

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data, dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program SPSS, dan Lisrel 8.8 (*student edition*).

4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Polres Sleman

Kepolisian Resort Sleman merupakan Institusi Polri yang mempunyai tugas pokok Polri Sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegakan hukum untuk memberi perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Polres Sleman.

Dalam melaksanakan tugas Polres Sleman selalu bekerjasama dengan Instansi samping dan masyarakat yang diharapkan akan dapat membantu keberhasilan Polri yang maksimal.

Keberhasilan Polres Sleman pada khususnya dan Polri pada umumnya akan membawa dampak positif terhadap masyarakat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja Polres Sleman/ Polri untuk lebih baik kedepannya.

4.1.2 Visi Misi Polres Sleman

1. Visi Polres Sleman

Polres Sleman bertekad mewujudkan postur Polri yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung dan pelayan masyarakat, yang selalu dekat dan dipercaya masyarakat serta sebagai aparat penegak hukum yang proporsional untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat masyarakat Sleman sebagai kota budaya, pendidikan dan pariwisata dalam suatu kehidupan sosial yang demokratis, berbudaya serta masyarakat yang sejahtera.

2. Misi Polres Sleman

Berdasarkan pernyataan Visi yang diinginkan sebagai tersebut diatas selanjutnya misi Polres Sleman adalah sebagai berikut:

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan sehingga masyarakat Sleman sehingga masyarakat bebas dari gangguan fisik maupun psikis.
2. Memberikan bimbingan kepada masyarakat Sleman melalui upaya preemtif dan prefentif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat.
3. Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan Hak Asasi Manusia

serta budaya setempat menuju kepada adanya kepastian dan rasa keadilan.

4. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang berlaku dalam masyarakat sleman.
5. Mengelola Sumber Daya Manusia Polres Sleman secara profesional untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat sehingga dapat mendorong meningkatkan gairah kerja masyarakat Sleman sebagai kota pendidikan dan pariwisata guna mencapai kesejahteraan.
6. Meningkatkan upaya konsolidasi kedalam sebagai upaya menyamakan Visi dan Misi Polres Sleman kedepan, agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan masyarakat.
7. Memelihara soliditas institusi Polres Sleman dan berbagai pengaruh eksternal yang sangat merugikan organisasi.
8. Melanjutkan penyiapan personel untuk melaksanakan operasi pemulihan keamanan ke beberapa wilayah konflik.
9. Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa mengingat Sleman sebagai kota budaya, pendidikan dan

pariwisata banyak penduduk pendatang baru dari luar untuk menuntut ilmu.

4.1.3 Letak Geografis Polres Sleman

1. Letak Geografis

Kabupaten Tk II Sleman pada posisi 734,52 O LU – 747,05 O LS dan 107 15 O 03 OO BB – 110 28 O 30 OO BT.

a. Batas Daerah

- 1) Sebelah Utara : Karesidenan Kedu dan Kab. Boyolali
- 2) Sebelah Timur : Kab. Klaten
- 3) Sebelah Tenggara : Kab. Gunung Kidul
- 4) Sebelah Selatan : Kodya Yogyakarta dan Kab. Bantul
- 5) Sebelah Barat : Kab. Kulon Progo

b. Luas Daerah

Luas 574.82 Km² atau 18,043 % dari luas Propinsi DIY yang terdiri dari 3 wilayah Pembantu Bupati, 17 Kecamatan, 86 Desa, 122 Dusun, 2881 RW dan 6992 RT.

- Luas bagian tiap daerah kecamatan:
 - 1) Kecamatan Moyudan : 27,62 Km²
 - 2) Kecamatan Minggir : 27,27 Km²
 - 3) Kecamatan Sayegan : 26,63 Km²
 - 4) Kecamatan Godean : 26,84 Km²

- 5) Kecamatan Gamping : 29,25 Km²
 - 6) Kecamatan Mlati : 28,52 Km²
 - 7) Kecamatan Depok : 35,35 Km²
 - 8) Kecamatan Berbah : 22,99 Km²
 - 9) Kecamatan Prambanan : 41,35 Km²
 - 10) Kecamatan Kalasan : 15,84 Km²
 - 11) Kecamatan Ngemplak : 35,71 Km²
 - 12) Kecamatan Ngaglik : 38,32 Km²
 - 13) Kecamatan Sleman : 38,32 Km²
 - 14) Kecamatan Tempel : 32,49 Km²
 - 15) Kecamatan Turi : 43,89 Km²
 - 16) Kecamatan Pakem : 43,84 Km²
 - 17) Kecamatan Cangkringan : 47,99 Km²
- Luas Jenis Lingkungan :
 - 1) Daerah Perkebunan : – Km²
 - 2) Daerah Pertanian : 30.803 Km²
 - 3) Daerah Perikanan : 2.297 Km²
 - 4) Daerah Kehutanan : 2.012 Km²
 - 5) Daerah Pertambangan : – Km²
 - 6) Daerah Persawahan : 262.39 Km²
 - 7) Daerah Tegalan : 60.41 Km²

8) Daerah Pekarangan : 172.48 Km²

2. Demografi Polres Sleman

Jumlah penduduk Kab. Sleman terdapat 838.628 jiwa dengan luas wilayah 574,82 Km²

3. Sumber Daya Alam

a. Hutan

- 1) Hutan Negara : Luas + 1.744,43 Ha
- 2) Hutan Rakyat : Luas + 3.360 Ha
- 3) Hutan Kota : Luas + 620 Ha

b. Mata Air

Terdapat 56 mata air, 21 mata air diantaranya debit musim penghujan lebih besar 10 liter per detik (L/Dt). Debit terbesar adalah mata air Umbul Wadon (170 L/Dt).

c. Tambang

Terdapat cadangan/potensi golongan C meliputi : Sirtu, Tanah Liat, Andesit, Pasir, Breksi, Gamping.

4. Ideologi / Politik

Pada dasarnya masyarakat / penduduk kabupaten Sleman sebagian besar sudah menerima Pancasila sebagai dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia, namun ada sekelompok kecil masyarakat yang masih meragukan Pancasila, artinya belum menerima Pancasila sepenuhnya. Disamping itu juga sebagian

masyarakat ada yang berfikiran sempit dengan dalih fanatisme agama mencoba melakukan kegiatan yang bertentangan dengan Pancasila. Munculnya Parpol baru sebagai wujud dinamika politik sesuai dengan Reformasi Total serta adanya Pejabat Pemerintah yang melakukan KKN.

