

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT),
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DI
KABUPATEN MAMUJU PROVINSI SUMATERA BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MUH. TASLIM SUKIRNO

NIM. 530004247

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), KECERDASAN EMOSIONAL DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARAT

MUH. TASLIM SUKIRNO

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat; (2) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat; (3) menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dan (4) menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah responden sebanyak 54 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat
3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat
4. Pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING (ET), EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PROVIDING INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT TRADE OFFICE OF MAMUJU REGENCY, WEST SULAWESI PROVINCE

MUH. TASLIM SUKIRNO

This research aims to: (1) analyze the influence of education and training (et) to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province; (2) analyze the influence of emotional intelligence to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province; (3) analyze the influence of providing incentives to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province and (4) analyze the influence of education and training (et), emotional intelligence and providing incentives to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province. the number of respondents as many as 54 people. Data collected by questionnaire were analyzed using multiple linier regression analysis.

The results showed that :

1. There are effect of education and training (et) to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province
2. There are effect of emotional intelligence to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province
3. There are effect of providing incentives to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province
4. There are effect of education and training (et), emotional intelligence and providing incentives to employee performance at Trade Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province

Keyword : Education And Training (Et), Emotional Intelligence, Providing Incentives And Employee Performance

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

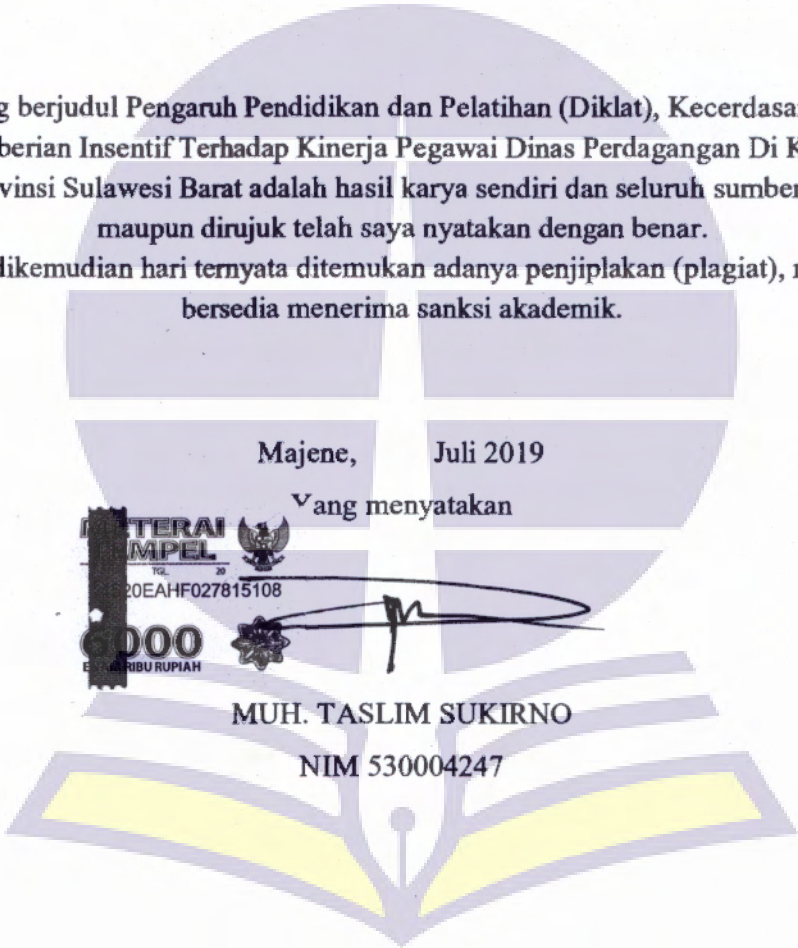

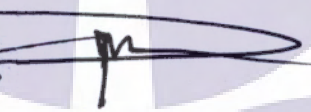
PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Juli 2019

Yang menyatakan



000
RIBU RUPIAH
20EAHF027815108


MUH. TASLIM SUKIRNO

NIM 530004247

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

PENGESAHAN

Nama : **Muh. Taslim Sukirno**
NIM : 530004247
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat**

Telah dipertahankan di depan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 07 September 2019
Waktu : 11.00 – 12.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji
Nama : **Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum**

