEA	$< 0,05$	0,0016	0,0020
<i>Incremental Fit</i>				
	AGFI	$\geq 0,90$	0,82	0,93
7	NFI	$\geq 0,90$	0,87	0,890
<i>Parsimonius Fit</i>				
8	PGFI	Semakin TinggiSemakin Baik	0,52	0,54
9	PNFI	Semakin TinggiSemakin Baik	0,60	0,61
10	P (<i>Significance</i>)	$\geq 0,05$	0,00	0,05

Keterangan:

DF = Degree of freedom

GFI = Goodness of Fit Index

RMR = Root Mean Square Residual

PNFI = Parsimony Normed Fit Index

AGFI = Adjusted Goodness of Fit Index

RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation

NFI = Normed Fit Index

PGFI = Parsimony Goodness of Fit Index

P = Significance

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Signifikan	Keputusan	Keterangan
1	Persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI berpengaruh langsung terhadap etika kerja	$\eta_2 = \Gamma_1 \xi_1 + \zeta_2$ $H_0 : \lambda_{ye} 1 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 1 > 0$	H_0 diterima	Memiliki pengaruh tak langsung dan tidak dimasukkan dalam modifikasi model
2	Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap etika kerja	$\eta_2 = \Gamma_2 \xi_2 + \zeta_2$ $H_0 : \lambda_{ye} 2 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 2 > 0$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh langsung
3	Persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI berpengaruh langsung terhadap keinovatifan	$\eta_1 = \Gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$ $H_0 : \lambda_{ye} 1 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 1 > 0$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh langsung
4	Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap keinovatifan	$\eta_1 = \Gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$ $H_0 : \lambda_{ye} 2 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} 2 > 0$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh langsung
5	Keinovatifan berpengaruh langsung terhadap etika kerja	$\eta_2 = \beta_1 \xi_2 + \zeta_2$ $H_0 : \lambda_{ye} \beta_1 = 0$ $H_a : \lambda_{ye} \beta_1 > 0$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh langsung

Pembahasan

Muatan faktor dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada setiap variabel dapat dilihat dari *factor loading* yang diperoleh dari setiap variabel. Pada variabel etika kerja dari dua muatan faktor cukup tinggi yaitu keberibadian 0,47 (47 %) dan sosial 0,51 (51 %). Muatan faktor variabel keinovatifan pada pengadopsian 0,40 (40 %), penciptaan 0,33 (33 %), dan tindakan 0,28 (28 %). Muatan faktor variabel persepsi terhadap

pelaksanaan sistem CQI pada pendapat 0,25 (25 %), pengkategorian 0,45 (45 %), penafsiran 0,49 (49 %), dan tanggapan 0,44 (44 %). Muatan faktor variabel laten kecerdasan emosional pada kemampuan personal 0,49 (49 %), dan kemampuan sosial 0,43 (43 %). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dari setiap variabel endogen atau variabel eksogen cukup tinggi untuk membentuk indikator, sehingga terlihat model fit dengan data dan tahap analisis dapat dilanjutkan.

Hasil analisis pemodelan struktural **tahap pertama** (koefisien jalur) yaitu menguji pengaruh antara dua variabel eksogen (persepsi terhadap CQI dan kecerdasan emosional) dengan variabel endogen lainnya (keinovatifan). Variabel endogen (keinovatifan) dengan variabel endogen lainnya (etika kerja). Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI (eksogen) dengan keinovatifan (endogen) 0,69, $t = 8,42$, kecerdasan emosional (eksogen) dengan keinovatifan (endogen) 0,34 dengan $t = 4,35$. Keinovatifan (eksogen) dengan etika kerja (endogen) 0,48, $t = 5,33$. Persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI (eksogen) dengan etika kerja (endogen) 0,06 dengan $t = 0,76$, kecerdasan emosional (eksogen) dengan etika kerja (endogen) 0,31, $t = 5,25$. Hasil di atas memperlihatkan persepsi terhadap pelaksanaan CQI tidak berpengaruh langsung terhadap etika kerja, karena koefisien pengaruh lebih kecil dari $t = 1,96$ (0,05), sedangkan variabel eksogen lainnya berpengaruh langsung terhadap etika kerja.