5. Ekonomi

Industri Besar & Kecil, Proyek Vital & Perusahaan Asing, Supermarket/ Dept Store, Hotel, Bank, Showroom, Bengkel.

6. Sosial Budaya

a. Fasilitas Umum

Rumah Sakit, Puskesmas.

b. Tempat Ibadah

- 1) Masjid : 1689
- 2) Langgar : 939
- 3) Mushola : 403
- 4) Gereja : 65
- 5) Kapel : 27
- 6) KBT : 3
- 7) Pura : 4
- 8) Wihara : 3

c. Pendidikan

- 1) PONPES : 123

- 2) SD/MI/SLB Negeri : 387, Swasta : 112, MI : 17, SLB : 23
- 3) SMP/MTS Negeri : 63, Swasta : 55
- 4) SMA/MAN/SMK Negeri : 30, Swasta : 112
- 5) PERGURUAN TINGGI: Negeri : 6, Swasta : 38

4.2 Uji Kualitas Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang diajukan pada anggota Polres Sleman. Pengujian penelitian ini dilakukan melalui analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir instrumen dengan skor total. *Output* dari hasil pengujian tersebut adalah nilai r hasil dan nilai signifikansi untuk masing-masing butir kuesioner. Pada pengujian ini, pengambilan keputusan berdasarkan pada r hasil. Jika r hasil positif $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka butir tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hasil negatif dan $< r$ tabel atau memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid, r tabel pada pengujian validitas ini adalah 0,1129. Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing perangkat instrumen. Hasil uji validitas adalah dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
EQ1	0,630	0,000	0,113	Valid
EQ2	0,630	0,000	0,113	Valid
EQ3	0,633	0,000	0,113	Valid
EQ4	0,814	0,000	0,113	Valid
EQ5	0,804	0,000	0,113	Valid
EQ6	0,796	0,000	0,113	Valid
EQ7	0,777	0,000	0,113	Valid
EQ8	0,745	0,000	0,113	Valid
EQ9	0,730	0,000	0,113	Valid
EQ10	0,875	0,000	0,113	Valid
EQ11	0,538	0,000	0,113	Valid
EQ12	0,631	0,000	0,113	Valid
EQ13	0,714	0,000	0,113	Valid
EQ14	0,261	0,000	0,113	Valid
EQ15	0,435	0,000	0,113	Valid
EQ16	0,213	0,000	0,113	Valid
EQ17	0,650	0,000	0,113	Valid
EQ18	0,709	0,000	0,113	Valid
EQ19	0,604	0,000	0,113	Valid
EQ20	0,665	0,000	0,113	Valid
EQ21	0,796	0,000	0,113	Valid
EQ22	0,734	0,000	0,113	Valid
EQ23	0,316	0,000	0,113	Valid
SQ1	0,842	0,000	0,113	Valid
SQ2	0,616	0,000	0,113	Valid
SQ3	0,793	0,000	0,113	Valid
SQ4	0,763	0,000	0,113	Valid
SQ5	0,637	0,000	0,113	Valid
SQ6	0,659	0,000	0,113	Valid
SQ7	0,896	0,000	0,113	Valid
SQ8	0,591	0,000	0,113	Valid
SQ9	0,835	0,000	0,113	Valid
SQ10	0,631	0,000	0,113	Valid
SQ11	0,522	0,000	0,113	Valid
SQ12	0,789	0,000	0,113	Valid
SQ13	0,737	0,000	0,113	Valid

SQ14	0,657	0,000	0,113	Valid
SQ15	0,729	0,000	0,113	Valid
SQ16	0,561	0,000	0,113	Valid
SQ17	0,669	0,000	0,113	Valid
SQ18	0,486	0,000	0,113	Valid
SQ19	0,556	0,000	0,113	Valid
SQ20	0,719	0,000	0,113	Valid
SQ21	0,383	0,000	0,113	Valid
SQ22	0,369	0,000	0,113	Valid
SQ23	0,334	0,000	0,113	Valid
SQ24	0,641	0,000	0,113	Valid
P1	0,639	0,000	0,113	Valid
P2	0,718	0,000	0,113	Valid
P3	0,734	0,000	0,113	Valid
P4	0,522	0,000	0,113	Valid
P5	0,776	0,000	0,113	Valid
P6	0,619	0,000	0,113	Valid
P7	0,739	0,000	0,113	Valid
P8	0,811	0,000	0,113	Valid
P9	0,759	0,000	0,113	Valid
TP1	0,720	0,000	0,113	Valid
TP2	0,783	0,000	0,113	Valid
TP3	0,444	0,000	0,113	Valid
TP4	0,252	0,000	0,113	Valid
TP5	0,696	0,000	0,113	Valid
TP6	0,473	0,000	0,113	Valid
TP7	0,499	0,000	0,113	Valid
TP8	0,458	0,000	0,113	Valid
TP9	0,637	0,000	0,113	Valid
TP10	0,603	0,000	0,113	Valid
TP11	0,377	0,000	0,113	Valid
TP12	0,691	0,000	0,113	Valid
TP13	0,619	0,000	0,113	Valid
TP14	0,765	0,000	0,113	Valid
TP15	0,633	0,000	0,113	Valid
TP16	0,269	0,000	0,113	Valid
TP17	0,139	0,011	0,113	Valid
TP18	0,256	0,000	0,113	Valid
TP19	0,674	0,000	0,113	Valid
TP20	0,456	0,000	0,113	Valid

Sumber : Data diolah, 2016 (Lampiran 2)

Dari Tabel 4.1 terlihat bahwa tidak ada indikator yang memiliki signifikansi $>0,05$ dan nilai r hitung lebih besar dari pada r hitung. Dengan demikian seluruh indikator telah valid dan siap diteliti lebih lanjut.