Penguji Ahli
Nama : **Dr. Chairy, M.M**

Pembimbing I
Nama : **Dr. Madris, S.E.,DSE.,M.A.**

Pembimbing II
Nama : **Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat**

Penyusun TAPM : **Muh. Taslim Sukirno**

NIM : 530004247

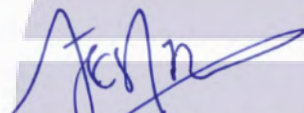
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

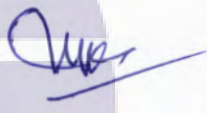
Hari/Tanggal : Sabtu / 07 September 2019

Menyetujui :

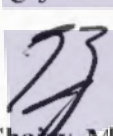
Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. ETTY PUJI LESTARY, S.E., M.Si
NIP. 197404162002122001


Dr. MADRIS, S.E., DSA., M.A
NIP. 196012311988111002

Penguji Ahli


Dr. CHAIRY, MLM
NUP. 060603893

Mengetahui

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi


Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D
NIP. 197009182005012001


Dr. Ali Muktivanto, S.E., M.Si
NIP. 197208242000121001



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas berkat kesehatan dan kesempatan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Manajemen pada program pasca sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPPBJ Majene 2019. TAPM ini memuat penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Propinsi Sulawesi Barat. Tentu saja TAPM ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan, oleh karenanya penulis sangat menghargai apabila ada input dan saran membangun dari semua pihak demi terwujudnya karya tulis yang komprehensif sehingga nantinya dapat menjadi referensi yang baik di masa yang akan datang.

Akhirnya ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada orangtua, keluarga, sahabat, rekan sejawat di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Propinsi Sulawesi Barat, atas bantuan dan dukungannya. Penghargaan yang setinggi-tinggi juga kami sampaikan kepada dosen pembimbing dan penguji atas masukan dan arahnya demi perbaikan TAPM ini, serta seluruh civitas akademika UT, dan semua pihak yang telah membantu yg tidak sempat penulis sebutkan satu persatu namanya, sehingga terwujudnya penyempurnaan hasil penulisan TAPM ini.

Mamuju, September 2019

Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muh. Taslim Sukirno

NIM : 530004247

Program Studi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Tempat / Tanggal Lahir : Mamuju, 22 Oktober 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Mamuju pada tahun 1993

Lulus SMP di Mamuju pada tahun 1996

Lulus SMEA di Mamuju pada tahun 1999

Lulus S1 di Makassar pada tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d sekarang sebagai ASN di Mamuju



Mamuju, September 2019

MUH. TASLIM SUKIRNO

NIM. 530004247

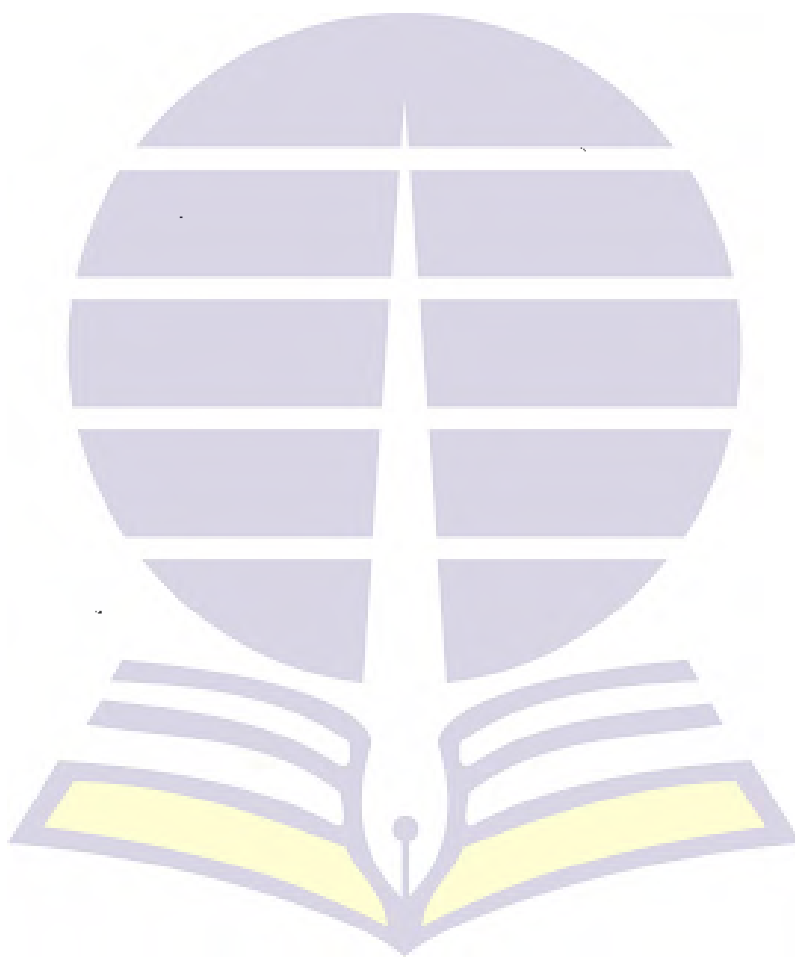
DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Halaman Persetujuan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	9
2. Kecerdasan Emosional.....	15
3. Pemberian Insentif.....	26
4. Kinerja Pegawai.....	36
B. Penelitian Terdahulu.....	42
C. Kerangka Pemikiran.....	47
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	48