Hasil analisis jalur pemodelan struktural yang **dimodifikasi** atau analisis struktural tahap kedua, yaitu menguji pengaruh antara dua variabel eksogen (persepsi CQI dan kecerdasan emosional) terhadap variabel endogen (etika kerja) dan satu variabel endogen (keinovatifan) dan variabel endogen lainnya (etika kerja). Hasilnya menunjukkan bahwa ada peningkatan dan ada penurunan jumlah pengaruh antara variabel eksogen. Hasilnya adalah, persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI (eksogen) dengan keinovatifan (endogen) 0,66, $t = 14,97$, kecerdasan emosional (eksogen) dengan keinovatifan (endogen) 0,60, $t = 14,51$ kecerdasan emosional dengan keinovatifan 0,51, $t = 10,75$, keinovatifan (eksogen) dengan etika kerja (endogen) 0,59, $t = 11,30$.

Hasil uji hipotesis pengaruh persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI dengan etika kerja pegawai pada pemodelan struktur terbukti kecil dan dapat dikatakan **tidak berpengaruh** dan **tidak signifikan**. Dengan sub indikator faktor pandangan, pengkategorian, penafsiran dan tanggapan terhadap perbaikan proses, perbaikan sumber daya manusia dan perbaikan evaluasi itu setiap individu memberikan arti kepada stimulus. Hal tersebut mendukung apa yang dikemukakan Nord (1976) bahwa persepsi individu merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan dan setiap individu memberikan arti yang berbeda terhadap terhadap barang yang sama dengan cara yang berbeda. Demikian juga dalam teori Risenberg (2000) efek, kognisi dan perilaku menentukan sikap dan selanjutnya sikap menentukan efek, kognisi dan perilaku, sehingga wajar apabila persepsi pegawai tidak berpengaruh terhadap etika kerja pegawai.

Hasil uji hipotesis pengaruh kecerdasan emosional terhadap etika kerja pegawai pada pemodelan truktural pertama dan modifikasi pemodelan terbukti **berpengaruh** dan **signifikan**. Dengan indikator kemampuan personal dalam kesadaran diri, pengaturan diri, dan evaluasi diri, secara integratif berpengaruh terhadap etika kerja. Soloso (1995) mengungkapkan emosi penting dan berpengaruh sebagai energi pengaktif untuk nilai-nilai etika (kepercayaan, integritas, empati, keuletan) dalam mempertahankan hubungan yang saling percaya dan etika. Demikian juga Agustian (2000) berpendapat kecerdasan emosional yang meliputi unsur suasana hati, kesadaran diri, motivasi, etos kerja, keyakinan, integritas, komitmen, konsistensi, kejujuran, daya tahan dan keterbukaan, berhubungan erat dengan etika kerja seseorang.

Hasil uji hipotesis pengaruh persepsi terhadap pelaksanaan CQI dengan keinovatifan pada pemodelan struktur pertama dan modifikasi pemodelan terbukti **berpengaruh** dan **signifikan**. Dengan indikator pandangan, pengkategorian, penafsiran dan tanggapan terhadap perbaikan proses, perbaikan SDM dan perbaikan evaluasi, secara integratif berpengaruh terhadap keinovatifan dalam wujud pengadopsian, penciptaan dan tindakan terhadap gagasan, layanan, alat dan pengetahuan tentang pekerjaan. Dikatakan Liberg bahwa keinovatifan bukan hanya dipengaruhi sebagai proses berpikir kreatif melainkan juga sebagai kapabilitas

melahirkan, mengembangkan dan merubah gagasan/inovatif, proses, produk layanan, model atau perilaku tertentu.

Hasil uji hipotesis pengaruh kecerdasan emosional terhadap keinovatifan pada pemodelan struktur awal dan modifikasi pemodelan terbukti **berpengaruh** dan **signifikan**. Dengan indikator kemampuan personal (intrepersonal) dengan kesadaran diri, pengaturan diri dan evaluasi diri, secara integratif berpengaruh terhadap keinovatifan dalam wujud pengadopsian, penciptaan dan tindakan terhadap gagasan, layanan, alat dan pengetahuan tentang pekerjaan. Seperti dikemukakan Goleman (1995) bahwa kecerdasan emosional bermanfaat untuk memahami cara kerja dalam kehidupan individu. Ada lima dimensi kecerdasan emosional dan dua puluh lima kecakapan emosi, diantaranya dikatakan bahwa kemampuan diri dapat menciptakan sinergi kelompok, melahirkan ide baru dan imajinatif dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Hasil uji hipotesis pengaruh keinovatifan terhadap etika kerja pegawai pada pemodelan struktur awal dan modifikasi pemodelan terbukti **signifikan**. Dengan indikator pengadopsian, penciptaan, dan tindakan terhadap gagasan, layanan, alat dan pengetahuan tentang pekerjaan, secara integratif berpengaruh terhadap etika kerja. Cambiac (2004) mengemukakan perilaku kreatif dan inovatif dapat menggerakkan dan memungkinkan berkembangnya hubungan yang harmonis dan etika baik dalam bekerja.

