

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

ANALISIS PENGARUH *EMOTIONAL INTELLEGENCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**(Studi pada Badan Lingkungan Hidup
Provinsi Sulawesi Barat)**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

DESIANA MALINO

NIM. 500654457

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat)

Desiana Malino
desi.malino@gmail.com
Program PascasarjanaUniversitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intellegence* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat). Ada dua faktor yang seringkali mempengaruhi kinerja setiap pegawai yaitu faktor individu yang berasal dari diri pegawai tersebut dan faktor eksternal yang berasal dari luar seperti lingkungan kerja. Penelitian terhadap individu seperti *emotional intellegence* dan lingkungan kerja sangat penting dilakukan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat karena hal ini berkaitan dengan hasil prasurvei yang menunjukkan adanya pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang masih kurang dalam pengelolaan emosi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey melalui pendekatan kuantitatif asosiatif, menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 42 orang. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur data yang diperoleh. Data Penelitian dianalisis secara deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sedangkan Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. *Emotional intellegence* dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Badan Lingkungan Hidup, *emotional intellegence*, kinerja pegawai, Sulawesi Barat

ABSTRACT

The Impact of the Emotional Intellegence and Environment of Work Toward Employees Performance (Study at the Environmental Agency of West Sulawesi)

Desiana Malino
desi.malino@gmail.com
Program PascasarjanaUniversitas Terbuka

The research aims to analyzing the influence of emotional intellegence and work environment toward employee performance (Study at the Environment Agency of West Sulawesi Province). The perfomance of each employee are often influenced by individual factors that derived from self-employee and external factors that come from outside like the work environment. It is important to conduct a research on the importance of individual factors such as emotional Intellegence and working environment at the Environment Agency of West Sulawesi province as it is related to the pre-survey results which indicate the employees at the Environment Agency of West Sulawesi province is still lack of managing emotions. The method uses in this study is a quantitative survey with associative approach, using questionnaires and the number of respondents 42 people. The research uses a Likert scale for measuring the data obtained. The research data were analyzed by descriptive analysis and multiple linear regression. The analysis result showes that Emotional Intelligence has a positive and significant impact on employee performance Environmental Agency of West Sulawesi province while the work environment does not have significant influence on employee performance Environmental Agency of West Sulawesi province. Emotional Intellegence and working environment have a positive and significant impact on the performance of employees at the Environmental Agency of West Sulawesi province.

Key words : Environment Agency, emotional intelligence, employee performance, West Sulawesi.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : DESIANA MALINO

NIM : 500654457

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH *EMOTIONAL INTELLEGENCE*
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi
Sulawesi Barat)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Pengaji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal : Sabtu, 19 November 2016

Waktu : 13.30 – 15.00

dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Pengaji TAPM

Ketua Komisi Pengaji: Drs. Arifin T, S.Pd.,M.Pd :

Pengaji Ahli: Dr. Ir. Biakman Irbansyah, MBA :

Pembimbing I: Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si :

Pembimbing II : Dr. Nurmala Pangaribuan, M.S :

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : **ANALISIS PENGARUH *EMOTIONAL INTELLEGENCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat)**

Nama : DESIANA MALINO
NIM : 500654457
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr.NURMALA PANGARIBUAN, M.Si

Dr. WAHDA S.E.M.Pd.M.Si

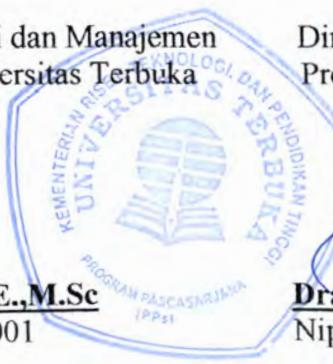
Pengaji Ahli

Dr. Ir. BIAKMAN IRBANSYAH, MBA

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

MUHAMAD NASOHA, SE., M.Sc
Nip. 19781111 200501 1 001



Direktur
Program Pascasarjana

Dra. SUCIATI, M.Sc., Ph.D
Nip. 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA**
JL. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Tlp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

BIO DATA

Nama	: DESIANA MALINO
N I M	: 500654457
Tempat dan Tanggal Lahir	: Rantepao, 31 Desember 1982
Registrasi Pertama	: 2014.2
Riwayat Pendidikan	1. SDN No.55 Rantepao II, Toraja Utara – Sulawesi Selatan Lulus Tahun 1995
	2. SMP Negeri 2 Rantepao, Toraja Utara – Sulawesi Selatan Lulus Tahun 1998
	3. SMU Negeri 2 Rantepao, Toraja Utara – Sulawesi Selatan Lulus Tahun 2001
	4. Universitas Negeri Makassar Jurusan Kimia Lulus Tahun 2006
Riwayat Pekerjaan	: Staf Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2009 sampai sekarang.
Alamat Tetap	: Jl. Diponegoro Lr. 1 Karema, Mamuju.
Telepon/HP	: 085 240 284 867

Majene, November 2016

Mahasiswa



DESIANA MALINO
 NIM: 500654457

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan dengan baik tesis berjudul “Analisis Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat)”.

Penyelesaian tesis ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada keterlibatan berbagai pihak yang tulus ikhlas memberikan sumbangsihnya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan memberikan perhargaan yang setinggi-tingginya kepada ibu Dr. Wahda, SE. M.Pd. M.Si selaku pembimbing I dan ibu Dr. Ir. Nurmala Pangaribuan, M.S selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk dan saran selama proses penyusunan tesis ini.

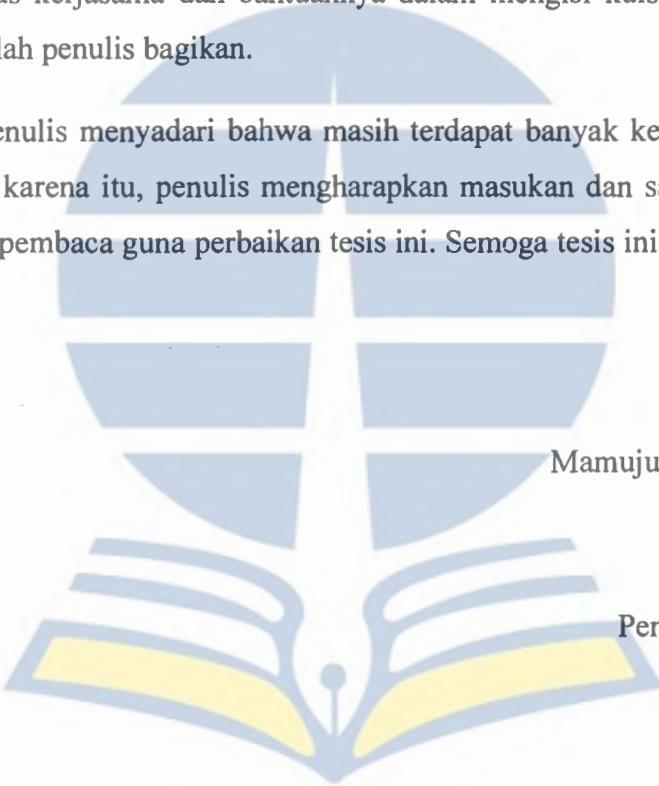
Ucapan terima kasih yang istimewa kepada Ayahanda Timotius Malino dan Ibunda Yohana Tandi, serta kakak-kakak dan ponakanku yang selalu mendoakan, membantu dan memberi semangat serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Yuni Tri Hewindati selaku Pembantu Rektor I, Dra. Dewi A.Padmo Putri, M.A., Ph.D, Pembantu Rektor II, Dr. Aminudin Zuhairi, M.Ed. selaku Pembantu Rektor III dan Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A. selaku Pembantu Rektor IV atas kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu di Universitas Terbuka.
2. Suciati, M.Sc.,Ph.D selaku Direktur Pasca Sarjana dan Bapak Drs. Arifin Tahir, S. Pd., M. Pd selaku Kepala UPBJJ UT Majene yang telah menfasilitasi dan memberikan bantuan dalam penyelesaian studi.

3. Para Dosen Pasca Sarjana dan Staf Universitas Terbuka terkhusus UPBJJ UT Majene atas segala ilmu, motivasi dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Pasca Sarjana Universitas Terbuka dengan baik.
4. dr. Hj. Fatimah, MM, kepala Badan Lingkungan Hidup dan Bapak Muh. Alwi, S.Pd. M.A.P, sekertaris Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang memberikan bantuan, kerjasama dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Kepada seluruh pegawai pada Badan Lingkungan Hidup atas kerjasama dan bantuannya dalam mengisi kuisioner penelitian yang telah penulis bagikan.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif dari para pembaca guna perbaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca.



Mamuju, November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	0
Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	ix
BAB I. Pendahuluan	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. Kajian Teori dan Hipotesis.....	11
A. Kajian Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III. Metodologi Penelitian.....	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
D. Variabel Penelitian	42
E. Defenisi operasional Variabel.....	43

F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	45
H. Teknik Analisis Regresi	53
I. Uji Hipotesis	55
BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan	57
A. Gambaran Umum Badan Lingkungan Hidup	
Provinsi Sulawesi Barat	57
B. Gambaran Umum Responden.....	58
C. Deskripsi Hasil Analisis Data.....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V. Kesimpulan dan Saran	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	93
Daftar Pustaka	95
Lampiran.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian <i>Emotional Intellegence</i> , Lingkungan Kerja dan Kinerja dari Tahun 2008 s/d 2015.....	34
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat	42
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator	43
Tabel 3.3 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen <i>Emotional Intellegence</i> (EI).....	46
Tabel 3.4 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Lingkungan Kerja	47
Tabel 3.5 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Kinerja	48
Tabel 3.6 Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel <i>Emotional Intellegence</i> , Lingkungan Kerja and Kinerja	49
Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 3.8 Hasil Uji Linieritas Variabel	52
Tabel 3.9 Rentang Persentase Skor Kriteria	54
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Pangkat	59
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.5 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.6 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Emotional Intellegence</i>	64
Tabel 4.7 Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner <i>Emotional Intellegence</i>	65
Tabel 4.8 Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner Lingkungan Kerja	69

Tabel 4.9 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.10 Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner ... Kinerja.....	76
Tabel 4.11 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_1 - Y$	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_2 - Y$	81
Tabel 4.14 Hasil uji regresi (Uji F)	84
Tabel 4.15 Koefisien hasil uji regresi ganda.....	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	41



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang menduduki urutan ke-33. Provinsi tersebut dibentuk berdasarkan UU Nomor 26 Tahun 2004, yang terdiri dari enam Kabupaten, 69 Kecamatan dan 645 Kelurahan/Desa dengan luas wilayah 16.937,16 km². “Terwujudnya Percepatan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat Sulawesi Barat”, merupakan visi dari Provinsi Sulawesi Barat yang tertuang dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Dalam mewujudkan visi pembangunan daerah, aspirasi, dan cita-cita masyarakat diperlukan kinerja yang baik dari semua pihak yang terlibat. Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat memiliki Sekretariat Daerah yang terdiri dari sembilan Biro, 14 Dinas, dan 10 Badan, dengan jumlah pegawai sebanyak 3100 orang.

Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat (BLH) merupakan salah satu unsur penunjang pelayanan masyarakat untuk mewujudkan visi khususnya dalam bidang lingkungan hidup. BLH dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah serta Peraturan Daerah Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2009 yaitu Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah serta Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Badan ini berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sulawesi Barat. Sesuai Peraturan Daerah, struktur organisasi Badan Lingkungan Hidup terdiri dari kepala badan, sekretaris dibantu tiga sub bagian, empat bidang

serta delapan sub bidang. Visi dari BLH yaitu "Mendukung Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan yang Berwawasan Lingkungan di Provinsi Sulawesi Barat". Secara umum jumlah sumber daya manusia yang ada di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2016 adalah sebanyak 42 orang PNS dan 19 orang tenaga kontrak PTT maupun pramubakti.

Perkembangan dari sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, psikologi industri, dan perilaku organisasi. Ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok dan struktur. Ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam pengembangan suatu organisasi, keberhasilan kerja dan pencapaian tujuan, baik itu dalam lingkup swasta maupun lingkup pemerintah. Dalam lingkup pemerintah keterlibatan dan kemampuan aparatur negara sangat mempengaruhi keberhasilan aktivitas pembangunan dan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan.

Pada umumnya, organisasi selalu berusaha untuk mewujudkan visi dan mengembangkan misinya dengan cara mengoptimalkan kinerja sumber daya yang ada. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan perlu untuk diperhatikan oleh suatu organisasi karena merupakan suatu penggerak dalam organisasi untuk mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dari kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia adalah

kemampuan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2007).

Visi dan misi serta tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui kinerja positif dari pegawainya. Keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tugas dan fungsinya dapat dilihat dari kualitas kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penunjang yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya (Sobirin, 2015). Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi sudah menjadi bagian dari semua organisasi, akan tetapi dalam kenyataan yang ada sekarang ini menunjukkan kondisi belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Pemerintah dalam pelayanannya kepada masyarakat harus segera ditingkatkan ke arah yang lebih baik di segala bidang karena merupakan tugas pokok dan sudah menjadi tuntutan dari tanggungjawabnya.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011). Kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dalam bekerja maupun komitmen setiap pegawai dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab dan loyalitas Bernadin dalam Hidayat (2012). Dalam sebuah organisasi seringkali dijumpai seorang pegawai dengan kinerja yang kurang memuaskan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini disebabkan karena berbagai faktor, antara lain kondisi dan lingkungan kerja yang kurang memungkinkan, dan minimnya kemauan untuk bekerja lebih keras karena tidak

adanya motivasi yang mendorong untuk bekerja lebih baik. Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya karena kesalahan pekerja semata. Organisasi tidak hanya memandang dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai, melainkan juga dari sisi apakah organisasi sudah memperhatikan dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh pegawainya.

Pada bulan Maret 2016, peneliti melakukan prasurvei dengan memberikan kuisioner terhadap 23 responden pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dari 23 responden tersebut mewakili semua tingkatan pangkat dan jabatan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Kuisioner yang dibagikan merupakan penilaian dari 23 responden tersebut terhadap keseluruhan pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Data kuisioner menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai pada Badan Lingkungan Hidup yang memiliki kekurangan dalam hal aspek kemandirian dan komitment bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang hanya mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh atasan tanpa mengerjakan tugas dengan inisiatif sendiri. Begitupun dengan ketekunan dalam bekerja, berdasarkan hasil penilaian dari atasan ataupun sesama rekan kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup masih ada pegawai yang kurang tekun dalam bekerja apalagi jika pimpinan sedang tidak ada di kantor untuk mengawasi. Dalam hal kemampuan bekerja, beberapa responden menggambarkan adanya pegawai pada Badan Lingkungan Hidup yang masih merasa kurang mampu jika diperhadapkan pada suatu pekerjaan baru. Dari hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada Badan Lingkungan Hidup masih belum optimal.

Timple dalam Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sifat seseorang yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri meliputi *emotional intellegence*, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor lingkungan kerja atau dari luar diri pegawai yang mempengaruhi kinerja. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Simamora dalam Waryanti (2011), bahwa faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi sangat mempengaruhi perwujudan kinerja yang baik, sesuai harapan masyarakat.

Lebih jauh Meyer dalam Fitriastuti (2013) menyatakan bahwa pegawai dengan kinerja yang baik merupakan pegawai yang mampu dalam mengontrol dan mengelola emosinya dengan baik. Lanjut dikatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Jadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja pegawainya adalah kualitas emosional, yang meliputi sikap empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, pengendalian diri, kemampuan dalam menyelesaikan masalah pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sikap hormat. Hal senada dikemukakan oleh Goleman dalam Hidayati (2008), bahwa suatu tindakan seperti pengambilan keputusan secara rasional sangat diperlukan peranan pengendalian emosi.

Dalam menjalankan tugas, setiap pegawai diperhadapkan dengan beban tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan target. Hal ini acapkali dapat berdampak pada emosi yang menjadi tidak stabil. Oleh karena itu, setiap individu memerlukan *emotional intellegence* yang dapat membantu mereka dalam

menangani konflik secara tepat. Goleman dalam Hidayati (2008) menyatakan bahwa *emotional intelligence* yang dimiliki oleh seseorang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan serta kemampuan dalam memotivasi diri sendiri. Seseorang dimungkinkan akan berkinerja yang lebih tinggi jika mampu untuk memberi motivasi kepada dirinya sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Subagio (2015) bahwa kecerdasan emosional secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Prasurve yang telah dilakukan pada Bulan Maret 2016 terhadap pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat melalui pembagian angket kepada 23 responden untuk menilai pegawai Badan Lingkungan Hidup secara keseluruhan, menunjukkan hasil bahwa masih adanya pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang kurang dalam pengelolaan emosi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian kuisioner yang menunjukkan bahwa dari 100% total skor, sekitar 19% dinyatakan tidak mampu dalam memahami pemikiran rekan kerja. Selain itu, untuk sikap empati terhadap rekan kerja dinyatakan 10% yang tidak memiliki rasa empati terhadap rekan kerja. Kuisioner yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja (*social skill*) menunjukkan bahwa 7% dari pegawai Badan Lingkungan Hidup mempunyai kebiasaan tidak mau mendengarkan keluh kesah rekan kerja. Sedangkan untuk kuisioner yang berkaitan dengan perasaan cemas bila tidak menyelesaikan pekerjaan kantor, dari hasil kuisioner menyatakan bahwa sekitar 10% dari pegawai Badan Lingkungan Hidup bersikap biasa saja atau tidak cemas jika pekerjaan yang diberikan kepada mereka belum selesai dikerjakan. Dari hasil pra survey tersebut tergambar bahwa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup masih kurang dalam pengelolaan emosi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja menurut Timpel dalam Mangkunegara (2005). Lebih lanjut dikatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Kinerja pegawai akan semakin meningkat jika lingkungan kerjanya memuaskan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan memadai apabila dalam kondisi tersebut pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Fasilitas dan sarana kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga kinerja pegawai bisa lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fakta yang ditemui di lapangan pada kepegawaian Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan kinerja yang cenderung mengalami penurunan terhadap pelayanan kepada sesama pegawai di lingkup Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Secara kuantitatif kinerja pegawai dapat dilihat dari input yang diberikan oleh pegawai terhadap pimpinan, proses pekerjaan yang masih berjalan lamban, hasil (*output*) yang dihasilkan pegawai belum maksimal, kemudian hasil dari tugas dan fungsi pegawai yang masih rendah, manfaat dari hasil kerja pegawai yang belum dapat dirasakan oleh masyarakat.