3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
D. Hipotesis Penelitian	50
E. Definisi Konsep Dan Operasional.....	50
1. Definisi Konsep	50
2. Definisi Operasional.....	51
BAB III. METODE PENELITIAN	56
A. Desain Penelitian.....	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
1. Lokasi Penelitian.....	56
2. Waktu Penelitian	57
C. Jenis dan Sumber Data	57
1. Jenis Data	57
2. Sumber Data	57
D. Populasi dan Sampel	58
1. Populasi.....	59
2. Sampel.....	59
E. Prosedur Pengumpulan Data	60
1. Observasi.....	60
2. Wawancara.....	60
3. Kuesioner	61
4. Dokumentasi	61
F. Teknik Analisis Data	62
1. Uji Instrumen Penelitian	62
2. Analisis Deskriptif	63
3. Uji Asumsi Klasik.....	64
4. Analisis Regresi Linier Berganda	65
5. Uji Hipotesis	66

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.....	71
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	71
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
C. Analisis Statistik Deskriptif	73
1. Deskripsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	73
2. Deskripsi Kecerdasan Emosional.....	74
3. Deskripsi Pemberian Insentif	75
4. Deskripsi Kinerja Pegawai.....	77
D. Uji Instrumen Penelitian	78
1. Uji Validitas	78
2. Uji Reliabilitas	82
E. Uji Asumsi Klasik.....	83
1. Uji Multikolinieritas	83
2. Uji Heteroskedastisitas.....	84
F. Pengujian Hipotesis.....	85
1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	85
2. Uji Parsial Dengan T-Test.....	86
3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova ^b).....	87
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	88
G. Pembahasan Hasil Penelitian	89
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai	89
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.....	90
3. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai.....	92

