

**PENGARUH SELF LEADERSHIP, KECERDASAN SOSIAL, EMPLOYEE ABILITY
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
KOTA SURABAYA**

Eva Rachmawati¹, Siti Mujanah², Wiwik Retnaningsih³
¹²³Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sitimujanah@Untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze The Influence of Self leadership, Social intelligence, Employee ability influence on organizational commitment and Employee Performance of Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya. Respondents of this study were 80 employees. The method of data collection in this study is a survey method with an instrument questionnaire distributed to respondents. Data analysis used SmartPLS package. And the result of this research showed that Self Leadership has not significant influence on commitment organizational, Social intelligence and employee ability has a significant effect on organizational commitment, and Self Leadership, Social intelligence, and Employee ability have significant effect on employee performance. The Organizational commitment has a significant effect on employee performance Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya.

Keywords: Self leadership, Social Intelligence, Employee Ability, Organizational Commitment, and Employee Performance

Pendahuluan

Surabaya sebagai kota besar kedua setelah Jakarta memacu Pemerintah Kota Surabaya dan masyarakat Surabaya untuk bekerja keras. Pemerintah Kota Surabaya tidak hanya melakukan pembangunan secara fisik tetapi juga secara non fisik. Komitmen Pemerintah Kota Surabaya dalam menangani permasalahan warga Surabaya dilakukan secara terintegrasi di antara Organisasi Perangkat Daerah. Dengan jumlah penduduk Surabaya 3,3 juta jiwa tentunya banyak permasalahan yang dialami oleh warganya. Oleh karena itu Pemerintah Kota Surabaya memiliki Command Center 112, Hotline, Puspaga (Pusat Pelayanan Keluarga yang berada di Gedung Siola), Pos Curhat, PPTP2A sebagai sarana untuk menyampaikan informasi, pengaduan, kejadian bencana alam, ataupun tanggap bencana.

Di antara tugas dan fungsi Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya adalah memberikan intervensi

pelayanan kepada warga Surabaya yang berkaru keluarga Surabaya secara gratis seperti pemberian BPJS PBI Jaminan Kesehatan bagi warga miskin, Pemberian Pelayanan KB, Fasilitasi dan Pendampingan Inkubasi Usaha Mandiri, Pemberdayaan Perempuan juga melakukan outreach (penjangkauan) terhadap warga Surabaya.

Permasalahan sosial pada warga Surabaya yang membutuhkan intervensi dari Pemerintah Kota Surabaya juga tidak terikat hari dan jam kerja karyawan seperti permasalahan kekerasan dalam rumah tangga, penelantaran ekonomi human trafficking, perceraian, eksploitasi anak, anak rentan putus sekolah/putus sekolah, perceraian, anak yang mengkonsumsi narkoba/minuman keras, gizi buruk, anak laki-laki yang berhadapan dengan hukum yang sedang menjalaniputusan pengadilan ataupun proses persidangan, rumah aman bagi anak-anak perempuan korban kekerasan, perdagangan (trafficking), penelantaran orangtua sehingga membutuhkan pendampingan secara psikologis,

pendampingan hukum, pendampingan medis dan pendampingan psikososial membutuhkan sinergi dengan organisasi perangkat daerah di Pemerintah Kota Surabaya (Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Perlindungan Masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja, Bagian Hukum, Kecamatan/Kelurahan), jejaring atau instansi terkait (Kepolisian, Kejaksaan, Badan Narkotika Nasional Kota Surabaya, Lembaga Pemasyarakatan, Badan Pemasyarakatan), Lembaga Swadaya Masyarakat atau Non Government Organization yang mempunyai kepedulian terhadap perempuan dan anak, Rukun Warga atau Rukun Tetangga. Informasi permasalahan yang ada di Dinas Pengendalian Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya selain dari individu sendiri, media massa, sosial media tetapi juga dari masyarakat sehingga tidak semua individu atau masyarakat yang ditangani bisa kooperatif untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalahnya sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan untuk mengarahkan diri mereka sendiri dalam menangani permasalahan, mampu berhubungan dan berkomunikasi secara efektif, memahami perasaan dan mengerti apa yang orang lain pikirkan, mempunyai kemampuan intelektual dan wawasan sosial dalam menganalisa, keuletan, ketelatenan dan ketahanan fisik dalam menjalankan tugas agar dapat menyelesaikan permasalahan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam menangani permasalahan serta memberikan intervensi yang tanpa mengenal waktu, situasi dan kondisi tidak terlepas dari bagaimana sistem nilai yang terinternalisasi pada individu dan kelompok organisasi untuk bekerja secara efektif, cepat merespon dalam menangani permasalahan juga sangat bergantung pada peran self leadership yaitu suatu usaha untuk mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Manz & Sims, 2011:15).