Hasil prasurvei yang dilakukan terkait dengan lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat melalui pembagian angket kepada 23 responden terhadap pernyataan yang mengungkapkan kondisi fasilitas

kerja yang menunjang kinerja pegawai, beberapa responden menyatakan bahwa masih kurang memenuhi kriteria bahkan tidak memenuhi kriteria. Begitupun dengan pernyataan tentang hubungan diantara pegawai pada Badan Lingkungan Hidup, beberapa responden menyatakan beberapa pegawai masih menunjukkan hubungan yang tidak harmonis. Untuk tingkat kepedulian terhadap kebersihan ruangan kerja dan partisipasi setiap pegawai dalam menjaga fasilitas kantor dan tanaman-tanaman hidup yang ditempatkan dalam ruangan kerja menunjukkan beberapa pegawai masih bersikap tidak peduli, hal ini tentu saja akan mempengaruhi pegawai yang lain dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Tuntutan akan kinerja pegawai yang baik sudah menjadi tujuan dari pemerintah dan menjadi harapan masyarakat. Dalam pelaksanaan aktivitas pemerintahan sangat dibutuhkan adanya kinerja tinggi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik sesuai harapan. Perwujudan kinerja pegawai yang tinggi merupakan sesuatu yang tidak mudah dilakukan karena dituntut upaya yang sistematis dan memerlukan suatu adaptasi yang terus menerus dan antara unsur yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Dikatakan oleh Wirawan dalam Waryanti (2011) bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal pegawai, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Dalam proposal penelitian ini akan diteliti mengenai faktor internal yang merupakan faktor dalam diri pegawai itu sendiri yaitu *emotional intellegence* dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang “analisis pengaruh antara *emotional intelligence* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?
3. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

3. Untuk menganalisis pengaruh *emotional intellegence* dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan konstribusi informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.
3. Memberikan tambahan konstribusi informasi kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat khususnya pada instansi Badan Lingkungan Hidup tentang kajian *emotional intellegence*, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Emotional Intellegence* (Kecerdasan Emosi)

a. Pengertian *Emotional Intellegence* (EI)

Istilah *emotional intellegence* (EI) pertama kali disebutkan tahun 1990 oleh psikolog Salovey dari Harvard University dan Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas emosional yang memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan. EI merupakan kemampuan merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual Salovey dan Mayer dalam Rahmasari (2012). Defenisi dasar tentang EI menurut Salovey terdiri atas lima wilayah utama, yaitu : kemampuan mengenali emosi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang.

EI mulai dikenal dan populer bagi masyarakat melalui buku karya dari Goleman mengenai “*emotional intelligence*”. *Emotional intelligence* Menurut Goleman dalam Yenti (2014) merupakan kemampuan dalam mengontrol diri, memacu, tetap tekun serta mampu untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosi atau EI menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan atau kemampuan diri, untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola emosi diri sendiri, orang lain maupun kelompok. EI menunjuk pada suatu kemampuan untuk memahami perasaan diri masing-masing dan perasaan orang lain, kemampuan

untuk memotivasi diri sendiri serta menata dengan baik emosi yang muncul dalam diri dengan menggunakan emosi secara efektif dan dalam menjalin hubungan dengan orang lain secara positif Goleman dalam Budi (2009).

Lebih lanjut menurut Goleman dalam Rahmasari (2012), mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Orang yang memiliki tingkat emosionalitas yang baik akan mampu untuk menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain dan mudah untuk berempati dengan orang lain selain itu akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial dan lingkungannya. Kecerdasan emosi adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosi tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati dengan baik.

Ditinjau dari perannya maka emosi dapat membangkitkan pengalaman afektif seperti, membangkitkan perasaan kognitif yaitu hasil dari merespon keadaannya, mengaktifkan penyesuaian diri secara luas terhadap kondisi yang dialami Plutchik dalam Subagio (2015).

Goleman dalam Wicaksono (2015) mengatakan bahwa EI adaiah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan yang mencakup antara lain memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan kepuasan-kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif dan mampu berempati pada orang lain. Jadi seseorang yang memiliki EI yang baik memiliki kemampuan untuk menjaga, mengendalikan

dan mengelola perasaan dan tingkah laku terhadap orang-orang disekitarnya yang dapat ditunjukkan dengan sikap empati terhadap orang lain.

Sementara Cooper dan Sawaf dalam Rahmasari (2012) mengatakan bahwa EI adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. EI lebih mengarah kepada memahami perasaan orang lain, mampu menyesuaikan suasana hati dengan keadaan dan memahami kondisi sendiri. Sangat berbeda dengan pemahaman masyarakat umum yang mengaitkan emosi itu dengan sikap yang emosional ataupun sikap marah-marah. Selanjutnya Cooper mengatakan bahwa EI memungkinkan individu untuk dapat mengelola, merasakan dan memahami dengan benar, mampu menggunakan daya dan kepekaan emosinya dengan baik. Sebaliknya bila individu tidak memiliki kematangan emosi maka akan sulit mengelola emosinya secara baik dalam bekerja. Disamping itu individu akan menjadi pekerja yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan, tidak mampu bersikap terbuka dalam menerima perbedaan pendapat, kurang gigih dan sulit berkembang.

Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia adalah wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri tersembunyi, dan sensasi emosi. EI menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang diri sendiri dan orang lain di sekitarnya. Kecerdasan emosi sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi dalam lingkup lingkungan kerja akan dapat berubah-ubah

sesuai situasi dan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun hubungan antara rekan kerja.

Menurut Luthans dalam Subagio (2015) EI adalah kemampuan seseorang untuk sadar diri atau mampu mengenali emosi diri sendiri, mampu mengetahui atau mendeteksi emosi orang lain, memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dan mengelola informasi terkait dengan hubungannya dengan orang lain. Jika seseorang mampu mengenali emosi diri sendiri dan dapat membaca emosi orang lain maka orang tersebut akan lebih mudah untuk merespon situasi atau kondisi lingkungan dengan demikian orang tersebut akan lebih efektif dalam bekerja. Hal yang sama dikemukakan oleh Kim (2010) bahwa EI adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui emosi diri sendiri dan mengelolanya, memahami emosi orang lain serta menjaga hubungan dengan orang lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa EI mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaiknya, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin diri dan lingkungan sekitarnya. EI mengacu pada kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi apapun. EI adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (sosial) dengan orang lain.

b. Komponen *Emotional Intellegence* (EI)

EI berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam mencapai keberhasilan dibawah tekanan dan permintaan lingkungan. Goleman dalam Luthans (2011) menyatakan bahwa EI dibentuk oleh lima dimensi, antara lain *self-awareness* adalah kemampuan mengatasi perasaan, *self-management* adalah kemampuan mengendalikan emosi, *self-motivation* yaitu kemampuan untuk tetap bertahan menghadapi hambatan dan kegagalan, *emphaty* yaitu kemampuan merasakan perasaan orang lain dan *social skill* adalah kemampuan menangani emosi orang lain.

Goleman dalam Rahmasari (2012) menjelaskan EI kedalam lima wilayah utama, yaitu wilayah yang pertama adalah kemampuan mengenali emosi. Kemampuan mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Hal ini menyebabkan seseorang menyadari intensitas emosi yang sedang dialami serta mengetahui penyebab emosi tersebut terjadi. Kesadaran akan intensitas emosi memberi informasi tentang besarnya pengaruh kejadian tersebut pada seseorang. Intensitas yang tinggi cenderung memotivasi seseorang untuk bereaksi sedangkan intensitas emosi yang rendah tidak banyak mempengaruhi seseorang secara sadar. Kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya dapat ditunjukkan melalui cara orang tersebut mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.

Selanjutnya wilayah EI yang kedua yaitu kemampuan dalam mengelola emosi merupakan kemampuan seseorang dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri

orang tersebut. Seseorang yang mampu mengelola emosinya memiliki kepekaan kata hati serta sanggup menunda kepuasaan hati dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Orang yang mempunyai kemampuan yang buruk dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

Wilayah EI yang ketiga adalah kemampuan memotivasi diri sendiri. Prestasi dapat diraih melalui adanya motivasi dalam diri sendiri. Motivasi berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati seperti antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri. Keterampilan dalam memberikan motivasi untuk diri sendiri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Selain itu, memotivasi diri sendiri dapat membuat seseorang untuk menuntun diri menuju sasaran/target, membantu dalam pengambilan inisiatif, dan mampu untuk bertahan serta bangkit dari kegagalan. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih jauh produktif dan efektif dalam lingkungan kerja maupun dalam hal apa pun yang mereka kerjakan.

Selanjutnya wilayah utama EI yang keempat adalah kemampuan dalam mengenali emosi orang lain (empati). Empati adalah dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami pandangan mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam tipe orang. Empati dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka dalam memahami emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain, sebaliknya orang yang tidak mampu menyesuaikan

diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain. Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

Mengenai wilayah utama EI yang kelima yaitu kemampuan membina hubungan (sosial). Salah satu keterampilan yang berkaitan dengan EI adalah kemampuan berkomunikasi. Kemampuan berkomunikasi terkait dengan keterampilan dalam membina hubungan dengan orang lain. Keterampilan berkomunikasi dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan. Banyak orang yang sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain. Orang yang demikian hanya akan sukses pada satu bidang saja tetapi berbeda dengan orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan akan sukses dalam bidang apapun.

c. Kecerdasan Emosi di Tempat Kerja

Beberapa penelitian menyatakan bahwa EI mempunyai peranan penting dalam baik buruknya kinerja seseorang. Pengelolaan emosi yang baik sangat diperlukan bagi setiap individu dalam organisasi, karena akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. EI seseorang menjadi patokan penting bagi keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi.

Martin dalam Yenti (2014) mengatakan bahwa pada kondisi sekarang kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam

membina hubungan dengan orang lain. Seorang pegawai dapat dikatakan cerdas secara emosi jika memiliki kemampuan mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi di tempat kerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam merasakan dan mengetahui apa yang orang lain rasakan termasuk dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan secara cepat dan tepat.

Di dunia kerja, orang-orang yang memiliki EI yang baik tercermin dari hal-hal berikut :

- 1) Orang yang memiliki EI yang baik pada saat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang berhubungan dengan banyak orang, mereka dapat bekerja lebih baik, karena mereka memiliki sifat yang lebih empati, komunikatif, mempunyai rasa humor yang tinggi dan lebih peka terhadap kebutuhan dan keinginan orang lain.
- 2) Orang yang memiliki EI yang baik lebih bisa menyeimbangkan rasio dan emosi, selain itu tidak terlalu sensitif dan emosional, namun juga tidak acuh atau terlalu rasional. Orang-orang demikian dalam sebuah organisasi jika mengeluarkan pendapat mereka akan selalu objektif dan penuh pertimbangan.
- 3) Dibandingkan dengan orang dengan tingkat EI yang kurang baik, orang dengan tingkat EI yang baik di lingkungan organisasi dapat menghadapi kerjaan dengan tetap berpikir positif dan tidak stres karena lebih terbuka mengungkapkan perasaan, bukan memendamnya sehingga adanya persoalan dalam pekerjaan dapat segera mendapatkan solusi sehingga dapat segera diselesaikan dengan baik.

- 4) Dengan adanya EI yang baik maka seorang pegawai akan memiliki kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi dan mudah beradaptasi.
- 5) Seorang dengan tingkat EI yang baik dapat berperan sebagai motivator, tidak mudah menyerah untuk mencapai tujuan.

Emosi pada prinsipnya menggambarkan perasaan manusia menghadapi berbagai situasi yang berbeda. Oleh karena emosi merupakan reaksi manusiawi terhadap berbagai situasi nyata, maka sebenarnya tidak ada emosi baik atau emosi buruk. Di dalam dunia kerja emosi dapat dikatakan memberikan dampak baik atau buruk jika dilihat dari dampak yang ditimbulkan seperti dampak terhadap penurunan ataupun peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari emosi yang baik.

Emosi menjadi hal yang penting karena ekspresi emosi terbukti dapat menghilangkan stress pekerjaan. Jika seseorang memiliki kemampuan dalam mengkomunikasi perasaan secara tepat, maka akan memberikan perasaan nyaman dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan. Keterampilan manajemen emosi memungkinkan kita menjadi lebih akrab, mampu bersahabat, berkomunikasi dengan tulus dan terbuka kepada orang lain. Seseorang yang mampu mengendalikan emosi baik di lingkungan kerja maupun lingkungan tempat tinggal dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain. Di lingkup lingkungan kerja terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja maka dibutuhkan kemampuan dalam mengelola emosi.

Menurut Goleman dalam Yenti (2014) mengatakan bahwa faktor penentu kesuksesan seseorang adalah EI yang menyumbang sebesar 80%, sedangkan 20% lainnya ditentukan oleh IQ (*Intellegence Quotient*). Hal yang sama dikemukakan oleh Winarno (2008) bahwa EI memberikan konstribusi yang terbesar dalam mendukung keberhasilan seseorang dalam bekerja, tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal ataupun kemampuan dan kecerdasan. Tidak seperti kecerdasan rasional maupun kecerdasan intelektual, EI akan terus berkembang seiring dengan bertambahnya usia seseorang dan semakin bertambahnya pengalaman dalam membina hubungan dengan orang lain. Stein dan Book (2000) menyatakan bahwa bila kecerdasan rasional mencapai puncaknya pada saat mencapai usia 17 tahun, kemudian akan cenderung tetap atau bahkan menurun sejalan dengan semakin bertambahnya usia, akan tetapi tidak demikian dengan *emotional intellegence*.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins, 2003). Lebih lanjut Robbins menjabarkan lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) adalah segala sesuatu yang ada

disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan Robbins (2003). Hal senada dikatakan oleh Nitisemito dalam Hidayat (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar lingkungan pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Selanjutnya Sihombing dalam Prakoso (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah hal-hal diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat-alat dan bahan bekerja, lingkungan sekitar tempat bekerja, dengan metode dan pengaturan kerja, untuk perseorangan maupun kelompok. Oleh Mardiana (2005), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari yang diberikan oleh organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa perasaan nyaman dalam bekerja akan memungkin seseorang dapat bekerja dengan optimal, hal ini dapat dicapai dalam lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka para pekerja akan bekerja dengan nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan keuntungan yang baik untuk organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh para pakar maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu benda,

suasana, dan orang yang berada disekitar kita bekerja yang dapat mempengaruhi keadaan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja berupa benda merupakan lingkungan kerja fisik sedangkan lingkungan kerja yang merupakan suasana kerja merupakan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam 2 kelompok Sedarmayati dalam Jannah (2014), yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti kursi, meja, lemari, komputer dan lingkungan perantara atau lingkungan dalam arti umum yang langsung mempengaruhi kondisi pegawai bekerja misalnya suhu ruangan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, antara sesama atasan dan hubungan antara sesama bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Keadaan lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi aktivitas pegawai, hasil

kerja, peningkatan kinerja (dampak positif) atau sebaliknya penurunan kinerja (dampak negatif). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika para pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan keuntungan kepada organisasi. Lingkungan kerja fisik yang berdampak terhadap kinerja pegawai meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan ruang, ketenangan dan kenyamanan bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai berupa hubungan kerja yang baik dan harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja (hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, antara sesama atasan dan hubungan antara sesama bawahan).

Sedarmayanti (2009), menyatakan indikator lingkungan kerja, antara lain :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Salah satu penyebab pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai adalah pencahayaan ruangan di tempat kerja cahaya yang kurang cukup sehingga mengakibatkan penglihatan pegawai dalam melaksanakan tugas menjadi kurang jelas.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Salah satu sumber utama udara segar adalah dengan menempatkan tanaman disekitar tempat kerja. Demikian juga dengan pengaturan sirkulasi udara yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Misalnya dengan adanya beberapa jendela maupun ventilasi yang dapat mengatur sirkulasi udara di tempat kerja, ataupun dengan menggunakan peralatan seperti AC atau kipas angin.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup sulit untuk diatasi adalah kebisingan. Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Salah satu jenis kebisingan yang sering terjadi di tempat kerja adalah kebisingan yang disebabkan oleh sesama rekan kerja seperti suara yang berisik saat berbicara, bercerita ataupun tertawa, hal ini oleh sebagian orang dapat mengganggu dalam melaksanakan tugas.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau yang tidak sedap tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja dan bila terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga pengamanan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2003) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna cat ruangan, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- 2) Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, yang tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh pegawai tersebut. Kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh iklim kerja, jika iklim kerja baik maka akan membawa pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja pegawai. Iklim kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan perilaku pegawai dalam membina hubungan kerja. Adapun iklim kerja tersebut meliputi hubungan antar pegawai.

Pada tahun 2015, Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah mulai menerapkan kondisi lingkungan kerja *eco-office* dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam bekerja. Konsep lingkungan kerja berbasis *eco-office* bertujuan untuk memberikan kenyamanan

bekerja bagi setiap pegawai dan juga untuk mendukung visi dan misi Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yaitu "Mendukung Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan yang Berwawasan Lingkungan di Provinsi Sulawesi Barat". *Eco-office* bermakna kantor peduli lingkungan yang mewujudkan penerapan sistem manajemen lingkungan dalam kegiatan perkantoran. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kantor yang bersih, indah, nyaman serta menyehatkan. Penerapan *eco-office* walau tujuan dan konsepnya baik tidak semua pegawai memandang dengan cara yang sama karena setiap pegawai mempunyai kebiasaan kerja yang berbeda-beda. Dengan adanya beberapa pegawai yang belum memahami konsep *eco-office* maka diperlukan pemahaman dan kesadaran dari pegawai dalam memahami dan peduli akan pengembangan lingkungan kerja berbasis *eco-office*. Pegawai yang kurang mendukung dalam penerapan lingkungan kerja berbasis *eco-office* perlu diberikan pemahaman secara khusus dan meminta pendapat mereka untuk beberapa hal yang menyebabkan penerapan *eco-office* masih susah untuk dilaksanakan sehingga diperoleh solusi untuk pelaksanaan *eco-office* yang tepat di lingkungan kerja.