Sedangkan variabel Intelligence tidak diuji validitasnya karena variabel tersebut merupakan variabel terukur atau *Measured Variables* disebut juga *observed Variables* yang telah diukur nilainya dari Tes CFIT (Culture Fair Intelligence Test), tes ini merupakan salah satu macam tes untuk mengetahui intelegensi (tes kecerdasan), tes ini dikembangkan oleh Raymond B. Cotrell dan sejumlah staf penelitian dari Institute Ability Testing di Universitas Illinois, USA. Hal ini didukung oleh Latan dan Ghazali (2012) bahwa untuk analisis jalur menggunakan variabel *observed*, tidak perlu melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dan reliabilitasnya, sehingga langsung dilakukan estimasi model struktural.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dimuat memiliki validitas, selanjutnya dilakukan uji realibilitas. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan

konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur fenomena yang sama. Pada pengujian realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* > 0,7 dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujianya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Emotional Quotient (EQ)	0,934	Reliabel
Spiritual Quotient (SQ)	0,932	Reliabel
Profesionalisme (P)	0,859	Reliabel
Task Performance (TP)	0,832	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel di atas maka semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *cronbach alpha* > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan untuk diteliti lebih lanjut.

4.3 Deskriptif Data Responden

4.3.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan anggota Kepolisian Polres Sleman, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 330 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin,

umur dan klasifikasi tingkat IQ. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari anggota Kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	286	86,6
Perempuan	44	13,4
Total	330	100%

Sumber: Data setelah diolah, 2016

Tabel di atas terlihat sebanyak 286 orang atau 86,6% adalah laki-laki dan perempuan sebanyak 44 orang atau 13,4%. Terlihat lebih banyak anggota polisi laki-laki dibandingkan dengan anggota polisis perempuan yang menunjukkan bahwa untuk bagian operasional kerja diserahkan kepada karyawan laki-laki, sementara pelayanan dan administrasi untuk karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia yang dimiliki responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kemampuan anggota polisi dalam

menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengayom masyarakat di Kab. Sleman Yogyakarta. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Frekuensi dan Persentase Usia

Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	76	23,1
31 – 40 Tahun	171	51,8
41 – 50 Tahun	78	23,6
> 50 Tahun	5	1,5
Total	330	100%

Sumber: Data setelah diolah, 2016

Tabel di atas terlihat kebanyakan anggota polisi berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 171 orang atau 51,8%, berturut-turut anggota dengan interval usia 41 – 50 tahun ada 78 orang atau 23,6%, usia 20 – 30 tahun ada 76 orang atau 23,6% dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang atau 1,5%. Artinya anggota Kepolisian Polres Sleman Yogyakarta kebanyakan berusia relatif muda yang kemampuannya masih cukup kuat dalam menjalankan segala tugas dan fungsi sebagai anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori IQ

Berdasarkan tes IQ dengan menggunakan alat tes yaitu *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT) yang dikembangkan oleh C Raymond, maka tes ini untuk mengetahui tingkatan IQ yang dimiliki responden

yang digunakan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Tes ini bersifat tertutup dan rahasia, pemegang lisensi penuh oleh tim Psikolog yang telah ditunjuk oleh penulis guna keperluan penelitian ini. Lebih jelasnya klasifikasi IQ responden ditunjukkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Frekuensi dan Persentase Klasifikasi IQ

Skor IQ	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
>170	Genius / Jenius	2	0,6 %
140-169	Very Superior / Sangat Cerdas	104	30,9 %
120-139	Superior / Cerdas	91	27,6 %
110-119	High Average / Di atas rata-rata	25	7,6 %
90-109	Average / Rata-rata	86	26,1 %
80-89	Low Average / Di bawah rata-rata	12	3,6 %
70-79	Borderline	8	2,4 %
<70	Mentally Defective	4	1,2 %
Total		330	100%

Sumber: Data setelah diolah, 2016 (Lampiran 4)

Tabel di atas menunjukkan kategori klasifikasi IQ responden dari anggota kepolisian Polres Sleman. Terlihat kebanyakan anggota polisi berada pada kategori sangat cerdas yaitu sebanyak 104 orang atau 30,9%, berturut-turut anggota polisi dengan kategori IQ Cerdas ada 91 orang atau 27,6%, anggota polisi dengan kategori IQ Rata-Rata ada 86 orang atau 26,1%, anggota polisi dengan kategori IQ Di Atas Rata-Rata ada 25 orang atau 7,6%, anggota polisi dengan kategori IQ Borderline (dibawah garis rata-rata) ada 8 orang atau 2,4%, anggota

polisi dengan kategori Mentally Defective (Keterbelakangan) ada 4 orang atau 1,2%, dan kategori IQ paling tinggi yaitu Jenius ada 2 orang atau 0,6%. Artinya anggota polisi Polres Sleman memiliki IQ yang cerdas, hal ini karena rekrutmen anggota polisi yang begitu ketat, oleh karena tugas dan beban menjadi anggota polisi sangat berat sekali, maka persyaratan menjadi anggota polisi tidaklah mudah. Namun ada beberapa anggota polisi yang kategori IQ-nya dibawah rata-rata mungkin saja karena beberapa faktor penyebabnya diantara lain kurang mengikuti instruksi psikolog ketika diadakannya Tes CFIT, sehingga pemahaman dan kurang mendengarkan dari pada instruktur menyebabkan berpengaruhnya pada score IQ yang di dapatkan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Dalam hal ini akan dilihat kecenderungan jawaban responden untuk semua variabel penelitian. Untuk menentukan kategori masing-masing variabel, terlebih dahulu ditentukan interval kelas. Interval kelas ditentukan dengan rumus :

$$i = \frac{Range}{Kategori} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Range dan kategori berdasarkan perhitungan interval kelas tersebut, dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Kategori Interpretasi

Range	Kategori
1 – 1,8	Sangat Kurang Baik
1,9 – 2,7	Kurang Baik
2,8 – 3,6	Cukup
3,7 – 4,5	Baik
4,6 – 5,4	Sangat Baik

Berdasarkan kategori pada Tabel 4.6, variabel dalam penelitian ini akan ditentukan dengan cara menghitung *mean* untuk setiap variabel.