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	102

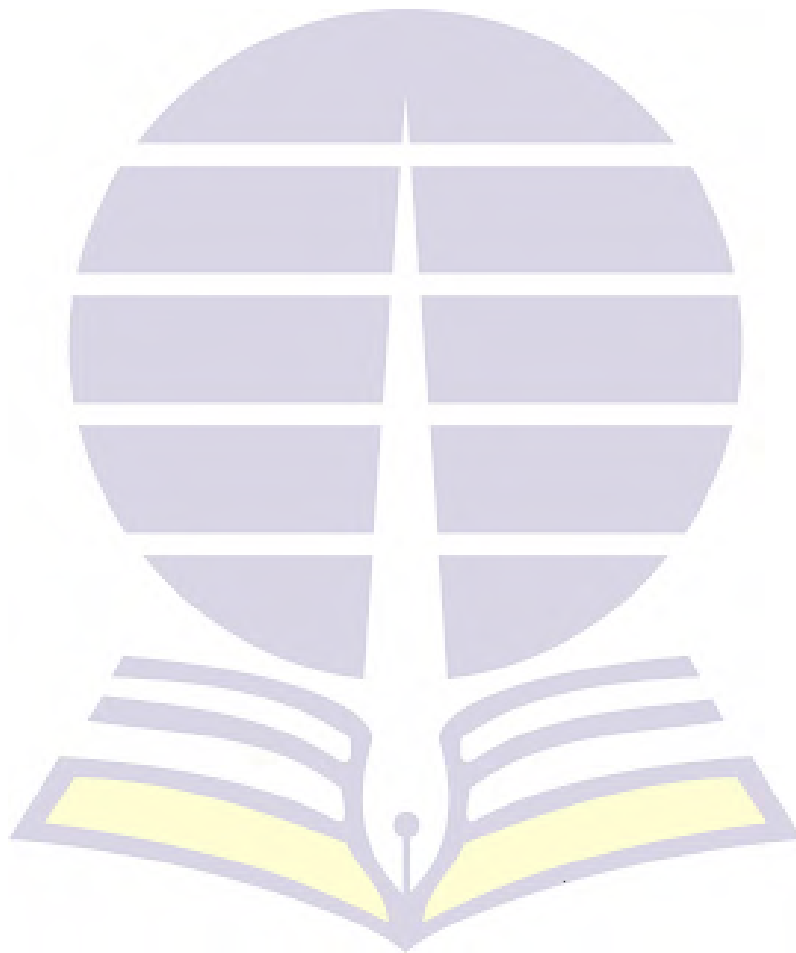


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	59
2.2 Definisi Operasional.....	69
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	88
4.3 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	89
4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kecerdasan Emosional.....	90
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pemberian Insentif.....	91
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	92
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_1)	94
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X_2).....	95
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif (X_3).....	96
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	97
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	98
4.12 Hasil Perhitungan VIF.....	99
4.13 Output Hasil Regresi Berganda.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	39
4.1 Grafik Scatterplot.....	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar

memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan kecerdasan emosional. Goleman (2004) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Goleman (2004) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pemberian insentif. Menurut Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Selain itu menurut Mangkunegara (2006), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga

merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rezita. (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan, Siswidiyanto & Sukanto (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2012), kesimpulan yang diperoleh adalah kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marya (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mazura, Mujiono dan Rosmida, (2012), kesimpulan yang diperoleh adalah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mubarak. (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dalam bidang Perdagangan dalam wilayah Kabupaten Mamuju. Selanjutnya Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas fungsi untuk melaksanakan urusan

Pembinaan dibidang Perdagangan dan dituntut untuk memberikan pelayanan terhadap publik/masyarakat dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kinerja pegawainya yang optimal agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam pengamatan dan pengalaman peneliti selama bertugas di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat terdapat beberapa permasalahan manajemen pegawai yang ada dilakukan seperti kurangnya perhatian pada pendidikan dan pelatihan. Permasalahan tersebut tentu perlu mendapat perhatian yang serius oleh pimpinan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia atau pegawai yang mumpuni di bidangnya, sehingga dapat menghasilkan pegawai yang sesuai dengan kompetensi jabatannya.

Selain itu peneliti memperoleh informasi dan mendapatkan fenomena dalam hal kecerdasan emosional bahwa masih ada pegawai yang bersikap kurang ramah/sopan dalam bekerja, dan juga masih dijumpainya komunikasi yang belum efektif dalam bekerja. Dari fenomena tersebut maka secara langsung ataupun tidak maka hal itu akan dapat menimbulkan masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk itu diperlukan peningkatan tingkat kecerdasan emosional yang stabil agar kinerja dapat meningkat.

Selain itu permasalahan yang terjadi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas dan hasil pengamatan langsung yang dilakukan peneliti selama bekerja maka peneliti ingin menulis tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat beberapa teori di atas, penulis merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk melakukan analisa pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