Self leadership memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja

organisasi. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik bagi organisasi. Hal ini dimungkinkan karena iklim yang diciptakan memberikan ruang gerak bagi setiap pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri.

Dalam menyelesaikan pekerjaan untuk membantu memberikan pelayanan khususnya pelayanan konseling kepada warga Surabaya dibutuhkan kemampuan seseorang untuk berhubungan secara efektif dengan orang lain yang disebut Kecerdasan Sosial seperti yang dikemukakan oleh Robin dan Judge (2007:17). Warga Surabaya yang mendapat layanan dari Pemerintah Kota Surabaya khususnya dari Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya memerlukan karyawan yang bisa merasakan dan mengerti apa yang orang lain pikirkan (empati) juga wawasan sosial agar dapat menyelesaikan permasalahan.

Stevens dan Campion (2008 :13) mengemukakan bahwa employee ability seperti kemampuan proses memecahkan masalah dan berkoordinasi dengan instansi terkait di internal organisasi perangkat daerah Pemerintah Kota Surabaya maupun non government organization.

Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam menangani permasalahan serta dalam memberikan intervensi yang tanpa mengenal waktu, situasi dan kondisi tidak terlepas dari bagaimana sistem nilai yang terinternalisasi sehingga individu dan kelompok organisasi untuk bekerja secara efektif, cepat merespon dalam menangani permasalahan.

Kecilnya angka resign atau mengundurkan diri karyawan juga rendahnya ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan, keinginan untuk tidak meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini karena tugas serta lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi menunjukkan adanya komitmen terhadap organisasi.

Dari permasalahan di atas apakah ada Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada Dinas

Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.

Rumusan Masalah

1. Apakah self leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.
2. Apakah kecerdasan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.
3. Apakah employee ability berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.
4. Apakah self leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya
5. Apakah kecerdasan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya
6. Apakah employee ability berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.

Kajian Teori

Greenberg dan Baron yang dikutip Wibowo (2013:22) bahwa Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan

antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri.

Perilaku organisasi akan selalu berhubungan dengan pekerjaan dan situasi lingkungan maka akan banyak perilaku yang saling berkaitan pula seperti tugas, kerja, kehadiran, perpindahan pekerjaan, produktivitas, penampilan manusia dan manajemen.

Self leadership didefinisikan Manz dan Sims (2012:32) sebagai filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif. Juguas suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. Neck dan Houghton (2006:37) bahwa self leadership merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Self leadership adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Self Leadership adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik, indikatornya : meminta saran dari orang lain, mampu mengelola diri, melakukan pengembangan diri, mengenal diri sendiri