4.3.2.1 Jawaban Responden atas Variabel *Emotional Quotient* (EQ)

Variabel *Emotional Quotient* (EQ) dalam penelitian ini diukur melalui 23 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel *Emotional Quotient* (EQ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Jawaban Responden Mengenai *Emotional Quotient* (EQ)

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
EQ 1	Frekuensi	12	0	7	281	30	330	3.96
	Persentase	3.6	0	2.1	85.2	9.1	100	
EQ 2	Frekuensi	0	12	44	248	26	330	3.87
	Persentase	0	3.6	13.3	75.2	7.9	100	
EQ 3	Frekuensi	0	2	48	215	65	330	4.04
	Persentase	0	.6	14.5	65.2	19.7	100	
EQ 4	Frekuensi	0	0	18	177	135	330	4.35
	Persentase	0	0	5.5	53.6	40.9	100	
EQ 5	Frekuensi	0	0	18	160	152	330	4.41
	Persentase	0	0	5.5	48.5	46.1	100	

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
EQ 6	Frekuensi	0	2	12	178	138	330	4.37
	Persentase	0	.6	3.6	53.9	41.8	100	
EQ 7	Frekuensi	2	6	14	203	105	330	4.22
	Persentase	.6	1.8	4.2	61.5	31.8	100	
EQ 8	Frekuensi	0	6	16	197	111	330	4.25
	Persentase	0	1.8	4.8	59.7	33.6	100	
EQ 9	Frekuensi	0	0	16	184	130	330	4.35
	Persentase	0	0	4.8	55.8	39.4	100	
EQ 10	Frekuensi	2	8	4	195	121	330	4.29
	Persentase	.6	2.4	1.2	59.1	36.7	100	
EQ 11	Frekuensi	0	0	8	238	84	330	4.23
	Persentase	0	0	2.4	72.1	25.5	100	
EQ 12	Frekuensi	0	0	12	213	105	330	4.28
	Persentase	0	0	3.6	64.5	31.8	100	
EQ 13	Frekuensi	0	10	10	263	47	330	4.05
	Persentase	0	3.0	3.0	79.7	14.2	100	
EQ 14	Frekuensi	0	12	133	169	16	330	3.57
	Persentase	0	3.6	40.3	51.2	4.8	100	
EQ 15	Frekuensi	0	0	22	265	43	330	4.06
	Persentase	0	0	6.7	80.3	13.0	100	
EQ 16	Frekuensi	0	10	146	156	18	330	3.55
	Persentase	0	3.0	44.2	47.3	5.5	100	
EQ 17	Frekuensi	0	0	50	233	47	330	3.99
	Persentase	0	0	15.2	70.6	14.2	100	
EQ 18	Frekuensi	0	6	42	268	14	330	3.88
	Persentase	0	1.8	12.7	81.2	4.2	100	
EQ 19	Frekuensi	2	2	56	195	75	330	4.03
	Persentase	.6	.6	17.0	59.1	22.7	100	
EQ 20	Frekuensi	0	7	96	139	88	330	3.93
	Persentase	0	2.1	29.1	42.1	26.7	100	
EQ 21	Frekuensi	0	12	36	190	92	330	4.10
	Persentase	0	3.6	10.9	57.6	27.9	100	
EQ 22	Frekuensi	6	2	12	268	42	330	4.02
	Persentase	1.8	.6	3.6	81.2	12.7	100	
EQ 23	Frekuensi	0	0	6	212	112	330	4.32

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
	Persentase	0	0	1.8	64.2	33.9	100	
Total	Frekuensi	24	97	826	4847	1796	7590	
	Persentase	0.3	1.3	10.9	63.9	23.7	100.0	
Rata-Rata Skor Variabel Emotional Quotient								4.09

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 4,09 (kategori baik) pada konstruk Emotional Quotient menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, kontrol terhadap diri sendiri pun baik, tidak mudah terpancing emosi dan dapat meredam amarah. Hal tersebut dengan mayoritas jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 63,9%, jawaban sangat setuju sebanyak 23,7%, jawaban netral sebanyak 10,9% kemudian jawaban tidak setuju sebanyak 1,3% sedangkan kategori sangat tidak setuju 0,3%.

4.3.2.2 Jawaban Responden atas Variabel *Spiritual Quotient* (SQ)

Variabel *Spiritual Quotient* (SQ) dalam penelitian ini diukur melalui 24 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel *Spiritual Quotient* (SQ) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Mengenai *Spiritual Quotient* (SQ)

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
SQ 1	Frekuensi	10	15	19	260	26	330	3.84
	Persentase	3.0	4.5	5.8	78.8	7.9	100	
SQ 2	Frekuensi	0	14	59	249	8	330	3.76
	Persentase	0	4.2	17.9	75.5	2.4	100	
SQ 3	Frekuensi	10	9	42	260	9	330	3.75

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
	Persentase	3.0	2.7	12.7	78.8	2.7	100	
SQ 4	Frekuensi	10	39	148	133	0	330	3.22
	Persentase	3.0	11.8	44.8	40.3	0	100	
SQ 5	Frekuensi	0	12	41	273	4	330	3.82
	Persentase	0	3.6	12.4	82.7	1.2	100	
SQ 6	Frekuensi	0	23	110	191	6	330	3.55
	Persentase	0	7.0	33.3	57.9	1.8	100	
SQ 7	Frekuensi	10	13	29	272	6	330	3.76
	Persentase	3.0	3.9	8.8	82.4	1.8	100	
SQ 8	Frekuensi	0	18	122	184	6	330	3.54
	Persentase	0	5.5	37.0	55.8	1.8	100	
SQ 9	Frekuensi	10	13	53	242	12	330	3.71
	Persentase	3.0	3.9	16.1	73.3	3.6	100	
SQ 10	Frekuensi	0	11	68	241	10	330	3.76
	Persentase	0	3.3	20.6	73.0	3.0	100	
SQ 11	Frekuensi	6	6	85	233	0	330	3.65
	Persentase	1.8	1.8	25.8	70.6	0	100	
SQ 12	Frekuensi	4	13	80	233	0	330	3.64
	Persentase	1.2	3.9	24.2	70.6	0	100	
SQ 13	Frekuensi	0	15	33	280	2	330	3.82
	Persentase	0	4.5	10.0	84.8	.6	100	
SQ 14	Frekuensi	6	59	77	188	0	330	3.35
	Persentase	1.8	17.9	23.3	57.0	0	100	
SQ 15	Frekuensi	0	8	36	282	4	330	3.85
	Persentase	0	2.4	10.9	85.5	1.2	100	
SQ 16	Frekuensi	2	13	46	265	4	330	3.78
	Persentase	.6	3.9	13.9	80.3	1.2	100	
SQ 17	Frekuensi	0	21	109	194	6	330	3.56
	Persentase	0	6.4	33.0	58.8	1.8	100	
SQ 18	Frekuensi	2	32	106	186	4	330	3.48
	Persentase	.6	9.7	32.1	56.4	1.2	100	
SQ 19	Frekuensi	0	10	25	266	29	330	3.95
	Persentase	0	3.0	7.6	80.6	8.8	100	
SQ 20	Frekuensi	6	4	25	291	4	330	3.86
	Persentase	1.8	1.2	7.6	88.2	1.2	100	