Hal-hal yang dapat menjadi acuan untuk penerapan *eco-office* adalah :

- 1) Komitmen pimpinan dalam memenuhi kebijakan, tujuan dan sasaran bagi pengelolaan lingkungan;
- 2) Penekanan pada tindakan pencegahan pencemaran dan kerusakan lingkungan kantor;
- 3) Penataan terhadap peraturan perundang-undangan perlindungan dan pengelolaan lingkungan

- 4) Perhatian terhadap proses penyempurnaan yang berkelanjutan dalam pengelolaan lingkungan seperti pencegahan pencemaran dan kerusakan lingkungan kantor melalui pelaksanaan kegiatan *eco office*.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara membagi dua kelompok kinerja, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja yang telah ditentukan terhadap seorang pegawai, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu atau perseorangan dengan kinerja kelompok.

Pengertian kinerja menurut Bernadin & Russell dalam Sudarmanto (2009) merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Selanjutnya menurut Bernadin kinerja ditekankan sebagai hasil dari pekerjaan bukan merupakan karakter sifat dan perilaku dari pekerja.

Sedangkan menurut Rivai dalam Kahtani (2013) "*job performance as the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company suitable with the authority and responsibility in their respective efforts to achieve company goals legally and not violate the law and not contrary to morals or ethics*". Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam

upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan dan merupakan tanggungjawabnya. Hasil kerja seorang pegawai dapat dikatakan tercapai jika orang tersebut mampu untuk melaksanakan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu dan pada bidang kerja yang ditekuninya dan dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda satu sama lain, adanya perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti kemampuan dan keahlian maupun dari luar seperti hubungan dengan rekan kerja.

Dalam melihat pencapaian hasil kerja seorang pegawai maka dilakukan pengukuran tingkat kinerja seorang pegawai dapat diketahui melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktifitas perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti pemberian insentif, promosi jabatan, maupun penambahan gaji. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat meningkatkan pemikiran positif dari setiap pegawai untuk memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar;

- 2) Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen mengenai hasil kerja dari pegawainya apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik, dan;
- 3) Dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Adapun manfaat pengukuran kinerja pegawai menurut Sudiman dalam Yenti (2014), antara lain :

- 1) Dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan organisasi, pemimpin instansi pemerintahan dapat memanfaatkan hasil pengukuran kinerja.
- 2) Dalam rangka peningkatan kinerja organisasi pada masa yang akan datang, maka sistem pengukuran kinerja yang efektif dapat memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan di dalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut.
- 3) Dapat digunakan sebagai alat komunikasi pimpinan organisasi, pegawai dan stakeholders eksternal.
- 4) Sistem pengukuran kinerja yang baik dapat mengerakkan organisasi ke arah yang positif, sebaliknya sistem kinerja yang buruk dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan.
- 5) Dengan adanya pengukuran kinerja maka dapat dilakukan identifikasi kualitas pelayanan.

Mahmudi (2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan pemimpin;
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim;
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dalam sebuah organisasi pencapaian tujuan seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat diakibatkan oleh banyak faktor. Menurut Malthias dan Jackson dalam Yenti (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

- 1) Bakat, minat dan faktor kepribadian dari masing-masing individu akan mempengaruhi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Motivasi yang dimiliki, etika dalam bekerja, tingkat kedisiplinan dan rancangan tugas dapat mempengaruhi tingkat usaha dalam mencapai kinerja yang baik.

- 3) Pelatihan dan pengembangan, fasilitas dan teknologi, standar kinerja, imbalan yang diberikan dan sistem manajemen yang merupakan dukungan dari organisasi dalam mencapai hasil yang baik.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan antar rekan kerja.

Sementara Gomez (2001) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari:

- 1) *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- 3) *Job knowledge*, yaitu pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.
- 4) *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
- 5) *Cooperattion*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
- 6) *Dependability*, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
- 7) *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Pengukuran kinerja seseorang dapat dilakukan berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya Bernadin dalam Hidayat (2012), antara lain :

- 1) Kualitas (*Quality*)

Kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan.

No	Peneliti	Masalah Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil
6.	Reni Hidayati, (2008)	<i>Emotional intellegence</i> , stres kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada PT. BRI Cabang Kebumen)	Analisi Regresi Dua Prediktor	Hasil analisis $r_{xy}=0,527$, $p<01$, berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>emotional intellegence</i> dengan kinerja. Semakin tinggi <i>emotional intellegence</i> maka semakin tinggi kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Dalam mencapai visi dan misi organisasi maka dapat diwujudkan melalui kinerja positif dari pegawainya. Kinerja adalah tingkat pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diukur dengan melihat kualitas, kuantitas, efektifitas, efisiensi, kemandirian, ketepatan waktu dan komitmen.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor eksternal adalah dari lingkungan disekitar pegawai. Faktor internal yang berasal dari individu itu sendiri yaitu *emotional intellegence* (EI) dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Keterkaitan antara EI dan lingkungan kerja dengan kinerja diuraikan sebagai berikut :

1. Keterkaitan antara EI dengan Kinerja.

EI adalah kemampuan seorang pegawai dalam menggunakan emosi secara efektif, antara lain kemampuan dalam mengelola diri sendiri, memotivasi diri

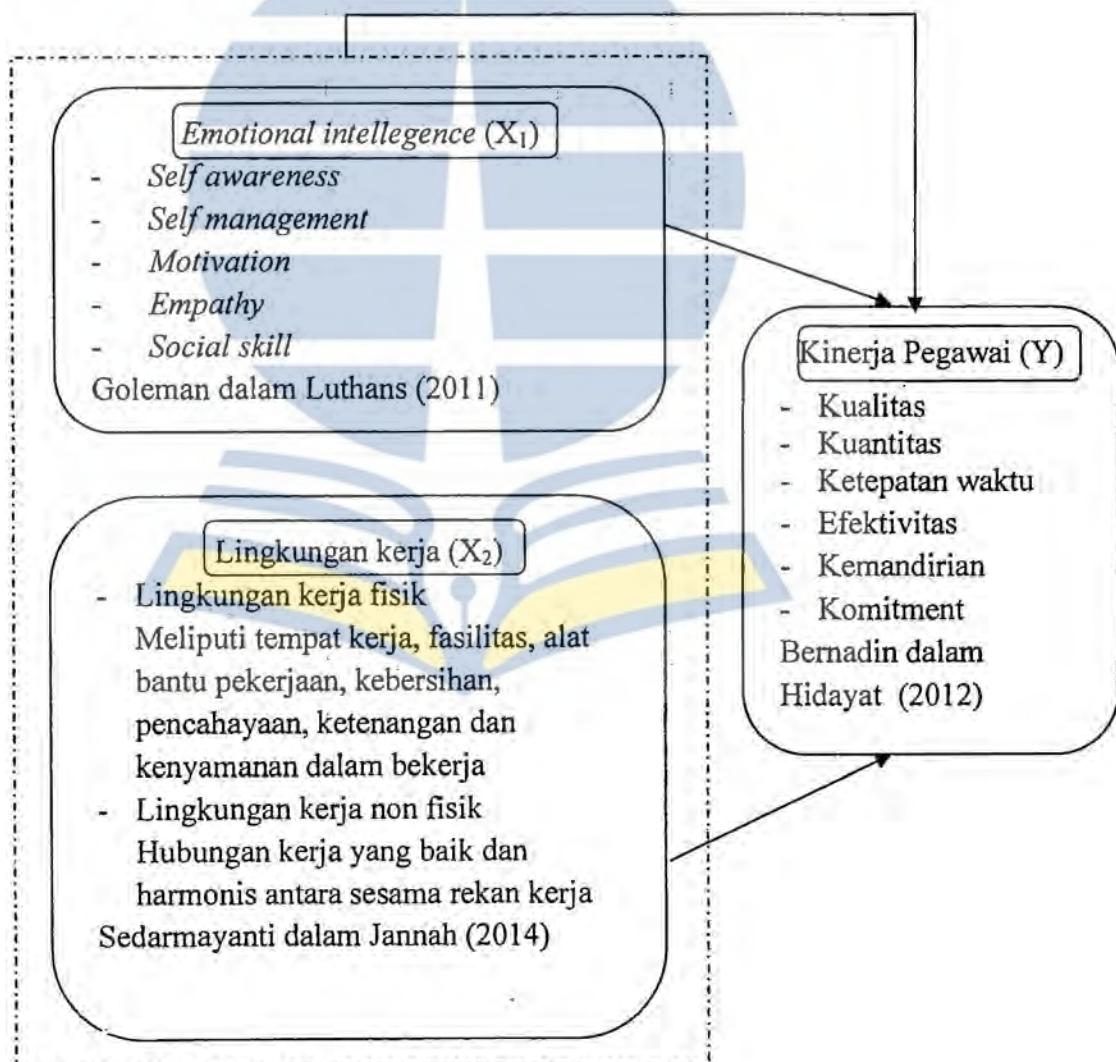
sendiri, dan mengelola emosi untuk berhubungan secara efektif dengan orang lain. Dalam bekerja setiap pegawai senantiasa dihadapkan dengan beban tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan beban tugas ini sering menyebabkan emosi tidak stabil. Selain beban tugas yang berat, hubungan antara pegawai, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dan lingkungan sekitar pegawai pun sering menyebabkan emosi yang tidak stabil. EI mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri (*Self awareness*), bagaimana mengendalikan diri (*Self management*), bagaimana untuk merasakan perasaan orang lain (*empathy*), bagaimana untuk tetap bertahan dalam menghadapi hambatan (*self motivation*) dengan mengendalikan perasaan orang lain/*social skill* Goleman dalam Luthans (2011). Seorang pegawai yang memiliki kualitas *emotional intelligence* yang baik yang ditandai dengan kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengendalikan diri, memotivasi diri, bersifat empati kepada rekan kerja dan memiliki kemampuan dalam mengendalikan perasaan orang lain dengan adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja dari pegawai tersebut.

2. Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik itu kearah kinerja positif maupun kinerja negatif. Sedarmayanti dalam Jannah (2014) membagi dua lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja yang baik dan harmonis antara sesama rekan kerja, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka paradigma penelitian dapat digambarkan, sebagai berikut :

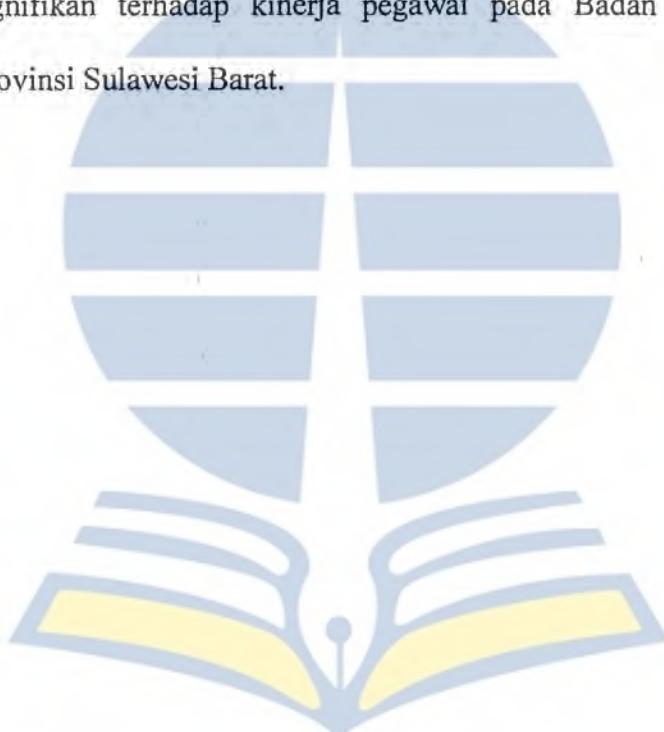


Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. *Emotional intellegence* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

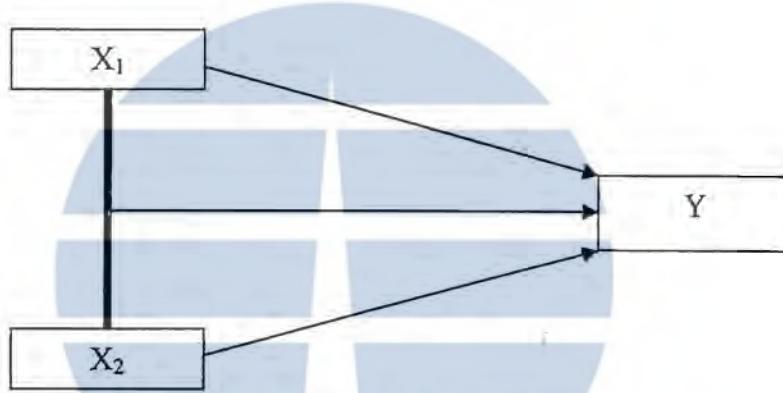


BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel *emotional intelligence* (EI) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Desain penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan, X_1 : EI
 X_2 : Lingkungan kerja
 Y : Kinerja

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Hasan (2002), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi merupakan semua Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang keseluruhannya berjumlah 42 orang (empat puluh dua orang). Melihat dari jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang hanya berjumlah 42 orang maka penulis melakukan sensus kepada semua populasi tersebut.

**Tabel 3.1. Jumlah Pegawai Badan Lingkungan Hidup
Provinsi Sulawesi Barat**

No.	Jabatan	Jumlah pegawai
1.	Pejabat structural	16
2.	Staf bidang	16
3.	Staf administrasi/Tata Usaha	10
4.	Tenaga Pramubakti	18
	Jumlah	60

Sumber : Bagian kepegawaian BLH Provinsi Sulawesi Barat

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dan berlangsung selama kurang lebih tiga minggu, yaitu bulan Maret akhir – April 2016.

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penulis untuk diamati. Variabel penelitian kuantitatif terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen, jadi variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini ada tiga variabel terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, sebagai berikut :

1. Variabel bebas : *emotional intelligence* (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2)
2. Variabel terikat : kinerja pegawai (Y).

E. Defenisi Operasional Variabel

Pengertian defenisi operasional variabel penelitian yang dimaksud berupa pemberian arti atau memspesifikasikan atau memberikan makna operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel yang ada.

Adapun ruang lingkup defenisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini meliputi, sebagai berikut :

Tabel. 3.2. Defenisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala	Item kuisioner
1.	<i>Emotional intellegence (X₁) adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi untuk berhubungan secara efektif dengan orang lain</i>	X _{1.1} <i>Self awareness</i>	Ordinal	1,3,4,7,11,17
		X _{1.2} <i>Self regulation /management</i>		10,13
		X _{1.3} <i>Self motivation</i>		5,9,12,16, 18,19
		X _{1.4} <i>Emphaty (empati)</i>		6,8,20
		X _{1.5} <i>Social skill</i>		2,14,15
2.	Lingkungan kerja (X ₂) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	X _{2.1} Lingkungan kerja fisik	Ordinal	1,4,5,9,11,12, 16,18,19,20
		X _{2.2} Lingkungan kerja non fisik		2,3,6,7,8,10, 13,14,15,17
3.	Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu lingkup pemerintahan di lingkungannya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuannya secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.	Y ₁ Kualitas	Ordinal	2,3,18
		Y ₂ Kuantitas		7,16,17
		Y ₃ Ketepatan waktu		1,6,10,14,15
		Y ₄ Efektivitas		12,19,20
		Y ₅ Kemandirian		8,9,11
		Y ₆ Komitment		4,5,13

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu :

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Pengukuran angket dengan menggunakan skala likert. Pemilihan skala likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena social yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skors maksimal 5 dan minimal 1. Dengan kategori sebagai berikut:

- a. SS : sangat sering (bobot nilai 5)
- b. S : sering (bobot nilai 4)
- c. KK : kadang-kadang (bobot nilai 3)
- d. SK : sekali-kali (bobot nilai 2)
- e. TP : tidak pernah (bobot nilai 1)

Pada pertanyaan positif masing-masing pilihan mulai dari bobot 5 untuk pilihan sangat sering hingga bobot 1 pada pilihan tidak pernah, dan untuk pertanyaan negatif masing-masing pilihan mulai dari bobot 5 untuk pilihan tidak pernah dan bobot 1 untuk pilihan sangat sering.

2. Data sekunder

Diperoleh dari buku-buku, literatur kepustakaan dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan tema penelitian.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Kuesioner merupakan instrument penting dalam penelitian ini sehingga perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka kuesioner terlebih dahulu diujicobakan kepada sampel uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, jika suatu test dilakukan dan diperoleh nilai validitas semakin tinggi maka alat test tersebut semakin tepat mengenai sasaran.

Pada penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* yang hasilnya dibandingkan dengan r_{tabel} . Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Hasil uji validitas terhadap instrumen *emotional intellegence* melalui bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* didapatkan *output* r_{hitung} . Nilai r_{hitung} kemudian dibanding dengan r_{tabel} . Menurut Ghozali (2009), Suatu kuisioner dikatakan valid atau signifikan apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan untuk kuisioner yang memiliki harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka akan dikeluarkan atau drop, seperti Tabel 3.3 (Rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}) sehingga dapat diketahui kuisioner yang valid dan drop.