Kecerdasan sosial Menurut Daniel Goleman, (2007,17). "The ability to understand other people and how they will react to different social situation" kecerdasan sosial merupakan kemampuan untuk mengerti orang lain dan bagaimana mereka akan bereaksi terhadap berbagai situasi sosial yang berbeda. Goleman (2007:17) menggunakan istilah social intelligence untuk menjelaskan mengenai sekumpulan keterampilan yang memungkinkan kita untuk menjadi efektif dalam mengelola interaksi sosial kita. Dalam bukunya pula disebutkan bahwa komponen kecerdasan sosial terdiri dari dua hal, yaitu pertama adalah kesadaran sosial dimana kita berusaha untuk memahami perasaan dan pikiran orang lain, yang

tercakup dalam aspek empati dasar, penyelarasan, ketepatan empatik dan pengertian sosial. Sedangkan komponen kedua adalah fasilitas sosial bagaimana kita berinteraksi dengan mulus dan efektif dengan orang lain dengan kesadaran sosial yang dipunyai, dan aspek yang tercakup di dalamnya seperti sinkroni, presentasi diri, influence, dan kepedulian. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan social adalah kesadaran social dimana kita berusaha untuk memahami perasaan dan pikiran orang lain, indikatornya : empati, mendengarkan dengan penuh penerimaan, memahami pikiran orang lain, berinteraksi secara lancar, kemampuan membawa diri, mempengaruhi orang lain

Menurut Robbins dan Judge (2008:38), kemampuan (ability) karyawan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah, salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa employee ability adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang melingkupi aspek intelektual dan kemampuan fisik,

indikatornya : Kemampuan fisik (stamina, cekatan, ketangkasan fisik) dan intelektual (memecahkan masalah, kecepatan persepsi, penalaran).

Komitmen organisasional yaitu sikap karyawan yang tergambar pada statistik kehadiran serta keluar masuknya pekerja, memberikan yang terbaik untuk organisasi, rasa bangga , menerima semua tugas yang diberi, menganut sistem nilai yang sama dengan instansi tempat bekerja, kelancaran operasional organisasi (Meyer dan Allen dalam Hayati (2013:33).Komitmen organisasional dapat dijabarkan menjadi tiga karakteristik individu antara lain yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi, berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi dan berusaha memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut, oleh karena itu komitmen seseorang terhadap organisasinya akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu pekerjaan atau organisasinya dan hal itu merupakan suatu proses yang berkelanjutan

Komitmen karyawan yang rendah terhadap pekerjaan dan organisasinya akan turut mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap pekerjaan, organisasi atau unit organisasinya. Komitmen ditunjukkan dalam bekerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya. (Allen dan Meyer, 1997:17). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap karyawan yang tergambar pada statistik kehadiran serta keluar masuknya pekerja, memberikan yang terbaik untuk organisasi, rasa bangga , menerima semua tugas yang diberi, menganut system nilai yang sama dengan instansi tempat bekerja, kelancaran operasional organisasi, indikatornya : gembira bekerja di organisasi, merasa memiliki, terikat

secara emosional, organisasi memiliki arti, setia terhadap organisasi.

Kinerja karyawan berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Mangkunegara (2013:67). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2014:35) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu tersebut yaitu :

- a. Effort (usaha) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas`
- b. Abilities yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/Task Perception yaitu segala perilaku aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Surya Dharma (2012: 83) indikator kinerja karyawan adalah : konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, berorientasikan kerja kelompok Mahsun (2006:25) berpendapat bahwa kinerja sebagai prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam menjalankan tugasnya secara tanggung jawab yang dipengaruhi faktor individu yaitu effort, abilities, role/task perception.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam menjalankan tugasnya secara tanggung jawab, indikatornya : konsisten, tepat, dapat dicapai, berorientasikan kerja kelompok.

Hasil penelitian Siti Mujanah (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Klas 1B Bima”. dengan responden sebanyak 52 karyawan yang diambil dengan total population sampling. Teknik analisis data menggunakan uji t dan uji simultan (uji F) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