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
SQ 21	Frekuensi	45	82	105	86	12	330	2.81
	Persentase	13.6	24.8	31.8	26.1	3.6	100	
SQ 22	Frekuensi	0	100	108	122	0	330	3.07
	Persentase	0	30.3	32.7	37.0	0	100	
SQ 23	Frekuensi	0	2	19	299	10	330	3.96
	Persentase	0	.6	5.8	90.6	3.0	100	
SQ 24	Frekuensi	2	47	50	213	18	330	3.60
	Persentase	.6	14.2	15.2	64.5	5.5	100	
Total	Frekuensi	123	579	1595	5443	180	7920	
	Persentase	1.6	7.3	20.1	68.7	2.3	100.0	
Rata-Rata Skor Variabel Spiritual Quotient								3.63

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 3,63 (kategori cukup baik) pada konstruk Spiritual Quotient menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang cukup untuk modal dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai anggota polisi. Hal tersebut didukung dengan mayoritas jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 68,7% disusul dengan jawaban netral sebanyak 20,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,3%, jawaban sangat setuju sebanyak 2,3% dan tidak sangat setuju ada 1,6%.

4.3.2.3 Jawaban Responden atas Variabel Profesionalisme

Variabel Profesionalisme dalam penelitian ini diukur melalui 9 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel profesionalisme dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Jawaban Responden Mengenai Profesionalisme

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
P 1	Frekuensi	6	0	10	260	54	330	4.08
	Persentase	1.8	0	3.0	78.8	16.4	100	
P 2	Frekuensi	0	18	161	138	13	330	3.44
	Persentase	0	5.5	48.8	41.8	3.9	100	
P 3	Frekuensi	0	26	180	111	13	330	3.34
	Persentase	0	7.9	54.5	33.6	3.9	100	
P 4	Frekuensi	0	0	113	206	11	330	3.69
	Persentase	0	0	34.2	62.4	3.3	100	
P 5	Frekuensi	6	9	115	192	8	330	3.57
	Persentase	1.8	2.7	34.8	58.2	2.4	100	
P 6	Frekuensi	0	9	18	291	12	330	3.93
	Persentase	0	2.7	5.5	88.2	3.6	100	
P 7	Frekuensi	0	0	20	293	17	330	3.99
	Persentase	0	0	6.1	88.8	5.2	100	
P 8	Frekuensi	6	0	12	295	17	330	3.96
	Persentase	1.8	0	3.6	89.4	5.2	100	
P 9	Frekuensi	0	6	8	299	17	330	3.99
	Persentase	0	1.8	2.4	90.6	5.2	100	
Total	Frekuensi	18	68	637	2085	162	2970	3.78
	Persentase	0.6	2.3	21.4	70.2	5.5	100.0	
Rata-Rata Skor Variabel Profesionalisme								3.78

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 3,78 (kategori baik) pada konstruk Profesionalisme menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta merasa secara etika kerja sudah memenuhi tingkat profesionalisme sebagai anggota Polisi Republik Indonesia. Hal tersebut didukung dengan mayoritas jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 70,2% disusul dengan jawaban netral sebanyak

21,4%, jawaban sangat setuju sebanyak 5,5%, jawaban tidak setuju sebanyak 2,3% dan yang menjawab pada kategori sangat tidak setuju atau 0,6%.

4.3.2.4 Jawaban Responden atas Variabel *Task Performance*

Variabel *Task Performance* dalam penelitian ini diukur melalui 20 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel *Task Performance* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Jawaban Responden Mengenai *Task Performance*

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
TP 1	Frekuensi	2	4	40	204	80	330	4.08
	Persentase	.6	1.2	12.1	61.8	24.2	100	
TP 2	Frekuensi	6	0	44	200	80	330	4.05
	Persentase	1.8	0	13.3	60.6	24.2	100	
TP 3	Frekuensi	0	10	41	241	38	330	3.93
	Persentase	0	3.0	12.4	73.0	11.5	100	
TP 4	Frekuensi	0	35	106	182	7	330	3.49
	Persentase	0	10.6	32.1	55.2	2.1	100	
TP 5	Frekuensi	6	9	6	257	52	330	4.03
	Persentase	1.8	2.7	1.8	77.9	15.8	100	
TP 6	Frekuensi	21	113	101	91	4	330	2.83
	Persentase	6.4	34.2	30.6	27.6	1.2	100	
TP 7	Frekuensi	0	5	62	244	19	330	3.84
	Persentase	0	1.5	18.8	73.9	5.8	100	
TP 8	Frekuensi	3	22	42	249	14	330	3.75
	Persentase	.9	6.7	12.7	75.5	4.2	100	
TP 9	Frekuensi	0	3	40	212	75	330	4.09
	Persentase	0	.9	12.1	64.2	22.7	100	
TP 10	Frekuensi	3	18	52	183	74	330	3.93
	Persentase	.9	5.5	15.8	55.5	22.4	100	
TP 11	Frekuensi	0	0	32	287	11	330	3.94

	Persentase	0	0	9.7	87.0	3.3	100	
TP 12	Frekuensi	0	6	24	291	9	330	3.92
	Persentase	0	1.8	7.3	88.2	2.7	100	
TP 13	Frekuensi	4	0	18	301	7	330	3.93
	Persentase	1.2	0	5.5	91.2	2.1	100	
TP 14	Frekuensi	0	6	22	225	77	330	4.13
	Persentase	0	1.8	6.7	68.2	23.3	100.0	
TP 15	Frekuensi	0	0	28	223	79	330	4.15
	Persentase	0	0	8.5	67.6	23.9	100.0	
TP 16	Frekuensi	76	124	104	24	2	330	2.25
	Persentase	23.0	37.6	31.5	7.3	.6	100	
TP 17	Frekuensi	86	138	86	20	0	330	2.12
	Persentase	26.1	41.8	26.1	6.1	0	100	
TP 18	Frekuensi	33	169	92	36	0	330	2.40
	Persentase	10.0	51.2	27.9	10.9	0	100	
TP 19	Frekuensi	0	6	19	242	63	330	4.10
	Persentase	0	1.8	5.8	73.3	19.1	100	
TP 20	Frekuensi	0	0	18	269	43	330	4.08
	Persentase	0	0	5.5	81.5	13.0	100	
Total	Frekuensi	240	668	977	3981	734	6600	
	Persentase	3.6	10.1	14.8	60.3	11.1	100.0	
Rata-Rata Skor Variabel Task Performance								3.65

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 3,65 (kategori baik) pada konstruk *Task Performance* menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta merasa memiliki kinerja tugas yang baik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut didukung dengan mayoritas jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 60,3%, kategori netral sebanyak 14,8% sisanya pada jawaban sangat setuju 11,1%,

pada kategori tidak setuju sebanyak 10,1%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 3,6%.