Tabel 3.3. Rekap Perbandingan r_{hitung} Dan r_{tabel} Untuk Instrumen
Emotional Intellegence (EI)

No. Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,517	0,304	Valid
2.	0,474	0,304	Valid
3.	0,562	0,304	Valid
4.	0,489	0,304	Valid
5.	0,670	0,304	Valid
6.	0,265	0,304	Drop
7.	0,268	0,304	Drop
8.	0,545	0,304	Valid
9.	0,507	0,304	Valid
10.	0,581	0,304	Valid
11.	0,528	0,304	Valid
12.	0,392	0,304	Valid
13.	0,580	0,304	Valid
14.	0,551	0,304	Valid
15.	0,419	0,304	Valid
16.	0,360	0,304	Valid
17.	0,494	0,304	Valid
18.	0,501	0,304	Valid
19.	0,677	0,304	Valid
20.	0,591	0,304	Valid

Keterangan : hasil olah data 2016

Berdasarkan Tabel 3.3, dapat diketahui bahwa item soal kuisioner nomor 6 dan nomor 7, nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut tidak valid, maka item tersebut dikeluarkan (drop) atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen lingkungan kerja didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.4 :

Tabel 3.4. Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Lingkungan Kerja

No. Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,296	0,304	Drop
2.	0,311	0,304	Valid
3.	0,613	0,304	Valid
4.	0,426	0,304	Valid
5.	0,287	0,304	Drop
6.	0,255	0,304	Drop
7.	0,464	0,304	Valid
8.	0,447	0,304	Valid
9.	0,527	0,304	Valid
10.	0,343	0,304	Valid
11.	0,511	0,304	Valid
12.	0,457	0,304	Valid
13.	0,401	0,304	Valid
14.	0,472	0,304	Valid
15.	0,310	0,304	Valid
16.	0,421	0,304	Valid
17.	0,606	0,304	Valid
18.	0,547	0,304	Valid
19.	0,509	0,304	Valid
20.	0,438	0,304	Valid

Keterangan : hasil olah data 2016

Berdasarkan Tabel 3.4, dapat diketahui bahwa item soal kuisioner nomor 1, nomor 5 dan nomor 6, nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut tidak valid, maka item tersebut dikeluarkan (drop) atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen kinerja didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.5 :

Tabel 3.5. Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Kinerja

No. Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,725	0,304	Valid
2.	0,479	0,304	Valid
3.	0,642	0,304	Valid
4.	0,693	0,304	Valid
5.	0,642	0,304	Valid
6.	0,677	0,304	Valid
7.	0,728	0,304	Valid
8.	0,444	0,304	Valid
9.	0,496	0,304	Valid
10.	0,319	0,304	Valid
11.	0,415	0,304	Valid
12.	0,388	0,304	Valid
13.	0,708	0,304	Valid
14.	0,288	0,304	Drop
15.	0,547	0,304	Valid
16.	0,730	0,304	Valid
17.	0,622	0,304	Valid
18.	0,503	0,304	Valid
19.	0,593	0,304	Valid
20.	0,626	0,304	Valid

Keterangan : hasil olah data 2016

Berdasarkan Tabel 3.5, dapat diketahui bahwa untuk item soal kuisioner nomor 14, nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut tidak valid, maka item tersebut dikeluarkan (drop) atau tidak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliabel*) dapat dilihat dari hasil pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi. Untuk uji reliabilitas maka digunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan melihat angka reliabilitas besar dari nilai signifikansi ($p < 0,05$), maka instrument tersebut dikatakan *reliabel*, demikian sebaliknya, jika angka reliabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi ($p > 0,05$) maka dikatakan tidak *reliabel* Arikunto (2010). Menurut Nunnally dalam Ghazali (2009) suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 .

Hasil uji coba instrumen pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS *versi 20,0 for windows* dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6. Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel *Emotional Intelligence* (EI), Lingkungan Kerja Dan Kinerja

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Kuisioner	Keterangan
1.	EI	0.835	18	<i>Reliabel</i>
2.	Lingkungan kerja	0.765	17	<i>Reliabel</i>
3.	Kinerja	0.871	19	<i>Reliabel</i>

Sumber : Olah data 2016

Dari Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach's* untuk semua variabel lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa nilai pengukuran tersebut *reliabel*.

2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji persyaratan analisis berguna untuk mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Untuk analisis regresi linear berganda maka pengujian yang sering digunakan, antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan data atau untuk melihat apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan *kolmogorov-Smirnov test*. Dari hasil uji melalui program SPSS jika nilai signifikan pada uji *kolmogorov-Smirnov test* > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa residual adalah normal Sunyoto (2009). Kriteria pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Z atau nilai D lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Z atau D lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil olah data pada SPSS versi 20,0 for windows, diperoleh hasil uji normalitas, pada Tabel 3.7, berikut :

Tabel 3.7. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Z	Nilai D	Keterangan
1.	EI	0,762	0,117	Terdistribusi normal
2.	Lingkungan kerja	0,707	0,109	Terdistribusi normal
3.	Kinerja	0,593	0,091	Terdistribusi normal

Sumber : Olah data 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows*, untuk hasil analisis variabel *emotional intellegence* didapatkan nilai $Z = 0.762 > 0.05$ dan nilai $D (Absolut) = 0.117 > 0.05$, dan pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai $Z = 0.707 > 0.05$ dan nilai $D (Absolut) = 0.109 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal. Untuk variabel kinerja didapatkan nilai $Z = 0.593 > 0.05$ dan nilai $D (Absolut) = 0.091 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linier antara variabel independen yang dilibatkan dalam model. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (VIF), (Ghozali, 2009). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka data yang tidak terkena multikolinearitas.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* maka diperoleh nilai VIF X_1 adalah 1.507 dan nilai VIF X_2 adalah 1.507 dari hasil tersebut semuanya lebih kecil dari 10, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

c. Uji Linieritas

Teknik pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel anova pada hasil pengolahan dengan *Statistical Product*

and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *deviation linierity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka asumsi linieritas regresi terpenuhi.
- 2) Jika nilai *deviation from linierity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linieritas regresi tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *versi 20,0 for windows* untuk uji linieritas antara variabel *emotional intellegence* (EI) dengan kinerja dan antara lingkungan kerja dan kinerja, didapatkan hasil sesuai dengan Tabel 3.8, sebagai berikut :

Tabel 3.8. Hasil Uji Linieritas Variabel

No	Variabel	Nilai <i>deviation linierity</i>	Nilai <i>deviation from linierity</i>	Keterangan
1.	EI – Kinerja	0,000	0,828	Linear
2.	Lingkungan kerja – Kinerja	0,000	0,165	Linear

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan Tabel 3.8, dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas antara variabel EI dengan kinerja diperoleh nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari α ($0.828 > 0.05$) dan nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel EI dengan variabel kinerja bersifat linear. Untuk hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja diperoleh nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari α ($0.165 > 0.05$) dan nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja bersifat linear.

H. Teknik Analisis Regresi

I. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif presentase adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sarwono, 2006). Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian masing-masing variabel antara lain *emotionally intelligence* (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja (Y). Beberapa langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini, yaitu :

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , dan Y.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban dari tiap responden.
- d. Memasukkan skor kedalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif presentase (%)

n : jumlah nilai yang diperoleh

N : jumlah nilai ideal

Dari hasil perhitungan deskriptif persentase dibuat kriteria penilaian yang disusun berdasarkan rentang persentase dan memberikan makna masing-masing rentang tersebut. Rentang (interval) persentase total skor dan kriteria (makna) setiap rentang dapat dilihat pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9. Rentang Persentase Skor dan Kriteria

No	Rentang Persentase Skor Total (%)	Kriteria
1	86,00 – 100	Sangat baik
2	71,00 – 85,99	Baik
3	56,00 – 70,99	Cukup Baik
4	41,00 – 55,99	Kurang Baik
5	0 – 40,99	Sangat kurang

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada proposal ini terdapat dua variabel independen yaitu *emotional intelligence* dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui pengaruh *emotionally intelligence* dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka digunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana,

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

X_1 = variabel *emotionally intelligence*

X_2 = variabel lingkungan kerja

β_1, β_2 = koefisien korelasi

3. Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen maka dihitung koefisien determinasi (R^2). Besar koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1. Jika koefisien determinasi bernilai 0 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

I. Uji Hipotesis

1. Uji - t (Uji Parsial)

Uji - t digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada proposal penelitian ini akan dilihat apakah variabel independen yaitu *emotionally intelligence* (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji - t dengan menggunakan SPSS, yaitu :

- a. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq \text{sig.}$) maka H_0 diterima.
- b. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \geq \text{sig.}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima..

2. Uji - f (uji simultan)

Uji - f (uji simultan) digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada proposal penelitian ini akan dilihat apakah variabel independen yaitu *emotionally intelligence* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji - f (uji simultan) dengan menggunakan SPSS, yaitu :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Proses pembentukan Badan Lingkungan Hidup disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah menyatakan bahwa lingkungan hidup merupakan perumpun urusan yang diwadahi dalam bentuk badan/kantor. Oleh karena itu berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah serta Lembaga Teknis Daerah Provnsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 37) telah dibentuk Badan Lingkungan Hidup yang mempunyai mandat untuk membantu Gubernur dalam memimpin, melakukan keterpaduan dan pengembangan kerjasama pengelolaan lingkungan hidup, mengkoordinasikan, membina, mengawasi serta mengendalikan pembangunan di bidang lingkungan hidup sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan serta kebijakan gubernur yang berlaku.

Sebagai salah satu unsur pendukung tugas Gubernur Sulawesi Barat, Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas pokok untuk melakukan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang lingkungan hidup berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Barat

Nomor 24 Tahun 2009. Dalam menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Badan Lingkungan Hidup mempunyai fungsi, antara lain :

- 1) Perumusan dan penetapan kebijakan teknis bidang pengelolaan lingkungan hidup daerah.
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang kepegawaian daerah meliputi kesekretariatan, tata kelola lingkungan, pengendalian pencemaran lingkungan, konservasi SDA dan mitigasi bencana serta penaatan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan.
- 3) Pengkoordinasian dan pembinaan UPTB.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2009, struktur organisasi badan Lingkungan Hidup terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris dibantu oleh 3 (tiga) sub bagian, 4 (empat) bidang serta 8 (delapan) sub bidang yang masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 42 orang. Gambaran umum meliputi data tentang pangkat/golongan, pendidikan, usia, jenis kelamin pegawai dan masa kerja.

Karateristik responden berdasarkan pangkat dan golongan menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Lingkungan hidup sudah mewakili semua tingkatan

pangkat mulai dari pangkat pangatur (Golongan II-a s/d II-d) sampai dengan pangkat Pembina (Golongan IV-a s/d IV-d) yang dapat dilihat pada Tabel. 4.1.

Tabel 4.1. Karateristik Responden Berdasarkan Pangkat

Kategori Pangkat	Frekuensi Orang	Persentase (%)
Pembina (Gol. IV-a s/d IV-d)	8	19,05
Penata (Gol. III-a s/d III-d)	29	69,05
Pengatur (Gol. II-a s/d II-d)	5	11,90
Jumlah	42	100

Sumber : Olahan Penulis 2016

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua golongan pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yakni 29 orang atau 69,05% memiliki golongan Penata (III). Penata merupakan jenjang kepangkatan untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan III-a sampai dengan Golongan III-d, yang diurutkan sebagai berikut, Penata Muda, Penata Muda Tk. I, Penata dan Penata Tk. I. Sebagian besar pegawai pada Golongan III mempunyai tingkat pendidikan minimal S1 atau Diploma IV. Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa pekerjaan di tingkat penata sudah mulai dituntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dan pemahaman ilmu yang lebih mendalam. Untuk pegawai yang berada pada Golongan III/Penata bukan lagi sekedar pelaksana, melainkan sebagai besar sudah harus memiliki tanggungjawab atas hasil kerja, dengan kata lain sebagian besar pegawai pada tingkat penata khususnya Penata Tingkat I (III-d) sudah mempunyai jabatan struktural. Untuk Golongan IV-a s/d IV-e atau pangkat pembina hanya ada 8 (delapan) orang atau 19,05%, dengan urutan sebagai berikut Pembina, Pembina

Tk.I, Pembina Utama Muda, pembina Utama Madya dan Pembina Utama. Pegawai dengan golongan Pembina sebagian besar sudah menduduki jabatan stuktural masa kerja diatas 10 tahun. Pegawai dengan pangkat pembina bukan hanya menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam tetapi dituntut suatu kematangan dan kearifan kerja yang diperoleh sepanjang masa kerjanya. Pangkat pembina berarti mereka mempunyai kewenangan di bidang pengambilan keputusan maupun kebijakan yang sifatnya strategis di dalam organisasi. Dengan demikian, pembina adalah model peran bagi pangkat dibawahnya dengan keperluan untuk membina. Untuk pegawai dengan golongan II (pengatur) berjumlah 5 (lima) orang atau 11,90%. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka pegawai yang menempati golongan ini yaitu mereka dengan pendidikan formal SMA hingga Diploma atau setingkat. Sebagian besar dari pegawai pada tingkatan pangkat ini berfungsi sebagai pelaksana operasional dari instansi.

Karakteristik responden pada Badan Lingkungan Hidup berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi Orang	Percentase (%)
1.	SMA/Sederajat	7	16,67
2.	Diploma	4	9,52
3.	Sarjana (S1)	26	61,90
4.	Pascasarjana (S2)	5	11,90
Jumlah		42	100

Sumber : Olahan Penulis 2016

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (61,90%) memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), ada 7 (tujuh) orang responden (16,67%) berpendidikan SMA/sederajat, 4 (empat) orang responden (9,52%) berpendidikan Diploma dan 5 (lima) orang responden (11,90%) berpendidikan S2, sedangkan Pendidikan S3 belum ada. Dengan melihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan melalui peningkatan kualifikasi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	19	45,24
2.	Perempuan	23	54,76
Jumlah		42	100

Sumber : Olahan Penulis 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebagian besar perempuan yaitu berjumlah 23 orang atau 54,76% sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang atau 45,24%. Dengan melihat komposisi pegawai yang demikian, maka dapat ditemukan permasalahan pekerjaan yang berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin seperti pelaksanaan pekerjaan teknis lapangan dan berkaitan dengan administrasi maupun pembinaan kepada masyarakat.

Karateristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Karateristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Di bawah 30	1	2,38
2.	31 – 40	20	47,62
3.	41 – 50	11	26,19
4.	Di atas 50	10	23,81
Jumlah		42	100

Sumber : Olahan Penulis 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua kategori usia. Sebagian besar responden yakni 20 orang (47,62%) berada pada kategori usia 31 – 40 tahun, pada kategori usia 41 – 50 Tahun sebanyak 11 orang (26,19%) dan pada kategori usia di atas 50 tahun sebanyak 10 orang. Pada kondisi kelompok usia diatas 31 tahun merupakan kelompok yang produktifitas kerja yang baik selain ini kelompok ini juga memiliki kematangan fisik maupun psikis dan adanya keseriusan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kategori usia di bawah 30 Tahun hanya ada 1 orang responden. Pada kelompok usia ini masih perlu dibina dan merupakan kelompok pegawai muda yang perlu banyak belajar tentang pekerjaan maupun sikap kerja dari kelompok umur diatasnya. Dari data juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup sudah memasuki usia hampir pensiun, hal ini juga berkaitan dengan kinerja pegawai yang sudah memasuki usia masa pensiun.

Karateristik responden berdasarkan masa kerja seperti pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	0 – 5	8	19,05
2.	6 – 10	20	47,62
3.	11 -15	2	4,76
4.	16 – 20	0	0
5.	20 – 25	4	9,52
6.	Di atas 25	8	19,05
Jumlah		42	100

Sumber : Olahan Penulis 2016

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang (47,62%). Untuk kategori dengan masa kerja 0 – 5 tahun sebanyak 8 (delapan) orang (19,05%) yang rata-rata merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil, pada masa kerja ini sangat dibutuhkan bimbingan dari pegawai yang lebih banyak pengalaman kerja selain itu juga dituntut untuk tetap belajar secara otodidak dengan mengacu pada petunjuk kerja yang ada sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Untuk masa kerja 11 – 15 tahun hanya ada 2 (dua) orang dan kelompok kategori masa kerja 16 – 20 tahun tidak ada. Untuk kelompok kategori masa kerja 20 – 25 tahun 4 (empat) orang responden dan masa kerja di atas 25 tahun ada 8 (delapan) orang responden. Semakin tinggi masa kerja masa diharapkan akan berkonstribusi baik dalam hal pelaksanaan dan kematangan dalam bekerja begitupun dalam

pengambilan keputusan yang lebih bijak sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi instansi.

C. Deskripsi Hasil Analisis Data

1. Gambaran Umum *Emotional Intellegence* (EI) Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

EI (kecerdasan emosi) adalah kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, memotivasi, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat EI pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 42 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuisioner untuk variabel EI dapat ditunjukkan pada rekap hasil penilaian responden terhadap variabel EI, yang tertuang pada Tabel 4.6, sebagai berikut :

Tabel 4.6. Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel EI

No	Indikator	Skor	Persentase skor (%)	Kategori
1.	<i>Self Awareness</i>	845	80,48	Baik
2.	<i>Self regulation/management</i>	289	68,81	Cukup
3.	<i>Self motivation</i>	902	71,59	Baik
4.	<i>Emphaty</i>	311	74,05	Baik
5.	<i>Social skill</i>	510	80,95	Baik
Total		2857	75,58	Baik

Sumber : Olahan penulis 2016

Secara terperinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.7 yang dapat menggambarkan indikator *emotional intellegence* yang masih memiliki nilai rendah dan indikator yang sudah memiliki nilai yang tinggi.