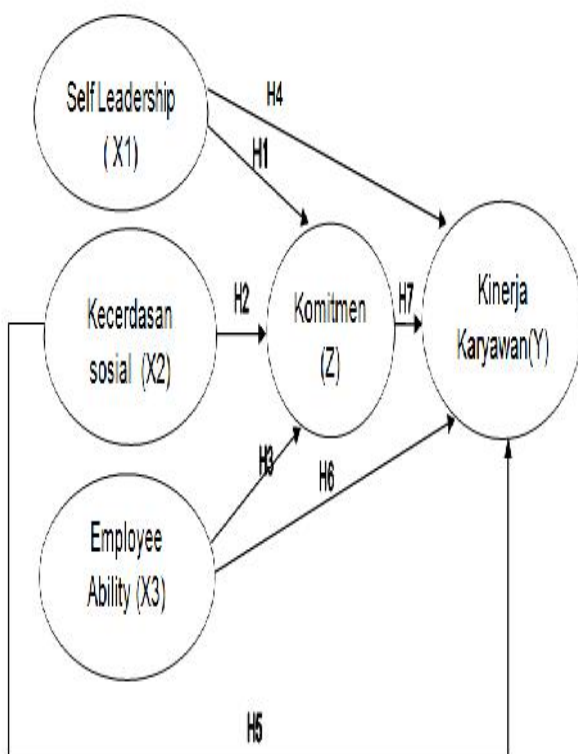
Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko (2015) dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Petrokimia Gresik”. Penelitian ini dilakukan di PT Petrokimia Gresik. Sampel yang digunakan sebanyak 89 karyawan dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin. Metode Analisis Data menggunakan Analisis Regresi Berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan Analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyu Adi Surya, Endang Siti Astuti dan Heru Susilo (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Employee Knowledge, Skill dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dan Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu proporsional random sampling dengan jumlah sampel 42 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, dan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Penggunaan Manusia Sistem Informasi Sumberdaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan (2) Employee knowledge berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem informasi sumberdaya manusia (3) Employee skill berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem informasi sumber daya manusia (4) Employee ability berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem informasi sumberdaya manusia (5) Employee knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (6) Employee skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (7) Employee ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (8) Manusia Sistem Informasi Sumberdaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Triana Fitriastuti (2013) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan”, hasil penelitian ini : (1) Kecerdasan Sosial, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (2) Karyawan yang mempunyai Kecerdasan Sosial akan bekerja lebih baik sesuai standard organisasi dan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka Hipotesa pada penelitian ini adalah :

H1 : Self leadership berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

H2 : Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

H3: Employee ability berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

H4 : Self leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

H5 : Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

H6 : Employee ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

H7: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya dengan tipe Causal Explanatory. Sampel jenuh atau sensus adalah sama dengan jumlah populasi karyawan yang bertugas melakukan outreach (penjangkauan) terhadap warga Surabaya yang mendapatkan intervensi dari Pemerintah Kota Surabaya yaitu 80 karyawan.

Analisis dan Pembahasan

Klasifikasi menurut jenis kelamin bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi 44 karyawan (55%) dan perempuan sebanyak 36 karyawan (45%) . Karyawan laki-laki lebih mendominasi karena dalam melakukan outreach (penjangkauan) yang tidak hanya pada jam kerja tetapi juga di luar jam kerja atau hari kerja, berbagai situasi dan kondisi serta karakteristik warga Surabaya yang memperoleh intervensi dari Pemerintah Kota Surabaya namun karyawan perempuan tetap dibutuhkan dalam melakukan outreach (penjangkauan) terutama dalam menghadapi klien anak-anak, perempuan ataupun orangtua yang lebih membutuhkan ketelatenan dan kesabaran.

Tingkat pendidikan responden didominasi S1 sebanyak 57 orang atau 71,25% karena dalam melakukan tugas outreach (penjangkauan) dibutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan intelektual dan self leadership dalam menangani intervensi warga Surabaya dan yang paling sedikit tingkat pendidikan S2 yang berjumlah 4 orang atau 5%. yang berfungsi sebagai koordinator pelaksanaan outreach (penjangkauan).