4.4 Uji Asumsi Analisis Jalur

4.4.1 Konversi Data

Data mengenai variabel-variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, sedangkan syarat untuk dapat digunakan statistika *infaerensial* (analisis jalur) sebagai analisis utama dalam penelitian ini adalah sekurang-kurangnya data yang berskala interval. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data ordinal yang dikumpulkan selanjutnya dijadikan data interval melalui *Method Successive Intervals* (MSI).

Hasil MSI untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat dalam **lampiran 6**. Untuk memudahkan dalam melakukan transformasi data ordinal ke interval digunakan bantuan Program Aplikasi MSI dengan Ms. Exel 2007.

4.4.2 Uji Asumsi Normalitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linear baik sederhana maupun berganda adalah data variable dependen (terikat) harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk itu sebelum diolah lebih lanjut, dilakukan pengujian asumsi normalitas tersebut dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut:

H0 : Data variabel dependen berdistribusi normal

H1 : Data variabel dependen tidak berdistribusi normal

Sig. : 5%

Hasil pengujian normalitas untuk variabel dependen (Profesionalisme) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 (a)
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		330
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,98446907
Most Extreme Differences	Absolute	,187
	Positive	,187
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		3,391
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian normalitas (Profesionalisme) menunjukkan nilai kolmogorov-Smirnov sebesar 3,391 dan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak atau dengan kata lain data variabel Profesionalisme belum berdistribusi normal. Namun jika mempertimbangkan jumlah responden yang cukup banyak (> 30) maka dapat dianggap populasi telah mendekati normal. Ini didasarkan pada teori limit pusat yang menyatakan bahwa distribusi apapun jika N cenderung besar maka distribusi tersebut akan mendekati distribusi normal.

Hasil pengujian normalitas untuk variabel dependen (*Task Performance*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 (b)
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		330
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,34617911
	Absolute	,061
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		1,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian normalitas (Task Performance) menunjukkan nilai kolmogorov-Smirnov sebesar 1,115 dan nilai signifikansi 0.166. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau dengan kata lain data variabel *Task Performance* (TP) berdistribusi normal.

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Asumsi independensi variabel eksogen dapat dipenuhi dengan jalan memeriksa multikolinieritas antar variabel eksogen. Masalah multikolinieritas terjadi apabila terdapat koefisien korelasi antar variabel eksogen yang sangat tinggi, misalnya ≥ 0.80 . Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolonieritas adalah *Tolerance* < 0.10 atau *Variance Inflation Factors* (VIF) > 10 (Ghozali, 2009 : 28).

Hasil pengujian multikolinieritas untuk Intelligence, EQ dan SQ adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,610	1,909		9,223	,000		
Intelligence	,003	,024	,005	,106	,916	,888	1,126
Skor_EQ	,064	,023	,167	2,810	,005	,676	1,480
Skor_SQ	,118	,021	,349	5,588	,000	,614	1,628

a. Dependent Variable: Skor_P

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa Nilai Tolerance variabel Intelligence sebesar 0,888, EQ sebesar 0,676 dan SQ sebesar 0,614 yang mana nilai ketiganya lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Intelligence sebesar 1,126, EQ sebesar 1,480 dan SQ sebesar 1,628 yang mana nilai ketiganya lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.5.1 Uji Kesesuaian Model *Goodness of Fit*

Dalam Lisrel, uji kesesuaian model teoritis dikenal sebagai uji *Goodness Of Fit*. Nilai *Goodness Of Fit* dapat dilihat pada *printed Output Fit Indicates* pada keluaran hasil analisis software Lisrel. Evaluasi kesesuaian ini dilakukan dengan membandingkan *Output Fit Indicates* pada hasil analisis Lisrel dengan kriteria uji *Goodness Of Fit*. Uji kesesuaian model teoritis dengan data empiris dapat disajikan pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4. 13
Hasil Uji *Goodness of Fit Index*

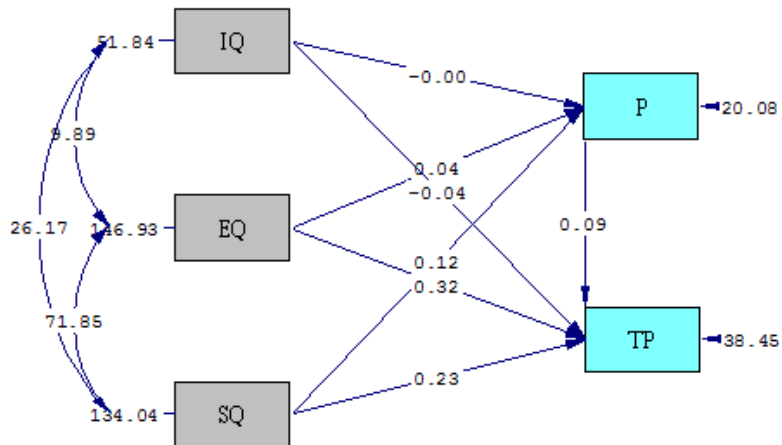
<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	<i>Output</i>	Evaluasi Model
χ^2	P-Value = > 0,05	P= 1,000 > 0,05	Baik
ECVI	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI sturated	Model = 0,090 Saturated = 0,092 Independence = 1,41	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,039	Baik
NFI	$\geq 0,90$	1,00	Baik
NNFI	$\geq 0,90$	0,99	Baik
CFI	$\geq 0,90$	1,00	Baik
GFI	$\geq 0,90$	1,00	Baik

Sumber: Data diolah, 2017 (Lampiran 7)