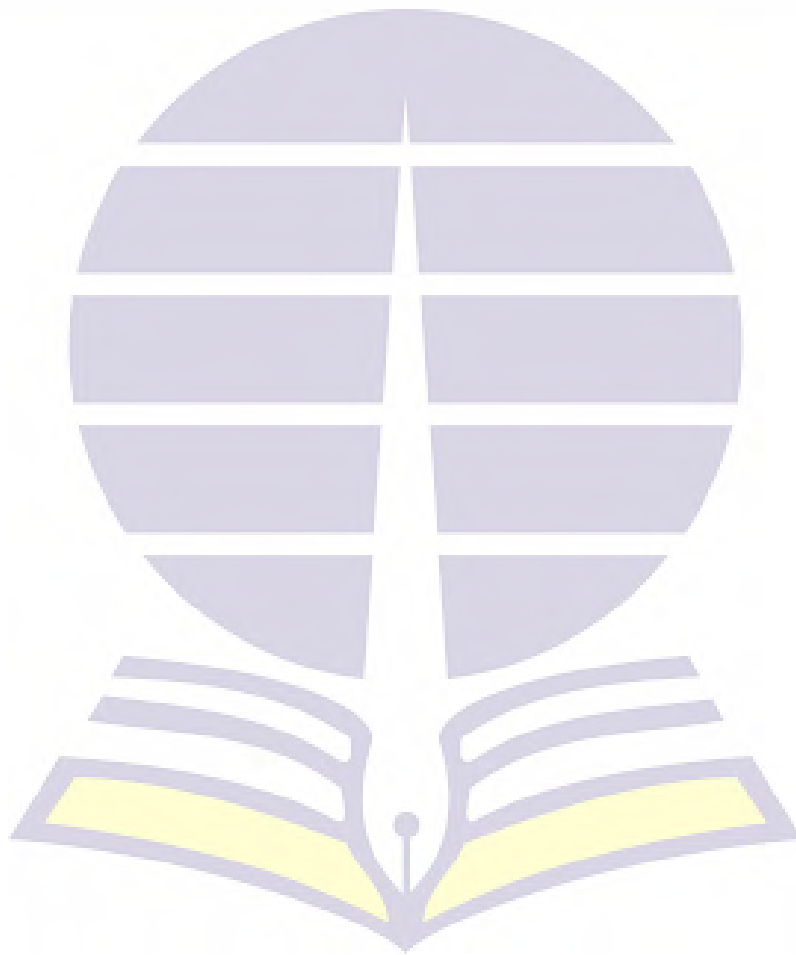
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat berupa:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Menambah wawasan penulis lain atau yang terkait mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional, pemberian insentif dan kinerja pegawai.
4. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan bagi pimpinan Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

5. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional, pemberian insentif dan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Terdapat beberapa teori dari ahli dan penelitian sebelumnya dalam penelitian ini terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan atau biasa disingkat dengan diklat merupakan istilah yang sering digunakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dalam dunia pendidikan dan manajemen SDM pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kompetensi seseorang.

Dalam hal pengembangan perilaku, pendidikan lebih dominan pada dimensi ideografik yaitu pengembangan individu dan kepribadian seseorang sesuai dengan disposisinya. Sedangkan pelatihan lebih berdimensi nomotetik yaitu kepada tuntutan-tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dan seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga. Dalam kenyataannya program pendidikan seringkali terdapat hal-hal yang praktis. Sementara tidak jarang program pelatihan yang mengandung unsur-unsur formal akademik. Di dalam pelatihan bukan saja berkembang perilaku yang dituntut oleh dunia kerja, tetapi juga sekaligus dapat terjadi perkembangan kepribadian.

Manulang (2001) menyatakan antara pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat. Pendidikan lebih teoritis sifatnya sedangkan latihan bersifat lebih praktis. Jadi pendidikan dan pelatihan keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan. Tinjauan teoritik di atas menunjukkan bahwa perbedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah artifisial dalam arti tidak menunjukkan realitas sebenarnya.

Matutina (2001) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan kepada para pegawai dengan maksud agar pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dan segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat. Fathoni (2006) menyatakan bahwa diklat adalah pembinaan terhadap tenaga kerja dalam bentuk proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil mendefinisikan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai yang selanjutnya disebut Diklat sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.

Berdasarkan teori-teori dan pendapat para ahli di atas, maka diklat adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pekerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pada penelitian ini, diklat didefinisikan sebagai keikutsertaan pegawai dalam proses pengajaran pengetahuan dan keahlian

tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar,

Menurut Wahyudi (2002) sebagai tujuan umum, suatu program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan harus diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan ini dapat tercapai apabila tujuan-tujuan yang bersifat khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan khusus dari program pelatihan dan pengembangan antara lain :

a. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk tenaga kerja yang masih baru, tetapi juga tenaga kerja lama. Ini dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu, kemampuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil (*output*) yang akan meningkatkan produktivitas.

b. Meningkatkan kualitas

Meningkatnya kualitas produksi, memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pekerja, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat.

c. Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja dan program pelatihan tidak dapat dipisahkan, karena organisasi selalu merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

d. Meningkatkan semangat tenaga kerja

Program pelatihan akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari tenaga kerja yang bersangkutan.

e. Sebagai balas jasa tidak langsung

Dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan kepada seseorang tenaga kerja, dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasinya di masa lalu, karena dengan mengikuti program pelatihan, tenaga kerja yang bersangkutan berkesempatan untuk mengembangkan dirinya.