Uji Validitas Instrumen

Koefisien korelasi r_{xy} nilai *cut off* sebesar 0,219 nilai R pada indikator variabel X1, X2, X3, Z, dan Y memiliki nilai > dari R tabel 0,219 maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan nilai 1.00 atau kurang dari 0.60 bahwa Self Leadership (X1), Kecerdasan Sosial (X2), Employee Ability (X3), Komitmen (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) yang berarti reliabel dan nilai AVE diatas 0,5 yaitu : output

outer loading bahwa nilai outer loading untuk semua hubungan menunjukkan angka yang > 0,5 sehingga indikator tersebut valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui *outer loading*, juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.5. Validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross loading* dengan criteria bahwa apabila nilai *cross loading* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai *cross loading* indicator pada variable lainnya maka indicator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian yaitu bahwa secara keseluruhan indikator-indikator dari variabel X1, X2, X3, Z dan Y menghasilkan nilai *cross loading* sesuai indikatornya

Output dari nilai outer loading untuk semua hubungan dalam penelitian ini menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga indikator tersebut valid untuk mengukur variabelnya.

Hasil Uji Validitas Konvergen AVE

Variabel	AVE	Keterangan
X1	0,775	Valid
X2	0,523	Valid
X3	0,589	Valid
Z	0,574	Valid
Y	0,513	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 dan Y menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Hasil Uji Reliabilitas Construk

Variabel	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Interpretasi
X1	0,958	0,965	Reliabel
X2	0,918	0,928	Reliabel
X3	0,931	0,942	Reliabel
Y	0,859	0,892	Reliabel
Z	0,918	0,930	Reliabel

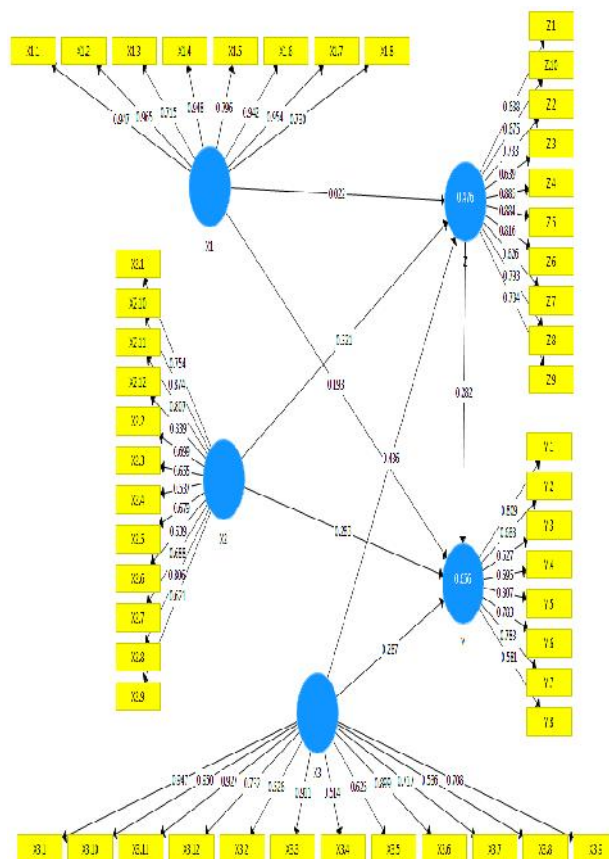
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel variable X1, X2, X3, Y, dan Z secara berturut-turut sebesar 0,958, 0,918, 0,931, 0,859, dan 0,918.

Hasil tersebut menunjukkan semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya

Goodness Of Fit Model

Goodness of fit Model dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* (Q^2) atau jika variabel endogen hanya ada satu menggunakan R^2 . Nilai *R Square* Komitmen organisasional sebesar 0,476 atau 47,6% bahwa keragaman variabel komitmen organisasional (Z)mampu dijelaskan oleh variabel self leadership (X1), kecerdasan sosial (X2)dan employee ability (X3) sebesar 47,6%, atau dengan kata lain kontribusi oleh variabel-variabel self leadership (X1), kecerdasan sosial (X2), dan employee ability (X3) terhadap komitmen organisasional (Z) 47,6%,

Diagram Jalur Hasil Analisis PLS



Selanjutnya nilai R Square kinerja karyawan (Y) sebesar 0,656 atau kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel self leadership (X1), kecerdasan sosial (X2), employee ability (X3) dan komitmen organisasional (Z) sebesar 47,6% atau dengan kata lain kontribusi oleh variabel-variabel self leadership (X1), kecerdasan sosial (X2), employee ability (X3) dan komitmen organisasional (Z) pada kinerja karyawan (Y) 65,6%.