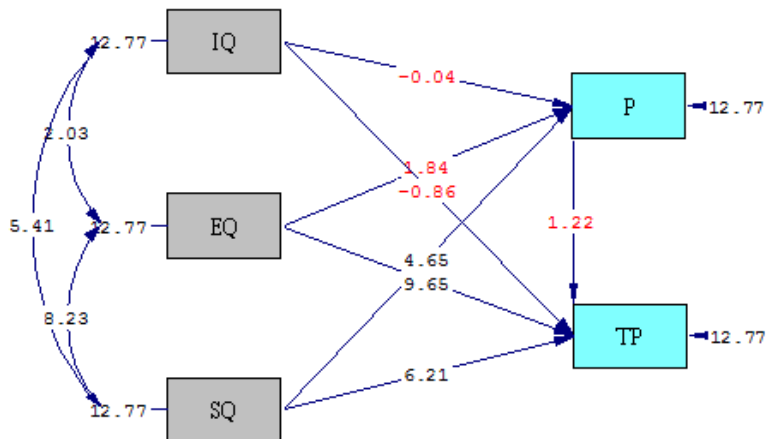
Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa model teoritis pada penelitian ini telah memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* atau kecocokan model pada tujuh (7) kriteria uji. Dengan kesimpulan bahwa model teoritis memiliki kesesuaian yang baik dengan data empiris karena memenuhi 7 kriteria kecocokan.

4.5.2 Model Diagram Alur

Hasil uji analisis jalur (*Path Diagram*) melalui dua output yaitu diagram nilai *estimate* dan diagram nilai t, sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Output Lisrel Diagram Estimate



Gambar 4. 2 Output Lisrel Diagram T-value

Dari gambar diatas dapat disimpulkan nilai t-hitung untuk menguji hipotesis, sebagai mana tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14
Ringkasan Uji Diagram Alur

Variabel	Jalur	Variabel	Estimate	T-Value	T-Tabel	Ket
Intelligence	➔	Profesionalisme	-0,00	-0,04	1,649	Tidak Signifikan
Emotional	➔	Profesionalisme	0,04	1,84	1,649	Signifikan
Spiritual	➔	Profesionalisme	0,12	4,65	1,649	Signifikan
Intelligence	➔	Task Performance	-0,04	-0,86	1,649	Tidak Signifikan
Emotional	➔	Task Performance	0,32	9,65	1,649	Signifikan
Spiritual	➔	Task Performance	0,23	6,21	1,649	Signifikan
Profesionalisme	➔	Task Performance	0,09	1,22	1,649	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, 2017

4.5.3 Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 7 hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-value* dengan nilai t-tabel. Dengan kriteria penerimaan hipotesis nilai *t-value* harus lebih besar dari pada nilai t-tabel. Adapun hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.5.3.1 Pengujian Hipotesis 1

H_1 : Tingkat *Intelligence Quotient* akan berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh

sebesar -0,00. Pengujian menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan dengan nilai $t\text{-value} = -0,04$ lebih kecil $t\text{-tabel} = 1,649$. Dengan demikian Hipotesis 1 **ditolak** yang berarti tingkat *Intelligence Quotient* **berpengaruh tidak signifikan** terhadap profesionalisme pada anggota kepolisian Polres Sleman.

4.5.3.2 Pengujian Hipotesis 2

H₂ : Tingkat *Emotional Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,04. Pengujian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai $t\text{-value} = 1,84$ lebih besar dari nilai $t\text{-tabel} = 1,649$. Dengan demikian Hipotesis 2 **diterima** yang berarti tingkat *Emotional Intelligence* **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap profesionalisme pada anggota kepolisian Polres Sleman.

4.5.3.3 Pengujian Hipotesis 3

H₃ : Tingkat *Spiritual Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,12. Pengujian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai $t\text{-value} = 4,65$ lebih besar dari nilai $t\text{-tabel} = 1,649$. Dengan demikian Hipotesis 3 **diterima** yang berarti tingkat *Spiritual Intelligence*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pada anggota kepolisian Polres Sleman.

4.5.3.4 Pengujian Hipotesis 4

H₄ : Tingkat *Intelligence Quotient* akan berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar -0,04. Pengujian menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan dengan nilai *t-value* = -0,86 lebih kecil dari nilai t-tabel = 1,649. Dengan demikian Hipotesis 4 **ditolak** yang berarti tingkat *Intelligence Quotient* **berpengaruh tidak signifikan** terhadap *Task Performance*

4.5.3.5 Pengujian Hipotesis 5

H₅ : Tingkat *Emotional Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,32. Pengujian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai *t-value* = 9,65 jauh lebih besar dari nilai t-tabel = 1,649. Dengan demikian Hipotesis 5 **diterima** yang berarti tingkat *Emotional Intelligence* **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap *task performance* pada anggota kepolisian Polres Sleman.

4.5.3.6 Pengujian Hipotesis 6

H₆ : Tingkat *Spiritual Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,23. Pengujian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai *t-value* = 6,21 jauh lebih besar dari nilai *t-tabel* = 1,649. Dengan demikian Hipotesis 6 **diterima** yang berarti tingkat spiritual intelligence **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Task performance pada Anggota Kepolisian Polres Sleman.

4.5.3.7 Pengujian Hipotesis 7

H₇ : Profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,09. Pengujian menunjukkan hasil yang positif tetapi tidak signifikan dengan nilai *t-value* = 1,22 lebih kecil dari nilai *t-tabel* = 1,649. Dengan demikian Hipotesis 7 **ditolak** yang berarti profesionalisme berpengaruh **tidak signifikan tetapi positif** terhadap *Task Performance* pada Anggota Kepolisian Polres Sleman.

4.6 Pembahasan Hipotesis

Pengujian terhadap tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berhasil menerima 4 hipotesis (H2, H3, H5 dan H6), dan menolak 3 hipotesis

(H1, H4 dan H7). Pembahasan berikut ini bertujuan menjelaskan secara teoritis dan dukungan empiris terhadap hasil pengujian hipotesis dan analisis pengaruhnya.

4.6.1 Tingkat *Intelligence Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan seseorang tidak berpengaruh terhadap profesionalisme Anggota Kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa pun tingkat kecerdasan, dengan menggunakan tes apapun untuk mengetahui tingkat kecerdasan seseorang tidak akan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja sebagai seorang anggota kepolisian, hal ini disebabkan oleh profesionalisme seorang polisi merupakan pekerjaan lapangan dimana pengalaman seseorang lebih mendominasi dalam menghadapi permasalahan yang ada.

Pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang tidak bisa diprediksikan serta tidak memiliki batas waktu yang jelas. Anggota polisi harus siap siaga kapan pun dan tetap bekerja dengan profesional.