Tabel 4.7. Rekap Nilai Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kuisioner
Emotional Intellegence

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1		
1	Frekwensi	4	23	12	3	0	42	154
	%	9,52	54,76	28,57	7,14	0,00	100	
3	Frekwensi	22	15	5	0	0	42	185
	%	52,38	35,71	11,90	0,00	0,00	100	
4	Frekwensi	11	25	6	0	0	42	173
	%	26,19	59,52	14,29	0,00	0,00	100	
11	Frekwensi	5	25	12	0	0	42	161
	%	11,90	59,52	28,57	0,00	0,00	100	
17	Frekwensi	15	16	11	0	0	42	172
	%	35,71	38,10	26,19	0,00	0,00	100	
Total skor indikator self awareness								845
Persentase skor indikator self awareness								80,48
10	Frekwensi	3	18	18	2	1	42	146
	%	7,14	42,86	42,86	4,76	2,38	100	
13	Frekwensi	3	16	18	5	0	42	143
	%	7,14	38,10	42,86	11,90	0,00	100	
Total skor indikator self regulation/management								289
Persentase skor indikator self regulation/management								68,81
5	Frekwensi	7	10	23	2	0	42	148
	%	16,67	23,81	54,76	4,76	0,00	100	
9	Frekwensi	13	26	3	0	0	42	178
	%	30,95	61,90	7,14	0,00	0,00	100	
12	Frekwensi	4	20	16	2	0	42	152
	%	9,52	47,62	38,10	4,76	0,00	100	
16	Frekwensi	3	9	16	6	8	42	119
	%	7,14	21,43	38,10	14,29	19,05	100	
18	Frekwensi	6	13	12	3	8	42	132
	%	14,29	30,95	28,57	7,14	19,05	100	
19	Frekwensi	15	19	6	2	0	42	173
	%	35,71	45,24	14,29	4,76	0,00	100	
Total skor indikator self motivation								902
Persentase skor indikator self motivation								71,59
8	Frekwensi	13	22	6	1	0	42	173
	%	30,95	52,38	14,29	2,38	0,00	100	
20	Frekwensi	5	13	17	3	4	42	138
	%	11,90	30,95	40,48	7,14	9,52	100	
Total skor indikator empathy								311
Persentase skor indikator empathy								74,05
2	Frekwensi	22	19	1	0	0	42	189
	%	52,38	45,24	2,38	0,00	0,00	100	
14	Frekwensi	6	16	17	2	1	42	150
	%	14,29	38,10	40,48	4,76	2,38	100	
15	Frekwensi	16	13	13	0	0	42	171
	%	38,10	30,95	30,95	0,00	0,00	100	
Total skor indikator social skill								510
Persentase skor indikator social skill								80,95
Skor Total								2857

Sumber : Hasil olahan penulis 2016

Dari hasil menunjukkan bahwa indikator *Self regulation/management* memiliki skor paling rendah yaitu 289 atau persentase skor sebesar 68,81% berada pada kategori Cukup. Indikator *self regulation/management* yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi seperti mengendalikan dan menangani emosi diri sendiri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan kata hati sebelum tercapai kenikmatan sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Pegawai tingkat *self regulation/management* yang rendah akan cenderung untuk cepat merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan tanpa melihat kualitas pekerjaan apakah sesuai dengan standar atau pegawai tersebut asal bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Untuk indikator *self motivation* sudah masuk dalam kategori baik akan tetapi jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya masih mempunyai skor rata-rata lebih rendah dari indikator *self awarness*, *emphaty* dan *social skill*. *Self motivation* adalah kemampuan untuk tetap bertahan menghadapi hambatan atau kemampuan dalam mengendalikan dorongan hati dan perasaan motivasi positif yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri. Dari hasil diatas dapat digambarkan bahwa beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup masih perlu untuk peningkatan kemampuan dalam mengendalikan emosi, memotivasi diri dan rasa empati terhadap rekan kerja. Pada indikator *emphaty* mempunyai skor 311 atau persentase 74,05% yang berada pada kategori baik hal ini berkaitan dengan tingkat kemampuan merasakan perasaan orang lain. Empati adalah dapat merasakan apa yang diaraskan oleh orang lain, mampu memahami perpektif mereka sehingga menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Untuk indikator *self awareness* sudah berada

pada kategori baik dengan skor 845 (80,48%) hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dalam memahami dan mengatasi perasaannya sudah baik dan kondisi harus dipertahankan sehingga dengan adanya kemampuan ini akan memberikan dampak yang positif pada tingkat pengambilan keputusan dari setiap pegawai. Kemampuan ini juga berkaitan dengan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk pengukuran indikator *social skill*, yaitu kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain sudah pada tingkat yang baik dengan skor atau persentase yang paling tinggi dari indikator yang lain, yaitu 510 atau persentase 80,95% yang menunjukkan bahwa *social skill* pegawai Badan Lingkungan Hidup masuk pada kategori baik. Orang yang memiliki tingkat kecerdasan *social skill* memiliki sifat untuk menghormati pendapat orang lain baik itu rekan kerja terutama dengan atasan. Kecerdasan *social skill* yang tinggi pada seseorang juga dapat ditandai dengan keterampilan berkomunikasi yang baik dengan orang lain sehingga tercipta hubungan yang baik dengan orang. Meskipun beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat kemampuan menangani emosi orang lain dengan berkomunikasi dengan baik maka perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap hasil kerja pegawai. Secara umum tingkat *emotional intelligence* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah masuk dalam kategori baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kepala Badan Lingkungan Hidup dari hasil wawancara mengatakan bahwa :

“Pada umum tingkat emosional pegawai Badan Lingkungan Hidup rata-rata sudah baik, akan tetapi memang masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan sikap tidak mau bekerjasama dengan rekan kerja, bahkan masih ada pegawai yang tidak bisa memberikan respon yang baik kepada rekan kerja yang berbeda pendapat dengannya. Selain itu juga jika melihat tingkat kecerdasan emosional beberapa masih memiliki tingkat penguasaan emosi yang tidak baik karena tidak bisa membedakan cara mengeluarkan pendapat atau berbagi informasi dengan atasan atau dengan bawahan. Kesimpulannya tingkat kecerdasan emosi dilihat cara mengenali dan mengelola perasaan pegawai di kantor masih cukup”.

Dari hasil wawancara dikaitkan dengan hasil olah data skor distribusi frekuensi variabel *emotional intelligence* dapat disimpulkan bahwa tingkat *emotional intelligence* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori baik. Akan tetapi tetap perlu untuk menjaga kestabilan *emotional intelligence* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup agar dapat memberikan hasil kerja yang baik.

2. Gambaran Umum Lingkungan Kerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Dalam hal ini, peneliti akan menyajikan gambaran umum lingkungan kerja dari Badan Lingkungan Hidup sebelum lebih lanjut melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator yang akan dikaji untuk lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik antara lain tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kenyamanan dalam bekerja dan lingkungan kerja non fisik terkait dengan hubungan kerja yang baik dan harmonis antara sesama rekan kerja. Jumlah kuisioner untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 17 pertanyaan, hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.8 yang menggambarkan indikator lingkungan kerja yang masih memiliki nilai rendah dan indikator yang

sudah memiliki nilai yang tinggi, yang masih perlu ditingkatkan ataupun dipertahankan.

Tabel 4.8. Rekap Nilai Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kuisioner Variabel Lingkungan Kerja

Item pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1		
4	Frekwensi	25	15	1	0	1	42	189
	%	59,52	35,71	2,38	0,00	2,38	100	
9	Frekwensi	13	11	15	3	0	42	160
	%	30,95	26,19	35,71	7,14	0,00	100	
11	Frekwensi	9	25	8	0	0	42	169
	%	21,43	59,52	19,05	0,00	0,00	100	
12	Frekwensi	20	16	6	0	0	42	182
	%	47,62	38,10	14,29	0,00	0,00	100	
18	Frekwensi	8	20	10	3	1	42	157
	%	19,05	47,62	23,81	7,14	2,38	100	
19	Frekwensi	1	17	15	9	0	42	136
	%	2,38	40,48	35,71	21,43	0,00	100	
20	Frekwensi	10	26	6	0	0	42	172
	%	23,81	61,90	14,29	0,00	0,00	100	
Total skor indikator lingkungan kerja fisik								1165
Persentase skor indikator lingkungan kerja fisik								79,25
2	Frekwensi	25	14	1	0	2	42	186
	%	59,52	33,33	2,38	0,00	4,76	100	
3	Frekwensi	12	24	6	0	0	42	174
	%	28,57	57,14	14,29	0,00	0,00	100	
7	Frekwensi	4	26	12	0	0	42	160
	%	9,52	61,90	28,57	0,00	0,00	100	
8	Frekwensi	11	29	2	0	0	42	177
	%	26,19	69,05	4,76	0,00	0,00	100	
10	Frekwensi	2	17	19	3	1	42	142
	%	4,76	40,48	45,24	7,14	2,38	100	
13	Frekwensi	16s	22	4	0	0	42	180
	%	38,10	52,38	9,52	0,00	0,00	100	
14	Frekwensi	7	14	17	3	1	42	149
	%	16,67	33,33	40,48	7,14	2,38	100	
15	Frekwensi	0	11	19	12	0	42	125
	%	0,00	26,19	45,24	28,57	0,00	100	
16	Frekwensi	1	4	20	11	6	42	109
	%	2,38	9,52	47,62	26,19	14,29	100	
17	Frekwensi	3	19	12	6	2	42	141
	%	7,14	45,24	28,57	14,29	4,76	100	
Total skor indikator lingkungan kerja non fisik								1543
Persentase skor indikator lingkungan kerja non fisik								73,48
Total skor								2708

Sumber : Hasil olahan penulis 2016

Dari Tabel 4.8 diatas, dibuat rekap hasil hasil penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja, yang tertuang pada Tabel 4.9, sebagai berikut :

Tabel 4.9. Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor	Persentase skor (%)	Kategori
1.	Lingkungan kerja fisik	1165	79,25	Baik
2.	Lingkungan kerja non fisik	1543	73,48	Baik
	Total	2857	75,85	Baik

Sumber : Olahan penulis 2016

Dari Tabel 4.9, tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori baik. Indikator lingkungan kerja non fisik berada pada kategori baik dengan persentase 73,48% lebih rendah dari tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan fisik pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan persentase 79,25%. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Melihat hasil tanggapan responden maka pada Badan Lingkungan Hidup lingkungan kerja non fisik masih perlu untuk ditingkatkan agar dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kerja setiap pegawaiannya.

Hasil responden menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik. Kondisi yang baik pada lingkungan kerja fisik tetap perlu untuk dipertahankan seperti adanya tanaman-tanaman hidup dalam ruangan. Beberapa responden menanggapi positif atau nyaman dengan adanya tanaman tersebut. Akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu masih perlu pemberian seperti tanggapan responden terhadap penyediaan fasilitas toilet dan

tempat pembuangan sampah yang masih dirasa kurang oleh beberapa responden, hal ini perlu ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tanggungjawabnya. Hal ini juga berkaitan dengan wawancara dari salah seorang pegawai yang menyatakan bahwa kegiatan *eco office* yang diterapkan oleh kantor belum optimal karena beberapa pegawai masih belum menunjukkan sikap yang peduli terhadap kegiatan tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan dari beberapa pegawai yang masih belum peduli untuk tidak merokok dalam ruangan ber-AC, contoh lain untuk kegiatan penghematan listrik dan air, juga penghematan dalam penggunaan kertas.

Untuk mengoptimalkan kegiatan tersebut masih perlu pembinaan dan sosialisasi akan pentingnya kegiatan tersebut untuk dapat meningkatkan hasil kerja setiap pegawai dan hubungan antara pegawai dapat tetap terjaga karena adanya saling pengertian dan sikap saling menghormati.

Melihat hasil tanggapan responden dengan persentase sebesar 75,85% berada pada kategori baik menunjukkan bahwa pada umumnya kondisi lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Hidup Provinsi Sulawesi Barat untuk indikator lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah baik.

Hasil temuan tersebut didukung oleh pendapat Sekretaris Badan Lingkungan Hidup yang mengatakan bahwa :

“Pada umumnya kondisi lingkungan kerja di Badan Lingkungan Hidup sudah memenuhi kriteria dalam pelaksanaan pekerjaan dan kegiatan. Selain itu fasilitas yang diberikan kepada pegawai (staf) dalam menunjang pekerjaan seperti pengadaan laptop dan komputer PC sudah sangat memadai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa staf sudah diberikan fasilitas laptop dalam menunjang pekerjaannya. Akan tetapi untuk ruang-ruang yang masih sempit akan dipikirkan kemudian karena sampai sekarang kita belum mempunyai gedung sendiri sehingga bidang-bidang masih terkumpul dalam satu ruangan”.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Bapak Aco Ruslan yang menyatakan bahwa :

“Pada umumnya kondisi lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah baik dapat dilihat dari kebersihan kantor, selain itu juga dengan adanya pendingin udara yang dapat memberikan suasana sejuk kepada pegawai dalam bekerja, apalagi kepala Badan yang sekarang sangat konsentrasi dengan kebersihan kantor, dan berusaha untuk memberikan suasana nyaman dan hidup dalam kantor dengan mengadakan beberapa tanaman hidup di kantor”.

Akan tetapi ada pendapat lain yang dikemukakan oleh beberapa pegawai dari Bidang Tata Lingkungan dan AMDAL pada Badan Lingkungan Hidup yaitu Ibu Hj. Suryani, Ibu Elmi, Ibu Susan dan Ibu Marlina yang menyatakan bahwa masih ada kondisi suasana kerja seperti pemisahan ruangan antara atasan dengan bawahan perlu diperhatikan hal ini terkait dengan kenyamanan dalam bekerja. Beberapa tanggapan responden menunjukkan kondisi yang tidak nyaman jika bekerja dalam ruangan bersama atasan ataupun bawahan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh salah seorang pegawai Badan Lingkungan Hidup yang mengatakan bahwa kadangkala merasa kurang nyaman dalam bekerja jika ruangan ramai, begitupun dengan kondisi ruangan antara staf dengan atasan yang masih tanpa sekat. Selain itu ada pegawai yang masih kurang bisa bekerjasama dengan orang lain sehingga membuat suasana tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi yang sama disampaikan oleh Ibu Zuhriany Sardin yang merancang kegiatan *eco office* di kantor mengatakan bahwa masih ada pegawai yang belum peduli terhadap kegiatan tersebut salah satu bentuk kepedulian yang dimaksud adalah dengan turut menjaga fasilitas dalam mendukung kegiatan *eco office* sepertinya tanaman hidup dan penghematan listrik dan kertas selain itu juga masih ada dari pegawai yang merokok dalam ruangan kerja, sehingga tujuan dari

kegiatan tersebut belum berjalan dengan maksimal. Dengan melihat hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa belum adanya tercipta suasana lingkungan kerja yang baik karena masih kurang kompaknya pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka bekerja. Masing-masing pegawai masing-masing berusaha menciptakan suasana nyaman menurut ukuran sendiri-sendiri tanpa berusaha untuk memahami keinginan rekan kerja. Meskipun adanya beberapa pendapat yang berbeda ini akan tetapi setiap responden menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak bisa mereka paksaan untuk disesuaikan dengan keinginan pegawai, meskipun beberapa masih menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak yaman dan sesuai dengan yang mereka harapkan hal ini tidaklah mempengaruhi kinerja mereka hal ini sesuai dengan tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara yang telah mendapat tunjangan dari negara.

Dari beberapa hasil wawancara dikaitkan dengan hasil olah data skor variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori Baik.

3. Gambaran Umum Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan sebagai tanggungjawab kepadanya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kemandirian dan komitment dalam bekerja. Data skor kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dengan jumlah total

pertanyaan sebanyak 19 soal yang mewakili setiap indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitment kerja, yang disebar kepada 42 responden.

Data hasil tanggapan responden disajikan dalam sebuah tabel yang dapat menggambarkan indikator kinerja yang masih memiliki nilai rendah yang perlu untuk ditingkatkan dan indikator yang sudah memiliki nilai yang tinggi untuk tetap dipertahankan bahkan diperbaiki untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Hasil tanggapan responden pada Tabel 4.9 menunjukkan secara umum semua indikator kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup menunjukkan hasil baik, akan tetapi pada kondisi tertentu ada indikator yang memiliki persentase yang lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya maupun dari indikator rata-rata yaitu dengan persentase 76,47%. Pada indikator kemandirian memiliki skor paling rendah yaitu persentase skor sebesar 71,27% , untuk indikator efektivitas dengan persentase skor sebesar 73,17%, pada indikator kuantitas pekerjaan menunjukkan persentase skor sebesar 74,6% dan untuk indikator ketepatan waktu menunjukkan persentase skor sebesar 76,07%. Untuk indikator kualitas pekerjaan dan komitment kerja sudah mempunyai persentase skor yang tinggi dibandingkan dengan persentase skor rata-rata kinerja, yaitu kualitas pekerja mempunyai persentase skor sebesar 79,37% dan indikator komitment mempunyai persentase skor sebesar 84,44%. Dari hasil tersebut meskipun indikator kemandirian sudah masuk dalam kategori baik akan tetapi dari hasil tanggapan setiap responden masih ada nilai yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masih rendah dalam hal kemandirian dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa bantuan dari

Lingkungan Hidup khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan bagian keuangan yang lebih banyak mengandalkan tenaga honorer daripada pegawai karena melihat ketekunan kerja dari pegawai honorer jika dibandingkan dengan pegawai negeri sipil, pegawai honorer lebih tekun dan memiliki waktu tinggal lebih lama dikantor untuk lembur dibandingkan dengan PNS yang betul-betul pulang tepat waktu dan jarang lembur. Terkait juga pekerjaan bendahara yang terlalu banyak akan tetapi beberapa tugas yang bukan merupakan tupoksi bendahara juga dikerjakan oleh bendahara karena pegawai yang memiliki tanggungjawab tersebut tidak melakukan pekerjaan secara maksimal akan tetapi dalam pelaksanaan pekerjaannya bendahara membutuhkan dokumen tersebut, sehingga pekerjaan tersebut dialihkan ke bendahara untuk memperlancar pekerjaannya sebagai bendahara.

Dari hasil wawancara dikaitkan dengan hasil olah data skor variabel kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori baik.

4. Pengaruh *Emotional Intellegence* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan *emotional intellegence* terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik *emotional intellegence* pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika *emotional intellegence* rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu pengujian

secara parsial terhadap variabel *emotional intellegence* (X_1) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *emotional intellegence* terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan *emotional intellegence* terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$$H_0 : \beta X_1 = 0$$

$$H_1 : \beta X_1 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.

2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_1 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	EI -> Kinerja	0,604	4,638	0,000

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.12, nilai $t_{hitung} = 4,638$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,023$. Nilai t_{hitung} variabel *emotional intellegence* (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $4,638 > 2,023$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *emotional intellegence* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($4,638 > 2,023$) dan ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan *emotional intellegence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung *emotional intellegence* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), jika tingkat lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap atau tidak berubah, yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,604. Hal ini bermakna jika variabel *emotional intellegence* (X_1) bertambah 1 dan lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0,604. Artinya jika *emotional intellegence* (X_1) dioptimalkan sampai 100% dengan lingkungan kerja pegawai dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 60,4%.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka

semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena pengujian secara parsial terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$$H_0 : \beta X_2 = 0$$

$$H_1 : \beta X_2 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_2 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Lingkungan kerja -> Kinerja	0,213	1,300	0,201

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.13, nilai $t_{hitung} = 1,300$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,023$. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) lebih kecil dari t_{tabel} atau $1,300 < 2,023$, jadi H_1 ditolak . Jika berdasarkan pada nilai signifikansi 0.201 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,201 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Karena hipotesis penelitian ini tidak diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} $1,300 < 2,023$ dan $0,201 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), jika *emotional intellegence* (X_1) dianggap tetap atau tidak berubah yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0.213. Hal ini bermakna jika variabel lingkungan kerja (X_2) bertambah 1 dan *emotional intellegence* (X_1) tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0.213. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) dioptimalkan sampai 100% dengan *emotional intellegence* (X_1) dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 21,3%. Dari hasil tersebut tetap ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan.

6. Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *emotional intellegence* dan lingkungan kerja pegawai secara

bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Sulawesi Barat”, dengan kata lain bahwa semakin tinggi *emotional intellegence* dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah *emotional intellegence* dan lingkungan kerja, maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intellegence* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intellegence* lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$$H_0 : \beta X_1 : \beta X_2 = 0$$

$$H_1 : \beta X_1 : \beta X_2 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai F_{hitung} lebih kecil sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$) atau nilai probabilitas $0,05$ lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq \text{sig.}$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai F_{hitung} lebih besar sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau nilai probabilitas $0,05$ lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > \text{sig.}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis regresi ganda pada penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dengan output sebagaimana terdapat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Hasil uji regresi (Uji - F)

No	Model	Df	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi
1.	Regresi EI _ Lingkungan Kerja _ Kinerja	2	22,753	3,24	0,000 ^b

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.14, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,753 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} = 22,753$ jika dibandingkan dengan $F_{tabel} = 3,24$ ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel} = 22,753 > 3,24$) dengan nilai probabilitas $p = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama *emotional intellegence* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20,0 for windows ditunjukkan pada Tabel 4.15. Nilai tersebut digunakan dalam persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.15. Koefisien Hasil Uji Regresi Ganda

No	Uraian	Koefisien Regresi (β)	T	Signifikansi
1.	Konstanta	18,898	2,088	0,043
2.	EI -> Kinerja	0,604	4,638	0,000
3.	Lingkungan kerja -> Kinerja	0,213	1,300	0,201

Persamaan untuk regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Berdasarkan tabel 4.15, hasil regresi linier berganda antara data *emotional intellegence* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat (Y), maka diperoleh nilai koefisien β_1 adalah sebesar 0,604, dan nilai koefisien β_2 adalah 0,213 sedangkan nilai konstanta sebesar 18,898. Dengan demikian bentuk pengaruh *emotional intellegence* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dapat dinyatakan dalam persamaan regresi liner berganda, sebagai berikut :

$$Y = 18,898 + 0,604X_1 + 0,213X_2$$

Nilai konstanta sebesar 18,898 memberikan pengertian jika tidak terjadi perubahan nilai variabel *emotional intellegence* pegawai dan lingkungan kerja, maka besarnya peningkatan kinerja pegawai sebesar 18,898%. Koefisien regresi variabel *emotional intellegence* pegawai sebesar 0,604 menunjukkan bahwa setiap perubahan *emotional intellegence* pegawai sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,604% dengan asumsi variabel yang lain yaitu lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai *emotional intellegence* pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,604%.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,213 yang berarti setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,213% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu *emotional intellegence* pegawai tidak mengalami

perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,213% dan turunnya nilai lingkungan kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,213%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

7. Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangannya pengaruh independen *emotional intelligence* dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase varians variabel independen mampu menjelaskan variansi variabel dependen. Hasil analisis determinasi tingkat pengaruh *emotional intelligence* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dapat diketahui dari hasil R square (R^2) sebesar 0,538. Hal ini berarti model persamaan regresi ganda $Y = 18,898 + 0,604X_1 + 0,213X_2$. Untuk nilai Adjusted R Square adalah 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangannya pengaruh secara bersama-sama variabel *emotional intelligence* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Emotional Intellegence* (EI) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *emotional intellegence* dan kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat kecenderungannya sudah baik. Hasil analisis melalui uji-t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *emotional intellegence* terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari *emotional intellegence* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik *emotional intellegence* pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut sesuai dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masuk dalam kategori baik.

Analisis penilaian responden terhadap 5 indikator *emotional intellegence* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat, antara lain *self awareness*, *self motivation*, *emphaty*, dan *social skill*, sudah pada kategori baik dengan nilai persentase tertinggi pada indikator *social skill*, yaitu sebesar 80,95%. Sedangkan pada indikator *self regulation/management* masih pada kategori cukup dengan jumlah persentase skor 68,81%. Indikator *social skill* adalah kemampuan seseorang dalam menangani emosi orang lain, hal ini juga terkait dengan kemampuan seseorang dalam membina hubungan dan berkomunikasi dengan orang lain. Ketrampilan berkomunikasi terkait dengan kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain sehingga mendukung dalam ketrampilan

membina hubungan sosial khususnya dalam hubungan sosial di tempat kerja sehingga mendukung dalam pencapaian kinerja yang baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan pernyataan Goleman dalam Yenti (2014) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja yang dibutuhkan bukan hanya dari *cognitive intellegence* akan tetapi *emotional intellegence* merupakan hal dibutuhkan dan penting untuk diperhatikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Agustian dan Ginanjar dalam Fitriastuti (2013) yang menyatakan bahwa keberadaan *emotional intellegence* yang baik akan membuat pegawai menampilkan kinerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat lebih mudah untuk dicapai. Hasil penelitian ini mendukung temuan Rahmasari (2012) dan Subagio (2015), bahwa *emotional intellegence* memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Subagio (2015) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *emotional intellegence* yang tinggi cenderung memiliki kualitas kinerja yang tinggi, sebaliknya pegawai yang memiliki *emotional intellegence* yang rendah cenderung memiliki kemampuan kinerja yang rendah.

Hal ini membuktikan bahwa *emotional intellegence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik *emotional intellegence* seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan baik. Untuk itu dalam penerimaan pegawai perlu memperhatikan tingkat *emotional intellegence* seorang calon pegawai. Begitupun dalam pelaksanaan pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik maka dibutuhkan peningkatan *emotional intellegence* sehingga dapat mendukung dapat pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Penilaian responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja, yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut berada pada kategori baik dengan nilai persentase tertinggi pada indikator lingkungan kerja fisik sebesar 79,25%, sedangkan pada indikator lingkungan kerja non fisik dengan persentase skor sebesar 73,48%.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat kecenderungannya termasuk baik. Hasil analisis melalui uji - t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Meskipun sebenarnya secara teori Timpe dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawainya. Dari pendapat ini dapat dijelaskan mengenai penelitian yang dilakukan pada Badan Lingkungan Hidup menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah dalam kondisi yang cukup baik pegawai sehingga hal ini tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Salah satu hal yang menyebabkan tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat karena setiap pegawai sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang biasa saja ataupun baik. Setiap pegawai

dituntut untuk tetap bekerja dengan baik dengan menyesuaikan dengan kondisi lingkungannya. Selain itu pegawai pada Badan Lingkungan Hidup sudah mempunyai komitment kerja yang baik untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawab menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil deskripsi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan indikator komitment kerja yang memiliki persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator kinerja yang lain.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wicaksono, Alfani dan Kurniaty (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Rahmawanti, Swasto dan Prasetya yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intellegence* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh tingkat pengaruh *emotional intellegence* pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,515. Artinya bahwa variabel *emotional intellegence* (X_1) dan lingkungan

kerja (X_2) secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 51,5% kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *emotional intelligence* dan lingkungan kerja berpengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh yang lebih besar berasal dari tingkat *emotional intelligence* pegawai (berasal dari faktor individu). Sedangkan faktor lingkungan kerja (faktor eksternal) mempunyai pengaruh namun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan faktor individu. Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai bukan hanya ditentukan oleh dua variabel yaitu *emotional intelligence* dan lingkungan kerja akan tetapi ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

Hasil dalam penelitian ini memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *emotional intelligence* dan lingkungan kerja. Artinya dengan adanya *emotional intelligence* dan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2005) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu : (1) faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, (2) faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*, (3) faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu

tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, (4) faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, dan (5) faktor konstektual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja pegawai akan lebih baik apabila pegawai tersebut memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi dan ditunjang oleh lingkungan kerja yang memuaskan. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka perlu perhatian dari pemerintah untuk peningkatan kualitas *emotional intelligence* setiap pegawai dan lingkungan kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Seperti dikemukakan oleh Bob Wall dalam Kahtani (2013) bahwa dalam meningkatkan kemampuan teknis, pegawai perlu meningkatkan keterampilan *emotional intelligence* mereka, yang akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas mereka dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja dalam hasil penelitian ini tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tetap perlu untuk diperhatikan khususnya dalam peningkatan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan kenyamanan dan kondisi aman bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi hubungan antara sesama pegawai juga perlu diperhatikan sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pegawai. Hubungan harmonis antara pegawai akan tercipta dengan adanya rasa empati dan kemampuan dalam mengelola emosi baik emosi pribadi maupun emosi orang lain serta kemampuan dalam membina hubungan sosial yang baik (*skill social*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian ini, maka dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Emotional intellegence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. *Emotional intellegence* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah :

1. Perlunya ada perhatian dari pemerintah untuk peningkatan *emotional intellegence* terhadap pegawai pada Badan Lingkungan Hidup untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai khususnya yang berkaitan dengan indikator *self regulation/management*, *self motivation* dan *emphaty*. Salah satu pelatihan dalam peningkatan *emotional intellegence* pegawai adalah dengan pelatihan peningkatan pengembangan kualitas emosi positif melalui komunikasi verbal dan non verbal. Selain itu juga dilakukan pelatihan *personal skill* dan *interpersonal skill* dalam upaya melakukan perubahan

perilaku untuk pengelolaan emosi, rasa empati dan perilaku kerja yang etis dalam integritas diri. Pelatihan dalam peningkatan kecerdasan emosional dapat bekerjasama dengan motivator maupun dari bidang psikologi.

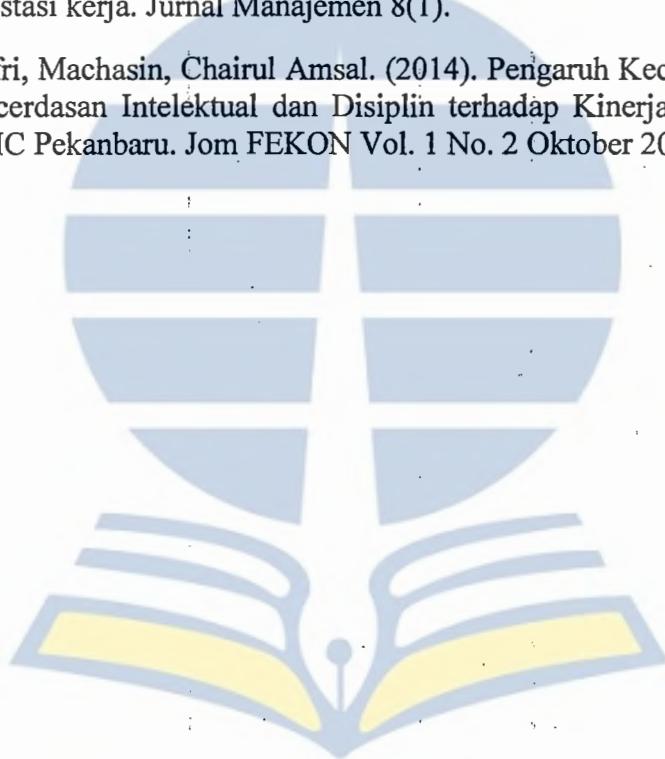
2. Setiap pegawai pada Badan Lingkungan Hidup agar bersama-sama senantiasa menjaga kondisi lingkungan kerja dengan tetap menjaga fasilitas kerja yang telah diberikan oleh kantor untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Setiap pegawai pada Badan Lingkungan Hidup agar bersama-sama senantiasa mendukung pelaksanaan kegiatan *eco office* untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam mendukung kinerja.
4. Kepada peneliti berikutnya agar dapat melakukan penelitian dengan kajian yang mendalam mengenai *emotional intelligence*, lingkungan kerja dan kinerja pegawai untuk memperoleh kesempurnaan hasil penelitian. Khusus untuk lingkungan kerja dilakukan kajian mengenai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

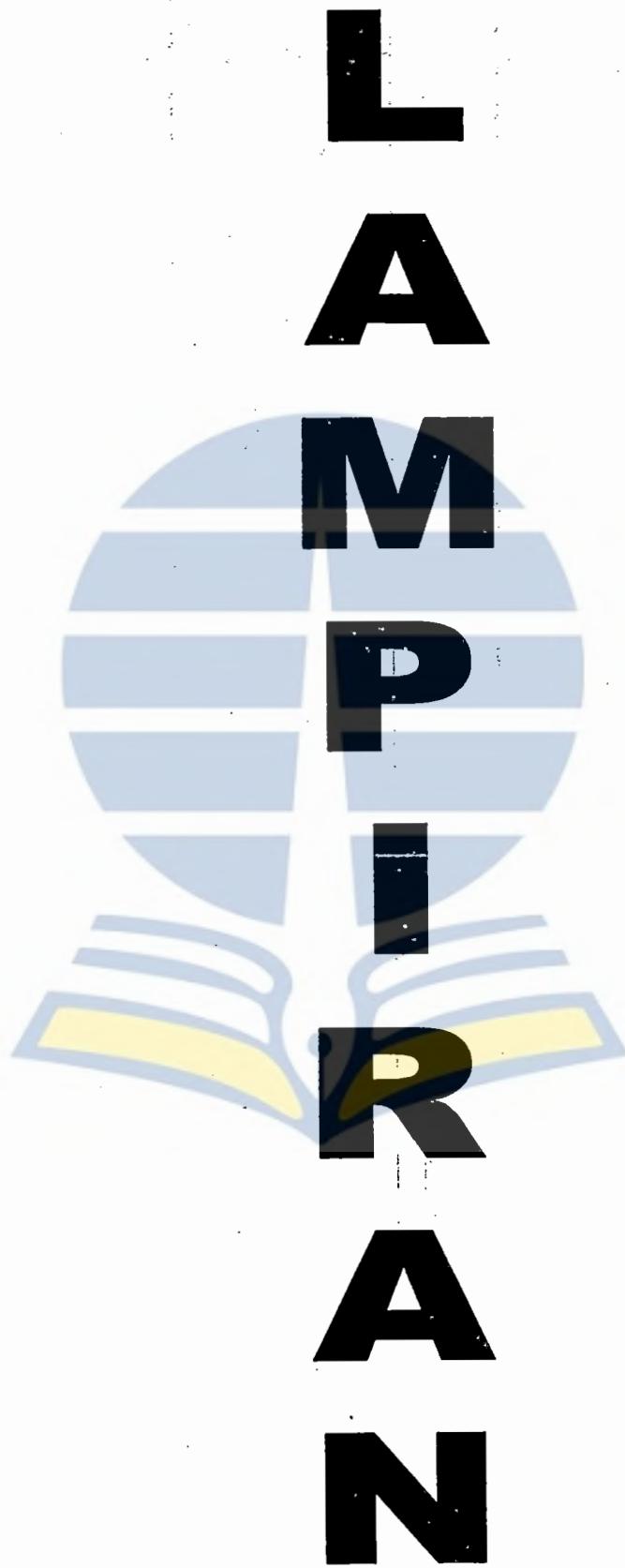
DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D.W.N. (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Budi, H. S. (2009). Pengaruh Pelatihan “ESQ” Terhadap Komitmen dan Etos Kerja. Jakarta : Program Pascasarjana Universitas terbuka.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh *Emotional intellegence*, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Dinamika Manajemen (Journal of Management Dynamics), 4(2).
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomez Meija, D. B. Blkin dan R.L.Cardy. (2001) Managing Human Resources. USA : Prentice Hall.
- Hasan, Iqbal. (2002) Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, S.P.M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Cetakan ke-9. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hee Kim, S. (2010). *The Effect Of Emotional Intellegence On Salesperson's Behavior And Customer's Perceived Service Quality Afrcan Journal Of Business Management 4(11)*.
- Hidayati, Reni. (2008). *Emotional intellegence*, Stress Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta : Jawa Tengah.
- Hidayat, Zainul. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurusan Akuntansi : STIE Widya Gama Lumajang.
- Jannah, Putri Raudhatul. (2014) Hubungan Lingkungan kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Kelurahan Kebon Pala Jakarta Timur. Jurnal Improvement : Jakarta. Diambil November 2014 (<http://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/>)
- Kahtani, A.A. (2013). *Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 4 No. 9, August 2013.

- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. New York : Mc. Graw-Hill Irwin.
- Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Nawawi, H. (2003) Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif, Cetakan Pertama. Edisi Pertama. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Prakoso, R.D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 14(2) : 110.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Emotional intelligence* dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai. Majalah Ilmiah Informatika, 3(1).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2).
- Robbins, Stephen P. (2003). Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi ke lima. Erlangga, Jakarta.
- Said, I. Yunita. (2015). Pengaruh langsung lingkungan kerja dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui stress kerja terhadap kinerja pegawai. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Hasanuddin.
- Sarwono, J. (2006) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2009). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sobirin, Achmad. (2015). Manajemen Kinerja, Buku Materi Pokok EKMA 5320. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Stein, S.J dan Book, H. E. (2000). *The EQ Edge, Emotional Intelligence and Your Success*. New York : Stoddart Publishing Co. Limited.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, motivasi Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ithaca Resources. Jurnal Manajemen/Vol.XIX, No. 01 Februari 2015 : 101-120.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Komptensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

- Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta :CAPS.
- Waryanti, S.D.R. (2011). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, Muh. Alfani & Kurniaty (2015). Pengaruh *Emotional Intellegence*, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan Mab Banjarmasin). Al Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen, 2(1).
- Winarno, J. (2008). *Emotional Intellegence* Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi kerja. Jurnal Manajemen 8(1).
- Yenti, Nofri, Machasin, Chairul Amsal. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat pada RS. PMC Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.