Dari hasil penelitian dapat diimplikasikan bahwa untuk meningkatkan etika kerja pegawai adalah meningkatkan pengaruh dari semua faktor yang ada dalam tiga variabel eksogen yaitu persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvement*, kecerdasan emosional dan keinovatifan kerja pegawai. Akan tetapi dari ketiga variabel atau faktor yang berpengaruh langsung hanya dua faktor yaitu kecerdasan emosional dan keinovatifan terhadap etika kerja, sedangkan satu variabelnya sangat kecil dan tidak berpengaruh langsung terhadap etika kerja pegawai yaitu persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI, namun variabel atau faktor ini sangat tinggi berpengaruh pada variabel keinovatifan sebagai variabel endogen. Keinovatifan sebagai variabel endogen juga cukup tinggi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Sedangkan variabel keinovatifan

sebagai variabel endogen cukup tinggi mempengaruhi etika kerja pegawai, hal ini cenderung disebabkan sudah terpengaruhnya variabel keinovatifan oleh variabel atau faktor persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI dan kecerdasan emosional.

Sehingga ketiga variabel atau faktor eksogen tersebut merupakan faktor yang potensial dapat mempengaruhi dan meningkatkan etika kerja pegawai, sedangkan persepsi terhadap pelaksanaan sistem CQI meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap etika kerja, namun faktor ini memiliki pengaruh yang tinggi melalui keinovatifan, berarti semua variabel eksogen merupakan faktor yang masih perlu dipertahankan dalam meningkatkan etika kerja pegawai.

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa etika kerja pegawai dapat ditingkatkan oleh kecerdasan emosional dan persepsi terhadap pelaksanaan sistem *Continuous Quality Improvemen* dan keinovatifan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya penambahan pengetahuan, terhadap pegawai sehingga tidak sering salah persepsi. Pegawai sekaligus pimpinan harus memiliki nilai (value) karena nilai sangat akrab dengan sikap dan perilaku, nilai dan perilaku tidak hanya mempengaruhi persepsi, tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap etika kerja dan keinovatifan, berarti peningkatan kecerdasan emosional merupakan kebutuhan yang perlu dijaga melalui berbagai kegiatan. Untuk itu perlu: a). Upaya menanamkan kebiasaan dalam memecahkan setiap kasus yang dapat meningkatkan kematangan emosi dan meningkatkan daya nalar mengenai kasus tertentu, b)

Pelatihan kepemimpinan bagi pegawai pejabat eselon agar dapat meningkatkan keterampilan dalam mengenal fungsi organisasi, kesadaran akan kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinovatifan merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap etika kerja pegawai, Oleh karena itu perlu adanya peningkatan keinovatifan sehingga pegawai eselon III mampu lebih inovatif terhadap tugas-tugas kerja yang akan berdampak pada etika kerjanya.

Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Gunanjar, (2000). *ESQ Berdasarkan 6 rukun Islam*, Jakarta: Arga.
- Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Palembang. (2004). *Kepegawaian dalam angka*. Laporan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Palembang. Tidak dipublikasikan.
- Cambiac, Rice, (2004). *Organization Cretivity*, Diunduh dari <http://www.sricbi.com/shtml>, tanggal 3 April 2004.
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich. James Donnelly. Robert Konopaske. (2006). *Organization: Behavior, Structural, Process*. New-York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Goleman, Daniel. (1995). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. New-York : A Bantam Book
- Hersey and Kennet Blanchard. (1973). *Managemet of Organizational Behavior: Utilizing Human Rouserces*. Engelword Cliffs. New Jersey: Printice Hall International Editions.
- Liberg, Kurt R, (2002). <http://www.ourworld.compuserve.com>
- Nord.W.R, (1976). *Concepts snd Controversy in Organizational Behavior*, Santamonica, Calif, Goodyer

- Rasenberg, Sheila, (2000). *Memimpin Manusia: Sri Manajemen Sumber Daya Manusia*, dalam A Dale Tempe, Jakarta: PT Gramedia
- Soloso, Robert L, (1995), *Cognitive Psychology*, Needham: Allin and Bacon.
- Tillaar, H.A.R., (1997). *Pengembangan SDM dalam Era Globalisasi, Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: P.T. Grasindo.
- Tjiptono, Fandy dan Anatasia Diana, (1995). *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi Offet.