Hasil ini tidak sesuai dengan harapan teoritis. Responden mempersepsikan bahwa profesionalisme tidak ada kaitannya dengan kecerdasan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kecerdasan berpengaruh terhadap

profesionalisme (Grabner, H. Roland, Aljoscha C. Neubauer & Elsbeth Stern, 2006; Dharmawan, 2013).

4.6.2 Tingkat *Emotional Intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap profesionalisme anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional anggota polisi sangat membantu dalam meningkatkan kerja secara kode etik profesi, kematangan emosi dapat membentengi anggota polisi dari tindakan-tindakan tidak prosedural yang dapat mengurangi profesionalisme dalam bekerja sebagai anggota kepolisian. Kecerdasan emosional diperlukan agar seseorang dalam menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan, dapat mengendalikan emosi. Apalagi sebagai anggota polisi banyak sekali mendapatkan tekanan-tekanan terutama yang berhubungan dengan pihak-pihak eksternal dan internal kepolisian.

Menurut Djatmika (1996, h.42) dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, seorang polisi harus mampu menahan perasaannya, sanggup menahan egonya, sehingga orang yang dilayani merasa senang, puas, dan merasa dihormati. Maka sudah sepatutnya anggota polisi dapat mengontrol emosi dengan baik. Hasil penelitian secara empiris ini sesuai

dengan temuan Romanelli, Frank. Et al., (2006); Cadman C, Et. al, (2001); Elam CL., (2000).

4.6.3 Tingkat *Spiritual Intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual seseorang berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Di kalangan anggota polisi yang menjadi responden dalam penelitian ini, ada kecenderungan tingginya kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh setiap anggota polisi Polres Sleman, hal ini berkaitan dengan bonus demografi yang ada di wilayah tersebut. Perhatian terhadap kegiatan spiritual anggota polisi juga memicu meningkatnya kecerdasan spiritual, kegiatan-kegiatan keagamaan mampu mendorong meningkatnya kecerdasan spiritual. Dengan adanya spiritual intelligence tersebut dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap profesionalisme kerja, yang mana disetiap tuntutan pekerjaan yang begitu menguras tenaga dan emosi dengan spiritual anggota polisi dapat meredamkannya melalui keimanan dan ketakwaan seorang anggota polisi. Tanggung jawab sebagai anggota polisi lebih diarahkan pada tanggung jawab kepada Tuhannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moonaghi, Karimi. Et al. (2013) bahwa dengan adanya spiritual

intelligence dapat meningkatkan profesionalisme, kepemimpinan dan tanggung jawab kinerja.

4.6.4 Tingkat *Intelligence Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Task Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja tugas anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Ada kecenderungan sikap dan perilaku yang menggambarkan suatu keadaan seseorang dalam bekerja memiliki kecerdasannya tinggi namun memiliki kinerja yang rendah . Fenomena ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam terutama di bagian sikap dan perilaku anggota polisi Polres Sleman. Dari pengamatan sementara bahwa ada factor eksternal yang mempengaruhi kinerja baik penempatan posisi yang bersangkutan maupun kepemimpinan di atasnya.

Hasil penelitian ini belum dapat mengkonfirmasi pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gondal, et al. (2013); Schmidt, F.L. et al (1998); Ree, M.J., et al (1994) dan Ardana, I Cenik. Et al. (2013).

4.6.5 Tingkat *Emotional Intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Task Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tugas anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi

masalah kehidupan dan merupakan dasar penting untuk menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, penuh perhatian, penuh cinta kasih, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari. Begitupun dengan tugas pokok kepolisian sebagai pengayom masyarakat, ketika ada suatu aksi maka kepolisian dituntut untuk dapat meredam emosi jika kondisi tidak terkendali.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Romanelli, Frank. Et al., (2006); Gondal, et al. (2013) dan Ardana, I Cenik. Et al. (2013). Kecerdasan emosional berkaitan dengan menggambarkan prestasi kerja seperti yang diperlukan bagi anggota untuk mengelola emosi dalam rangka mencapai tujuan kepolisian.

4.6.6 Tingkat *Spiritual Intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Task Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tugas anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Semakin tinggi kecerdasan spiritual responden semakin tinggi pula kinerja tugas polisi. Kecerdasan Spiritual dalam lingkup kecil dapat diartikan sebuah nilai-nilai dalam konteks keagamaan, dalam

lingkup besar maknanya akan berubah menjadi lebih luas dan kaya. Perilaku seseorang dan kecerdasan untuk menempatkan hidup ini agar lebih bermakna. Bukan hanya sebagai anggota polisi semata, namun lebih merasakan sebuah kenikmatan profesi yang diberikan oleh Tuhan. Profesi tersebut menjadi sebuah amanah yang penting. Amanah tersebut membuat seorang anggota polisi menyadari kinerja harus tetap terjaga demi mempertanggungjawabkan jabatannya di akhirat kelak. Inilah sebuah kecerdasan yang dapat menggerakkan semua usaha kita untuk bekerja lebih baik begitupun dengan polisi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardana, I Cenik. Et al. (2013) namun hasil penelitian Muhdar, H.M. Et al (2015) menunjukkan hasil yang berbeda dimana Spiritual Intellegence dengan Kinerja Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan. Berarti penelitian Muhdar, H.M. Et al (2015) tidak terbukti pada penelitian ini.

4.6.7 Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Task Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme anggota polisi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas anggota kepolisian Polres Sleman Yogyakarta. Dimana semakin tinggi profesionalisme seorang polisi tidak serta merta mendukung kinerja tugas polisi (jalur positif/searah).

Tuntutan profesionalisme seorang polisi diharapkan tumbuh dalam diri masing-masing pribadi, dengan dipengaruhi faktor internal maupun eksternal dalam melaksanakan tugas yang tidak mudah diprediksi dan berhadapan langsung dengan masyarakat.

Berbeda halnya dengan kinerja polisi dengan fenomenal secara *Structural*, *Institutional* dan *Cultural* sendiri. Masih nampak terlihat pada tubuh organisasi tersebut adanya factor penilaian kinerja masih berdasarkan factor *like-dislike*, ataupun senioritas, komunikasi kerja yang patuh saja pada atasan dan kurangnya peluang untuk berlaku kritis menghambat penilaian kinerja secara murni pada organisasi ini.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poerwati, Sрни (2003) dan Agustia, Dian (2007).