No	Nama	Kinerja																				Emotional Intelligence																				Jml													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20														
1	dr. Hj. Fatimah, MM	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	91	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	78							
2	Alwi, S.Pd.M.A.P	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	69	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	65													
3	Drs. Amram, M.Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	71							
4	Drs. H. Suwardi, M.Si	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	3	4	5	73	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	70								
5	Benyamin Buttu, SP	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	70	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	66	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	2	2	5	68			
6	Mustafa, BA	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	69	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	5	2	3	3	4	4	64	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	65
7	Lahodi, BA	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	87	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	1	4	5	4	4	70	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	65			
8	Hj. Suryani Nurdin, S.IP	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	5	4	3	3	5	69	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	5	3	3	4	4	2	4	63							
9	Yohanis, ST, MM	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	75	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	73	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	3	2	4	68							
10	Syahrun, SH	4	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	79	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	73	5	3	5	3	4	3	4	5	5	3	3	1	5	5	4	5	68					
11	Reinhard	4	4	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	5	74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	70	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	61				
12	Andi Alifanti, S.Si	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	77	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	70	5	3	5	3	4	3	2	3	3	4	3	5	66				
13	Zuhriany Sardin, ST, M.Si	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	84	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	80	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	1	1	3	5	64					
14	Andi Dian Dwipraditya, S.Si	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	68	4	4	5	5	4	5	3	4	4	1	3	4	4	5	5	5	74	4	3	4	4	2	4	5	4	3	1	1	2	3	54					
15	Sappe, S.Pd	4	3	4	5	5	4	3	3	2	5	3	4	4	3	3	5	3	69	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	1	58	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	58						
16	Simon Parirak, SE	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	67	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	1	58	1	4	1	4	3	5	5	4	3	4	1	2	3	3	4	54		
17	Munilah Ahmad, SH	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	5	3	4	3	5	71	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	1	73	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	77						
18	Firman Mathlas Plinantik, SE	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	1	72	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	64					
19	Risma Ayu Thamrin, ST	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	55	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	60				
20	Sri Ratu Bulqies, SP	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	64				
21	Chlca Sulviana, SE	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	72	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	2	4	1	3	3	64	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67		
22	Deslana Mallino, S.Si	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	77	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	67	5	4	5	4	3	4	3	2	5	62										
23	Edmond Desty La'lang, ST	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	76	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	2	4	2	5	4	53	66	5	3	4	5	5	2	4	4	5	3	2	3	4	3	4	62			
24	Elmi, ST	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	69	4	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	72	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	4	5	3	66				
25	Muniati, S.Sos	4	3	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	74	4	5	4	4	3	4	3	3	3	1	5	1	4	3	61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64				
26	Susanti Abrina Sinaga, S.Si	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	2	5	4	4	3	4	69	4	5	5	4	3	5	5	4	4	2	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	64											
27	A.Almaududi Latif Buleng, SE	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	65	2	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	1	2	67	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	61			
28	Fransiscus Pakidang, SE	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	74	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4	3	4	5	5	2	3	3	4	4	2	3	4	3	59					
29	Mihsan, SE	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	64	2	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	62	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	2	4	4	4	4	64			
30	Zilzal Saad, SE	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	68	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	1	72	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	4	68				
31	Arnawaty Achmad, S.Si	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	78	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	79	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	5	72							
32	Mildayati, S.S																																																						

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 Skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

	Notes
Output Created	
Comments	
Input	<p>Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing</p>
Missing Value Handling	<p>Cases Used</p> <p>42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.</p>
Syntax	<pre>CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 Skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.</pre>
Resources	<p>Processor Time Elapsed Time</p> <p>00:00:00.06 00:00:00.06</p>

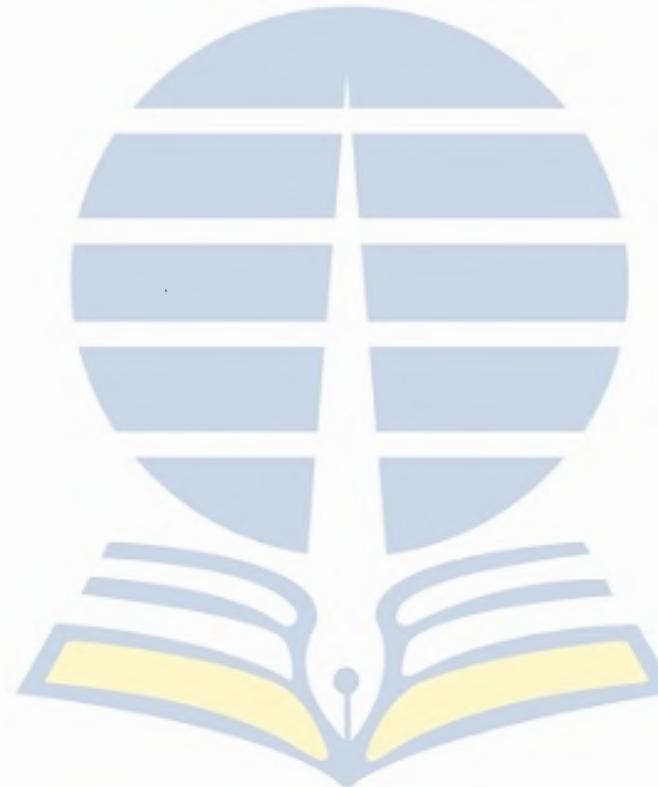
[DataSet0]

		Correlations																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	
Pearson Correlation		1	.351	.215	.290	.284	.030	.221	.204	.187	.188	.295	.206	.068	.219	.232	.154	.177	.270	.259	.356	.517	
1 Sig. (2-tailed)			.023	.171	.063	.068	.852	.160	.195	.236	.234	.058	.190	.671	.164	.140	.329	.261	.084	.098	.021	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.351	1	.221	.384	.265	-.122	.241	.388	.230	.275	.249	.060	.304	.448	.079	-.093	.335	.302	.292	-.041	.474**	
2 Sig. (2-tailed)			.023		.160	.012	.090	.443	.124	.011	.143	.078	.112	.704	.050	.003	.619	.558	.030	.052	.061	.799	.002
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.215	.221	1	.329	.380	-.066	.143	.187	.239	.386	.439	-.025	.267	.325	.157	.230	.237	.200	.501	.324	.562**	
3 Sig. (2-tailed)			.171	.160		.033	.013	.677	.368	.235	.128	.012	.004	.875	.087	.036	.320	.143	.131	.204	.001	.036	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.290	.384	.329	1	.295	-.028	.105	.386	.456	.126	.424	-.058	.289	.267	.122	-.070	.172	.155	.528	.197	.489**	
4 Sig. (2-tailed)			.063	.012	.033		.058	.861	.507	.012	.002	.428	.005	.716	.064	.087	.443	.658	.276	.328	.000	.210	.001
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.284	.265	.380	.295	1	.205	.160	.411	.242	.347	.126	.336	.407	.278	.120	.066	.404	.352	.435	.503**	.670**	
5 Sig. (2-tailed)			.068	.090	.013	.058		.192	.312	.007	.123	.024	.428	.030	.008	.075	.450	.679	.008	.022	.004	.001	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.030	-.122	-.066	-.028	.205	1	.138	.113	.056	.080	.288	.068	.236	.011	-.149	.066	.229	-.036	-.021	.529	.265	
6 Sig. (2-tailed)			.852	.443	.677	.861	.192		.385	.478	.727	.616	.064	.669	.132	.946	.347	.678	.145	.819	.894	.000	.090
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.221	.241	.143	.105	.160	.138	1	.000	-.058	.041	.375	.046	-.125	.338	-.079	.028	.168	-.025	-.080	.245	.268	
7 Sig. (2-tailed)			.160	.124	.368	.507	.312	.385	1.00	0	.716	.794	.014	.775	.430	.029	.617	.860	.286	.874	.615	.118	.086
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.204	.388	.187	.386	.411		.113	.000	1	.447	.190	.204	.176	.454	.340	.380	.079	.189	.082	.254	.260	.545**
8 Sig. (2-tailed)			.195	.011	.235	.012	.007	.478	1.00	0	.003	.229	.196	.264	.003	.028	.013	.620	.231	.604	.105	.097	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Pearson Correlation		.187	.230	.239	.456	.242	.056	-.058	.447	1	.065	.250	.105	.475	.014	.267	.095	.270	.211	.600	.239	.507**	
9 Sig. (2-tailed)			.236	.143	.128	.002	.123	.727	.716	.003	.682	.111	.509	.001	.932	.087	.549	.083	.180	.000	.128	.001	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
10 Pearson Correlation		.188	.275	.386	.126	.347		.080	.041	.190	.065	1	.407	.233	.377	.293	.419	.213	.157	.372	.314	.203	.581**

T	Pearson Correlation	.517**	.474*	.562*	.489*	.670*	.265	.268	.545*	.507*	.581*	.528*	.392*	.580*	.551*	.419*	.360*	.494*	.501*	.677*	.591**	1
t	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	.090	.086	.000	.001	.000	.000	.010	.000	.000	.006	.019	.001	.001	.000	.000	1
al	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



CORRELATIONS

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 Skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Notes
Output Created		16-APR-2016 15:03:05
Comments		DataSet0 <none> <none> <none>
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Missing Value Handling	Cases Used	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 Skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Syntax		00:00:00.05 00:00:00.07
Resources	Processor Time Elapsed Time	

[DataSet0]

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
Pearson Correlation	1	.173	.376	.245	.065	-.176	.303	.260	.158	-.147	-.140	-.025	.043	.010	-.024	.163	.165	-.038	-.077	.161	.296
Sig. (2-tailed)		.275	.014	.118	.682	.264	.051	.096	.317	.351	.376	.875	.789	.952	.880	.301	.296	.809	.628	.309	.057
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.173	1	.057	.604	-.134	-.088	-.069	.107	-.176	-.158	.063	.144	.402	.252	.084	-.047	.121	.047	.023	.054	.311
Sig. (2-tailed)	.275		.719	.000	.398	.579	.666	.500	.265	.316	.690	.364	.008	.108	.596	.766	.447	.766	.887	.734	.045
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.376	.057	1	.244	.026	.151	.263	.124	.278	.176	.109	.314	.136	.309	.259	.299	.225	.385	.164	.393	.613
Sig. (2-tailed)	.014	.719		.119	.870	.341	.092	.432	.075	.264	.493	.043	.392	.047	.097	.055	.153	.012	.299	.010	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.245	.604	.244	1	.038	-.110	.106	.395	.065	-.119	.123	.087	.199	.151	.063	-.050	.209	.185	.000	.256	.426
Sig. (2-tailed)	.118	.000	.119		.811	.487	.503	.010	.682	.453	.439	.582	.208	.341	.691	.751	.185	.241	1.000	.102	.005
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.065	-.134	.026	.038	1	.018	.226	.218	.199	.327	.202	.163	.238	-.067	-.017	.085	.192	.103	.010	.177	.287
Sig. (2-tailed)	.682	.398	.870	.811		.912	.150	.166	.206	.034	.199	.303	.130	.674	.916	.593	.223	.517	.949	.263	.065
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	-.176	-.088	.151	-.110	.018	1	.489	.117	.300	.084	.069	.252	.146	.004	-.060	-.082	-.047	.094	.046	.345	.255
Sig. (2-tailed)	.264	.579	.341	.487	.912		.001	.460	.054	.598	.662	.107	.358	.978	.707	.605	.767	.553	.775	.025	.104
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.303	-.069	.263	.106	.226	.489	1	.530	.402	.261	.140	.152	.148	.104	-.010	.033	.119	-.048	.045	.317	.464
Sig. (2-tailed)	.051	.666	.092	.503	.150	.001		.000	.008	.095	.377	.337	.351	.513	.948	.834	.452	.763	.776	.041	.002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.260	-.107	.124	.395	-.218	-.117	-.530	1	-.277	-.093	-.276	-.260	-.253	.103	-.049	-.068	-.228	.018	-.049	.163	.447
Sig. (2-tailed)	.096	.500	.432	.010	.166	.460	.000		.076	.559	.077	.096	.106	.516	.757	.669	.146	.911	.758	.302	.003

	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
N																						
Pearson Correlation	.158	-.176	.27	.065	.199	.300	.402**	.277	1	.223	.203	.023	.130	.037	.061	.289	.176	.212	.457**	.235	.527	
Sig. (2-tailed)	.317	.265	.07	.682	.206	.054	.008	.076		.155	.197	.884	.411	.817	.702	.064	.266	.178	.002	.134	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	-.147	-.158	.17	-.119	.327	.084	.261	.093	.223	1	.411**	.241	.117	.105	.098	.081	.134	.104	.157	.024	.343	
Sig. (2-tailed)	.351	.316	.26	.453	.034	.598	.095	.559	.155		.007	.124	.460	.506	.539	.610	.398	.511	.322	.882	.026	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	-.140	.063	.10	.123	.202	.069	.140	.276	.203	.411**	1	.350*	.400**	.139	.305*	.097	.256	.253	.405**	-.006	.511	
Sig. (2-tailed)	.376	.690	.49	.439	.199	.662	.377	.077	.197	.007		.023	.009	.380	.050	.541	.102	.106	.008	.971	.001	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	-.025	.144	.31	.087	.163	.252	.152	.260	.023	.241	.350*	1	.425**	.407**	-.120	-.048	.275	.060	.027	.256	.457	
Sig. (2-tailed)	.875	.364	.04	.582	.303	.107	.337	.096	.884	.124	.023		.005	.008	.447	.763	.078	.706	.863	.102	.002	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.043	.402	.13	.199	.238	.146	.148	.253	.130	.117	.400**	.425**	1	.099	.015	-.047	.106	-.076	-.134	.302	.401	
Sig. (2-tailed)	.789	.008	.39	.208	.130	.358	.351	.106	.411	.460	.009	.005		.533	.927	.769	.504	.633	.399	.052	.009	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.010	.252	.30	.151	-.067	.004	.104	.103	.037	.105	.139	.407**	.099	1	.157	.257	.179	.249	.174	.118	.472	
Sig. (2-tailed)	.952	.108	.04	.341	.674	.978	.513	.516	.817	.506	.380	.008	.533		.320	.101	.258	.112	.270	.457	.002	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	-.024	.084	.25	.063	-.017	-.060	-.010	-.049	.061	.098	.305*	-.120	.015	.157	1	.264	.111	.130	.248	.058	.310	
Sig. (2-tailed)	.880	.596	.09	.691	.916	.707	.948	.757	.702	.539	.050	.447	.927	.320		.092	.483	.413	.114	.716	.046	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.163	-.047	.29	-.050	.085	-.082	.033	-.068	.289	.081	.097	-.048	-.047	.257	.264	1	.372*	.375*	.318*	-.184	.421	
Sig. (2-tailed)	.301	.766	.05	.751	.593	.605	.834	.669	.064	.610	.541	.763	.769	.101	.092		.015	.014	.040	.242	.006	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.165	.121	.22	.209	.192	-.047	.119	.228	.176	.134	.256	.275	.106	.179	.111	.372*	1	.500**	.376*	.264	.606	

	Sig. (2-tailed)	.296	.447	.15 3	.185	.223	.767	.452	.146	.266	.398	.102	.078	.504	.258	.483	.015		.001	.014	.091	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
8	Pearson Correlation	-.038	.047	.38 5	.185	.103	.094	-.048	.018	.212	.104	.253	.060	-.076	.249	.130	.375	.500 ^{**}	1	.621 ^{**}	.128	.547
	Sig. (2-tailed)	.809	.766	.01 2	.241	.517	.553	.763	.911	.178	.511	.106	.706	.633	.112	.413	.014	.001	.000	.418	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
9	Pearson Correlation	-.077	.023	.16 4	.000	.010	.046	.045	.049	.457 ^{**}	.157	.405 ^{**}	.027	-.134	.174	.248	.318	.376	.621 ^{**}	1	.099	.509
	Sig. (2-tailed)	.628	.887	.29 9	1.000	.949	.775	.776	.758	.002	.322	.008	.863	.399	.270	.114	.040	.014	.000	.535	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
10	Pearson Correlation	.161	.054	.39 3	.256	.177	.345	.317	.163	.235	.024	-.006	.256	.302	.118	.058	-.184	.264	.128	.099	1	.438
	Sig. (2-tailed)	.309	.734	.01 0	.102	.263	.025	.041	.302	.134	.882	.971	.102	.052	.457	.716	.242	.091	.418	.535	.004	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
11	Pearson Correlation	.296	.311	.61 3	.426 ^{**}	.287	.255	.464 ^{**}	.447 ^{**}	.527 ^{**}	.343	.511 ^{**}	.457 ^{**}	.401 ^{**}	.472 ^{**}	.310	.421	.606 ^{**}	.547 ^{**}	.509 ^{**}	.438 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.045	.00 0	.005	.065	.104	.002	.003	.000	.026	.001	.002	.009	.002	.046	.006	.000	.000	.001	.004	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



CORRELATIONS

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00023
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Notes
Output Created		16-APR-2016 14:50:14
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00023 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.03 00:00:00.05

[DataSet0]

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
Pearson Correlation	1	.616**	.573**	.552**	.417**	.409**	.470**	.318*	.263	-.008	.322*	.220	.578**	.206	.487**	.502**	.460**	.311*	.328*	.490**	.725**
1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.007	.002	.040	.093	.959	.037	.161	.000	.190	.001	.001	.002	.045	.034	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.616**	1	.338*	.297	.246	.335*	.194	.273	.066	-.158	.383*	.119	.382*	.028	.215	.470**	.495**	.181	.172	.164	.479**
2 Sig. (2-tailed)	.000		.029	.057	.116	.030	.217	.081	.676	.316	.012	.453	.013	.860	.172	.002	.001	.251	.277	.301	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.573**	.338*	1	.499**	.568**	.337*	.535**	.291	.358*	.129	.081	.216	.514**	.137	.205	.511**	.360*	.365*	.223	.371*	.642**
3 Sig. (2-tailed)	.000	.029		.001	.000	.029	.000	.062	.020	.415	.608	.169	.000	.385	.192	.001	.019	.018	.156	.016	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.552**	.297	.499**	1	.686**	.591**	.302	.099	.188	.111	.344*	.176	.649**	.169	.526**	.557**	.235	.419**	.237	.418**	.693**
4 Sig. (2-tailed)	.000	.057	.001		.000	.000	.052	.534	.232	.486	.026	.266	.000	.285	.000	.000	.134	.006	.131	.006	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.417**	.246	.568**	.686**	1	.524**	.269	.212	.298	.006	.143	.115	.613**	.241	.336*	.430**	.202	.517**	.263	.382*	.642**
5 Sig. (2-tailed)	.006	.116	.000	.000		.000	.085	.178	.056	.969	.368	.467	.000	.125	.030	.004	.199	.000	.092	.013	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.409**	.335*	.337*	.591**	.524**	1	.468**	.163	.184	.159	.518**	.298	.527**	.207	.364*	.500**	.451**	.165	.275	.210	.677**
6 Sig. (2-tailed)	.007	.030	.029	.000	.000		.002	.301	.244	.313	.000	.055	.000	.189	.018	.001	.003	.295	.078	.181	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.470**	.194	.535**	.302	.269	.468**	1	.459**	.475**	.267	.125	.306*	.456**	.235	.191	.574**	.488**	.194	.573**	.540**	.728**
7 Sig. (2-tailed)	.002	.217	.000	.052	.085	.002		.002	.001	.088	.430	.049	.002	.134	.226	.000	.001	.219	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.318*	.273	.291	.099	.212	.163	.459**	1	.487**	.168	-.027	.219	.155	-.078	.017	.065	.210	.005	.329*	.266	.444**
8 Sig. (2-tailed)	.040	.081	.062	.534	.178	.301	.002		.001	.289	.865	.164	.326	.625	.916	.681	.182	.975	.033	.088	.003
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.263	.066	.358*	.188	.298	.184	.475**	.487**	1	.115	.142	-.061	.386*	-.069	.124	.198	.241	.231	.325*	.240	.496**
Sig. (2-tailed)	.093	.676	.020	.232	.056	.244	.001	.001		.469	.370	.701	.012	.662	.435	.208	.124	.141	.036	.125	.001