Nilai R Square

Variabel	R Square
Komitmen	0,476
Kinerja Karyawan	0,656

Pengujian Hipotesis

Variabel eksogen terhadap variabel endogen jika T-statistics T-tabel (1.96) dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu :

1. Pengaruh self leadership pada komitmen organisasional adalah 0,148 artinya self leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Pengaruh kecerdasan social pada komitmen organisasional adalah 2,311 artinya terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan social terhadap komitmen organisasional.
3. Pengaruh antara employee ability pada komitmen organisasional adalah 3,550 artinya terdapat pengaruh yang signifikan employee ability terhadap komitmen organisasional.
4. Pengaruh self leadership pada kinerja karyawan adalah 2,385 artinya self leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh kecerdasan social pada kinerja karyawan adalah 2,395 bahwa kecerdasan social berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Pengaruh employee ability pada kinerja karyawan adalah 2,323 artinya employee ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7. Pengaruh komitmen organisasional pada kinerja karyawan adalah 2,552 artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial maka kinerja karyawan akan semakin tinggi;
6. Employee ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi employee ability maka kinerja karyawan akan semakin tinggi
7. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini maka di sarankan sebagai berikut:

1. Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya Bisa hendaknya memperhatikan perilaku positif dari pegawainya karena dengan perilaku positif dapat meningkatkan komitmen organisasi
2. Beberapa perilaku positif dari hasil penelitian ini seperti kecerdasan sosial, employee ability, self leadership dapat meningkatkan kinerja sehingga Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya perlu memberikan pelatihan melalui *personality development*, pelatihan SQ, pelatihan dan pelatihan untuk menambah wawasan dalam meningkatkan pelayanan pada masyarakat seperti publik speaking, cara berkomunikasi yang efektif dan teknik mengeksplorasi.
3. Memberikan pembekalan beladiri khususnya bagi karyawan perempuan sebagai upaya perlindungan diri dalam menghadapi berbagai karakter masyarakat dalam menjalankan tugasnya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Self leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional bahwa semakin tinggi self leadership maka komitmen organisasional akan semakin tinggi pula namun kenaikan tersebut tidak signifikan.
2. Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional bahwa semakin tinggi kecerdasan social maka komitmen organisasional akan semakin tinggi
3. Employee ability berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional bahwa semakin tinggi employee ability maka komitmen organisasional akan semakin tinggi
4. Self leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan bahwa semakin tinggi self leadership maka kinerja karyawan akan semakin tinggi

Daftar Pustaka

- Chandra Wijaya. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Kalimantan Timur: *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4 No. 2. PP :103-114

- Goleman, Daniel. 2007. *Social intelligence: Ilmu baru tentang hubungan antar manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Manz, C.C. & Sims, H.P. 2011. *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. California: Berrett-Koehler Publications
- Mujanah, Siti (2009). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Merpati Nusantara Surabaya. *Ekonomi & Bisnis*.Vol.13. No.2. Juni 2009
- Mujanah, Siti (2009). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Merpati Nusantara Surabaya. *Ekonomi & Bisnis*.Vol.13. No.2. Juni 2009
- Wahyu A.S, Endang S.A dan Heru S. 2014. Pengaruh Employee Knowledge, Skill dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dan Kinerja Karyawan. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8. No.1.Hal. 1-7.
- Wiwik Retnaningsih. 2017. *Manajemen Strategik*. Surabaya : ISBN 978-979-9459-70-1
- Yukl, G.A. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.