f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan yang baik dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja di dalam organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental tenaga kerja.

g. Mencegah kadaluwarsaan

Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya sifat kadaluwarsaan tenaga kerja yang akan terjadi bila kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi.

h. Kesempatan pengembangan diri

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2 disebutkan bahwa Diklat bertujuan:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, jenis dan jenjang Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) bagi CPNS (Calon Pegawai Negeri) dan bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) terdiri dari:

a. Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. Diklat Prajabatan terdiri dari :

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III

CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

b. Diklat Dalam Jabatan

Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat Dalam Jabatan terdiri dari: Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis.

1) Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklatpim terdiri dari:

- a) Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
- b) Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;
- c) Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II.
- d) Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I.

2) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Jenis dan

jenjang fungsional untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi Pembina Jabatan Fungsional yang bersangkutan.

3) Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat Teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan Jenjang Diklat teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Sebelumnya kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai satu-satunya faktor yang dapat menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berpikir.

Kecerdasan atau intelegensi dalam Bahasa Inggrisnya adalah Intelligence, intelegensi kemudian didefinisikan menjadi sesuatu kekuatan yang lain yang semula didefinisikan sebagai kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Konsep lama terkait intelegensi adalah sebuah kekuatan dalam akal pikiran manusia yang saling melengkapi dengan gagasan abstrak yang secara universal sehingga dapat dijadikan menjadi sumber tunggal pengetahuan sejati. (Spearman dan Jones dalam Sunar, 2010).

Pengertian intelegensi dalam perkembangannya banyak mengalami perubahan. Apalagi menurut pengertian kaum awam, intelegensi telah diartikan

menyimpang dari makna sebenarnya. Secara umum intelegensi oleh para ilmuwan mengandung pengertian kekuatan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu, sedangkan oleh kaum awam intelegensi diartikan sebagai ukuran kepandaian.

Hagenhahn dan Olson mengungkapkan pendapat Piaget tentang kecerdasan yang didefinisikan sebagai *An intelligent act is one cause an approximation to the conditions optimal for an organism's survival. In other word's, intelligence allows an organism to deal effectively with its environment* (Hergenhahn & Olson ,2008).

Pengertian dalam Bahasa Indonesia dari teori di atas yaitu: Tindakan cerdas adalah salah satu penyebab perkiraan kondisi yang optimal untuk kelangsungan hidup suatu organisme. Dengan kata lain, kecerdasan memungkinkan suatu organisme untuk berurusan secara efektif dengan lingkungannya. Lebih lanjut Piaget mengungkapkan bahwa : *Although intellectual development is continuous during childhood, Piaget chooses to refer to stages of intellectual development*. Maksudnya, sekalipun perkembangan intelektual berlanjut selama masa kanak-kanak, Piaget memilih mengacu kepada tahapan-tahapan perkembangan intelektual.

(Feldman, 2012) dalam teorinya berpendapat bahwa penggunaan sumber-sumber secara efisien, pemahaman lebih terhadap dunia, dan secara rasional dapat berpikir pada saat dihadapkan dengan tantangan disebut sebagai kecerdasan. Kecerdasan dalam hal ini akan membuat dorongan kepada seseorang agar dapat berpikir secara rasional dan menggunakan sumber-sumber yang ada ketika dihadapkan pada suatu tantangan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa kecerdasan yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda bergantung pada lingkungan dan tantangan yang dia hadapi..

Pada dasarnya teori-teori di atas menganggap bahwa intelegensi merupakan suatu kemampuan yang unik dimiliki oleh setiap orang (Anastasia dan Urbina, 2006). Sedang menurut ahli sosiobiologi, emosi menuntun kita menghadapi saat-saat kritis dan tugas-tugas yang terlampaui bila hanya diserahkan kepada otak. Bahaya yang mungkin terjadi adalah kehilangan yang menyedihkan, bertahan mencapai tujuan kendati dilanda kekecewaan, keterikatan dengan pasangan, membina keluarga. Setiap emosi menawarkan pola persiapan tindakan tersendiri dan masing-masing menuntun kita ke arah yang telah terbukti berjalan baik ketika menangani tantangan yang datang berulang-ulang dalam hidup manusia (Goleman, 2004).