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	-.008	-.158	.129	.111	.006	.159	.267	.168	.115	1	.058	.364	.160	-.008	.050	.043	.078	.286	.206	.127	.319*
10	Sig. (2-tailed)	.959	.316	.415	.486	.969	.313	.083	.289	.469	.715	.018	.312	.962	.753	.787	.625	.066	.191	.421	.040	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.322*	.383*	.081	.344*	.143	.518**	.125	.027	.142	.058	1	-.001	.439**	.161	.197	.352*	.249	.204	.034	-.025	.415**
11	Sig. (2-tailed)	.037	.012	.608	.026	.368	.000	.430	.865	.370	.715	.993	.004	.308	.212	.022	.113	.195	.830	.875	.006	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.220	.119	.216	.176	.115	.298	.306*	.219	-.061	.364*	-.001	1	-.035	.031	.253	.180	.302	.287	-.019	.176	.388*
12	Sig. (2-tailed)	.161	.453	.169	.266	.467	.055	.049	.164	.701	.018	.993	.826	.843	.107	.254	.052	.066	.904	.266	.011	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.578**	.382*	.514**	.649**	.613**	.527**	.456**	.155	.386*	.160	.439**	-.035	1	.218	.341*	.603**	.231	.263	.421**	.333*	.708**
13	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.002	.326	.012	.312	.004	.826	.166	.027	.000	.141	.092	.006	.031	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.206	.028	.137	.169	.241	.207	.235	-.078	-.069	-.008	.161	.031	.218	1	.481**	.229	.107	.103	.098	.106	.288
14	Sig. (2-tailed)	.190	.860	.385	.285	.125	.189	.134	.625	.662	.962	.308	.843	.166	.001	.145	.502	.515	.537	.505	.064	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.487**	.215	.205	.526**	.336*	.364*	.191	.017	.124	.050	.197	.253	.341*	.481**	1	.403**	.307*	.194	.280	.311*	.547**
15	Sig. (2-tailed)	.001	.172	.192	.000	.030	.018	.226	.916	.435	.753	.212	.107	.027	.001	.008	.048	.217	.072	.045	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.502**	.470**	.511**	.557**	.430**	.500**	.574**	.065	.198	.043	.352*	.180	.603**	.229	.403**	1	.521**	.246	.585**	.533**	.730**
16	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000	.004	.001	.000	.681	.208	.787	.022	.254	.000	.145	.008	.000	.116	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.460**	.495**	.360*	.235	.202	.451**	.488**	.210	.241	.078	.249	.302	.231	.107	.307*	.521**	1	.385*	.385*	.386*	.622**
17	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.019	.134	.199	.003	.001	.182	.124	.625	.113	.052	.141	.502	.048	.000	.012	.012	.012	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.311*	.181	.365*	.419**	.517**	.165	.194	.005	.231	.286	.204	.287	.263	.103	.194	.246	.385*	1	.124	.228	.503**
18	Sig. (2-tailed)	.045	.251	.018	.006	.000	.295	.219	.975	.141	.066	.195	.066	.092	.515	.217	.116	-.012	-.434	.147	-.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Pearson Correlation	.328*	.172	.223	.237	.263	.275	.573**	.329*	.325*	.206	.034	-.019	.421**	.098	.280	.585**	.385*	.124	1	.657**	.593**
19	Sig. (2-tailed)	.034	.277	.156	.131	.092	.078	.000	.033	.036	.191	.830	.904	.006	.537	.072	.000	.012	.434	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.490**	.164	.371*	.418**	.382*	.210	.540**	.266	.240	.127	-.025	.176	.333*	.106	.311*	.533**	.386*	.228	.657**	1	.626**
20	Sig. (2-tailed)	.001	.301	.016	.006	.013	.181	.000	.088	.125	.421	.875	.266	.031	.505	.045	.000	.012	.147	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.725**	.479**	.642**	.693**	.642**	.677**	.728**	.444**	.496**	.319	.415**	.388*	.708**	.288	.547**	.730**	.622**	.503**	.593**	.626**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.040	.006	.011	.000	.064	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



```

RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_8 Item_9 Item_10
Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19
Item_20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		17-APR-2016 17:14:16
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used	DataSet0 <none> <none> <none> 42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Missing Value Handling		RELIABILITY /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	42	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	64.3571	54.577	.438	.827
Item_2	63.5238	56.207	.424	.829
Item_3	63.6190	54.242	.513	.824
Item_4	63.9048	55.503	.437	.827
Item_5	64.5000	52.159	.596	.818
Item_8	63.9048	54.186	.486	.825
Item_9	63.7857	55.636	.472	.827
Item_10	64.5476	53.278	.520	.823
Item_11	64.1905	55.719	.422	.828
Item_12	64.4048	56.052	.314	.832
Item_13	64.6190	53.315	.521	.823
Item_14	64.4524	53.376	.452	.826
Item_15	63.9524	54.778	.366	.830
Item_16	65.1905	54.695	.223	.844
Item_17	63.9286	54.800	.393	.829
Item_18	64.8810	50.985	.388	.834
Item_19	63.9048	51.503	.655	.815
Item_20	64.7381	52.052	.432	.828



```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		17-APR-2016 17:44:40
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	42
	Excluded ^a	0
	Total	42
		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.0476	35.168	.184	.770
VAR00002	60.3333	33.837	.512	.744
VAR00003	59.9762	34.560	.325	.756
VAR00004	60.6667	35.642	.298	.758
VAR00005	60.2619	35.710	.343	.756
VAR00006	60.6667	33.106	.365	.753
VAR00007	61.0952	35.210	.240	.763
VAR00008	60.4524	34.156	.471	.747
VAR00009	60.1429	34.564	.357	.754
VAR00010	60.1905	35.426	.301	.758
VAR00011	60.9286	33.044	.386	.751
VAR00012	61.5000	35.476	.232	.763
VAR00013	61.8810	33.961	.299	.759
VAR00014	61.1190	31.522	.509	.739
VAR00015	60.7381	32.296	.462	.744
VAR00016	61.2381	33.161	.452	.745
VAR00017	60.3810	35.461	.308	.757



RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9
Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19
Item_20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

Output Created Comments		17-APR-2016 17:09:10
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used	DataSet0 <none> <none> <none> User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Missing Value Handling		42 RELIABILITY /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	42	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	68.6905	57.097	.692	.861
Item_2	68.8095	58.646	.431	.867
Item_3	68.4286	57.909	.607	.863
Item_4	68.3810	56.388	.652	.860
Item_5	68.4286	56.397	.585	.862
Item_6	68.7857	54.465	.612	.860
Item_7	68.6905	55.731	.684	.859
Item_8	69.1190	56.546	.356	.871
Item_9	69.4286	55.275	.404	.870
Item_10	69.2143	58.807	.223	.876
Item_11	68.6905	57.390	.309	.873
Item_12	69.1667	57.752	.291	.873
Item_13	68.4524	55.815	.661	.860
Item_15	68.6667	56.423	.443	.866
Item_16	68.8095	55.329	.684	.858
Item_17	69.2381	56.674	.573	.862
Item_18	68.7857	57.051	.429	.867
Item_19	68.6667	55.984	.530	.863
Item_20	69.1190	53.376	.542	.863

MEANS TABLES=Kinerja BY EI
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		16-APR-2016 16:15:46
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42 For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Missing Value Handling	Definition of Missing	
Syntax	Cases Used	MEANS TABLES=Kinerja BY EI /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.01

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * EI	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report**Kinerja**

EI	Mean	N	Std. Deviation
63	62.00	2	4.243
65	67.00	1	.
66	67.00	4	9.832
68	69.00	2	7.071
69	73.00	1	.
71	69.00	1	.
72	72.00	1	.
73	68.00	2	4.243
74	70.33	3	5.508
75	76.50	2	.707
76	68.25	4	4.992
77	74.00	2	7.071
78	73.40	5	3.782
79	82.00	2	7.071
80	72.75	4	5.188
81	68.00	1	.
86	78.00	1	.
89	84.00	1	.
91	83.00	1	.
95	91.00	1	.
100	93.00	1	.
Total	72.64	42	7.904



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * EI	(Combined)	1811.776	20	90.589	2.537	.020
	Between Groups	Linearity	1	1372.580	38.439	.000
		Deviation from Linearity	19	23.116	.647	.828
	Within Groups		21	35.708		
	Total	2561.643	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * EI	.732	.536	.841	.707

MEANS TABLES=Kinerja BY Linkungan_Kerja
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	16-APR-2016 16:27:48
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File 42
	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Kinerja BY Linkungan_Kerja /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.02

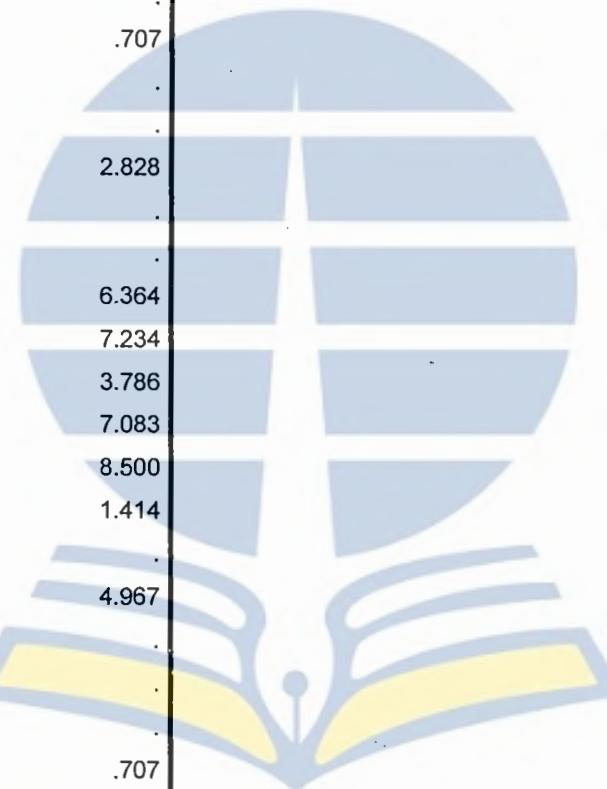
[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Linkungan_Kerja	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report**Kinerja**

Linkungan_Kerja	Mean	N	Std. Deviation
51	65.00	1	
54	67.50	2	.707
56	77.00	1	
57	53.00	1	
58	67.00	2	2.828
59	74.00	1	
60	59.00	1	
61	69.50	2	6.364
62	72.33	3	7.234
63	71.67	3	3.786
64	74.17	6	7.083
65	75.25	4	8.500
66	70.00	2	1.414
67	72.00	1	
68	73.00	4	4.967
69	65.00	1	
70	73.00	1	
71	93.00	1	
72	78.50	2	.707
77	71.00	1	
78	91.00	1	
80	83.00	1	
Total	72.64	42	7.904



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Linkungan_Kerja	(Combined)	1835.226	21	87.392	2.406	.027
	Between Groups	Linearity	1	704.459	19.395	.000
		Deviation from Linearity	20	56.538	1.557	.165
	Within Groups		20	36.321		
	Total	2561.643	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Linkungan_Kerja	.524	.275	.846	.716

MEANS TABLES=Kinerja BY EI LK
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		16-APR-2016 16:40:25
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Resources	Processor Time Elapsed Time	MEANS TABLES=Kinerja BY EI LK /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY. 00:00:00.00 00:00:00.01

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * EI	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
Kinerja * LK	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Kinerja * EI

Report

Kinerja

EI	Mean	N	Std. Deviation
63	62.00	2	4.243
65	67.00	1	
66	67.00	4	9.832
68	69.00	2	7.071
69	73.00	1	
71	69.00	1	
72	72.00	1	
73	68.00	2	4.243
74	70.33	3	5.508
75	76.50	2	.707
76	68.25	4	4.992
77	74.00	2	7.071
78	73.40	5	3.782
79	82.00	2	7.071
80	72.75	4	5.188
81	68.00	1	
86	78.00	1	
89	84.00	1	
91	83.00	1	
95	91.00	1	
100	93.00	1	
Total	72.64	42	7.904

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1811.776	20	90.589	2.537	.021
Between Kinerja Groups * EI	Linearity	1372.580	1	1372.580	38.439	.001
	Deviation from Linearity	439.196	19	23.116	.647	.821
	Within Groups	749.867	21	35.708		
	Total	2561.643	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * EI	.732	.536	.841	.707

Kinerja * LK

Report

Kinerja

LK	Mean	N	Std. Deviation
51	65.00	1	.
54	67.50	2	.707
56	77.00	1	.
57	53.00	1	.
58	67.00	2	2.828
59	74.00	1	.
60	59.00	1	.
61	69.50	2	6.364
62	72.33	3	7.234
63	71.67	3	3.786
64	74.17	6	7.083
65	75.25	4	8.500
66	70.00	2	1.414
67	72.00	1	.
68	73.00	4	4.967
69	65.00	1	.
70	73.00	1	.
71	93.00	1	.
72	78.50	2	.707
77	71.00	1	.
78	91.00	1	.
80	83.00	1	.
Total	72.64	42	7.904

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1835.226	21	87.392	2.406	.027
Between Groups	Linearity	704.459	1	704.459	19.395	.000
Kinerja * LK	Deviation from Linearity	1130.767	20	56.538	1.557	.165
	Within Groups	726.417	20	36.321		
	Total	2561.643	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * LK	.524	.275	.846	.716

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		16-APR-2016 16:14:20
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.02 00:00:00.01 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation Absolute	0E-7 5.38530657 .096
Most Extreme Differences	Positive Negative	.078 -.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

Notes		
Output Created		18-APR-2016 07:39:06
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=KinerjaEmotional_I ntelligence /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.00 00:00:00.01 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y (Kinerja)	X1 (E_I)
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	73.6905 7.55625	68.0238 7.74750
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.091 .091 .077	.117 .117 .064
Kolmogorov-Smirnov Z		.593	.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.874	.608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		16-APR-2016 16:23:56
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	Cases Used	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation Absolute	0E-7 6.73031665 .064
Most Extreme Differences	Positive Negative	.064 -.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

Notes		
Output Created		18-APR-2016 07:40:45
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS
		/K-
		S(NORMAL)=KinerjaLingkungan_Kerja
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.00 00:00:00.01 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y_(Kinerja)	X2_(L_K)
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.6905	64.4762
	Std. Deviation	7.55625	6.17326
	Absolute	.091	.109
Most Extreme Differences	Positive	.091	.109
	Negative	-.077	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.593	.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.874	.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		16-APR-2016 16:39:24
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet0 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	42
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.02 00:00:00.01 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation Absolute	0E-7 5.28420069 .158
Most Extreme Differences	Positive Negative	.087 -.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

Notes		
Output Created		18-APR-2016 07:37:18
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=KinerjaEmotional_IntelegenceLingkungan_Kerja /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.00 00:00:00.01 131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y_(Kinerja)	X1_(E_I)	X2_(L_K)
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.6905	68.0238	64.4762
	Std. Deviation	7.55625	7.74750	6.17326
	Absolute	.091	.117	.109
Most Extreme Differences	Positive	.091	.117	.109
	Negative	-.077	-.064	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.593	.761	.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.874	.608	.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER E_I L_K.

```

Regression

Notes

Output Created Comments		18-APR-2016 17:10:03
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER E_I L_K.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.02 00:00:00.02 1676 bytes 0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_(L_K), X1_(E_I) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.515	5.26328

a. Predictors: (Constant), X2_(L_K), X1_(E_I)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1260.592	2	630.296	22.753	.000 ^b
1 Residual	1080.384	39	27.702		
Total	2340.976	41			

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X2_(L_K), X1_(E_I)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	18.898	9.050		2.088	.043		
1 X1_(E_I)	.604	.130	.619	4.638	.000	.663	1.507
X2_(L_K)	.213	.163	.174	1.300	.201	.663	1.507

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1_(E_I)	X2_(L_K)
	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
1	2	.006	21.829	.62	.69	.00
	3	.004	27.608	.38	.31	1.00

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER E_I L_K
/METHOD=STEPWISE E_I
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,Kinerja).

```

Regression

Notes		
Output Created		18-APR-2016 17:14:38
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Cases Used	42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	/REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER E_I L_K /METHOD=STEPWISE E_I /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,Kinerja).	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.22 00:00:00.19 1860 bytes 232 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_(Kinerja)	73.6905	7.55625	42
X1_(E_I)	68.0238	7.74750	42
X2_(L_K)	64.4762	6.17326	42

Correlations

		Y_(Kinerja)	X1_(E_I)	X2_(L_K)
Pearson Correlation	Y_(Kinerja)	1.000	.720	.533
	X1_(E_I)	.720	1.000	.580
	X2_(L_K)	.533	.580	1.000
Sig. (1-tailed)	Y_(Kinerja)		.000	.000
	X1_(E_I)	.000		.000
	X2_(L_K)	.000	.000	
N	Y_(Kinerja)	42	42	42
	X1_(E_I)	42	42	42
	X2_(L_K)	42	42	42

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_(L_K), X1_(E_I) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.515	5.26328

a. Predictors: (Constant), X2_(L_K), X1_(E_I)

b. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	630.296	22.753	.000 ^b
	Residual	39	27.702		
	Total	41			

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X2_(L_K), X1_(E_I)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.898	9.050		2.088 .043
	X1_(E_I)	.604	.130	.619 4.638 .000	
	X2_(L_K)	.213	.163	.174 1.300 .201	

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	62.9594	88.3517	73.6905	5.54492	42
Residual	-10.44264	12.00448	.00000	5.13331	42
Std. Predicted Value	-1.935	2.644	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.984	2.281	.000	.975	42

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y_(Kinerja)