Menurut Goleman (2004) ada ratusan emosi, bersama dengan campuran, variasi, mutasi dan nuansanya. Lingkup kajian emosi masih menjadikan perdebatan para peneliti, mana yang benar-benar dianggap sebagai emosi primer, biru, merah dan kuningnya setiap campuran perasaan atau bahkan mempertanyakan apakah memang ada emosi primer semacam itu. Sejumlah teoretikus mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar, meskipun tidak semua sepakat tentang penggolongan ini. Golongan utama emosi dan beberapa anggota kelompoknya sebagai berikut : (1) Amarah: beringas, mengamuk, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, berang, tersinggung, dan bermusuhan. (2) Kesedihan: sedih, muram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, dan putus asa. (3) Rasa takut: cemas, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, khawatir, waspada, dan sedih. (4) Kenikmatan: bahagia, gembira, ringan, puas, riang, senang, terhibur, dan bangga. (5) Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, kasih. (6) Terkejut, terkesiap, takjub, terpana. (7) Malu: rasa

salah, malu hati, kesal hati, dan sesal.

Pada prinsipnya, berdasarkan dimensi atau kerangka kelompok besar emosi adalah marah, sedih, lemah, takut, cinta, bahagia, dan sebagainya adalah sebagai sejumlah perasaan yang dimiliki oleh seseorang yang tidak akan ada habisnya.

Kegunaan emosi adalah sebagai berikut :

a. Bertahan hidup

Alam mengembangkan emosi melalui evolusi selama jutaan tahun. Hasilnya adalah kemampuan emosi untuk melayani sebagai sistem pemandu internal yang penting dan canggih. Emosi dapat memberikan peringatan pada saat kebutuhan dasar manusia tidak terpenuhi. Contohnya : jika merasa kesepian, kebutuhan akan hubungan dengan orang lain muncul.

b. Membuat keputusan

Emosi merupakan sumber informasi yang berharga, karena membantu manusia dalam membuat keputusan. Penelitian membuktikan bahwa jika emosi seseorang tidak terkoneksi di dalam otak, maka orang itu tidak dapat membuat keputusan yang mudah sekalipun. Alasan adalah orang tersebut tidak tahu apa yang dirasakan tentang keputusan yang dipilihnya.

c. Membina hubungan/ikatan (*boundary setting*)

Apabila tidak suka dengan tingkah laku seseorang, emosi akan memberi peringatan. Oleh sebab itu, seseorang perlu belajar untuk mempercayai emosi dan merasa yakin dalam mengekspresikan diri, sehingga bentuk menunjukkan rasa tidak suka (tidak nyaman) sejalan dengan kesadaran yang muncul. Hal ini akan membantu manusia untuk menata ikatan/hubungan yang penting untuk melindungi

kesehatan fisik dan mental.

d. Pengertian Komunikasi

Emosi membantu dalam berkomunikasi antar sesama. Contohnya: ekspresi dapat menyampaikan sejumlah emosi. Jika sedih atau terluka, dapat memberikan tanda bahwa seseorang butuh bantuan. Melalui latihan secara lisan, seseorang dapat mengekspresikan lebih banyak kebutuhan emosi dan kesempatan untuk memenuhinya lebih banyak.

e. Pengertian Mempersatukan (*unity*)

Emosi merupakan hal yang sangat berbahaya jika tidak diimbangi dengan kemampuan untuk mengendalikan perasaan tersebut, namun ada juga emosi yang dapat membawa kebaikan yaitu perasaan emosi seperti rasa iba, sedih dll justru dapat menciptakan persatuan. Menurut Charles Darwin dalam tulisannya "*The Expression of Emotion in Man Animal*", emosi dan empathy, perasaan iba, kerja sama dan untuk, kesemuanya dapat menyatukan kita sebagai sesama.

Hurlock mengatakan, emosi mewarnai persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya serta berdampak terhadap perilaku seseorang (Hurlock, 2007). Dengan perasaan subyektif, kognitif, psikologi, dan perilaku yang dapat dilihat, seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap gangguan atau rangsangan sosial yang datang. Seseorang yang dapat mengendalikan emosi, atau gejala perasaan positif atau negatif, akan memiliki tindakan atau perilaku yang adaptif positif. Sebaliknya, seseorang yang tidak mampu mengendalikan emosinya akan bertindak destruktif.

Pengendalian emosi yang tepat akan memberikan berbagai pengaruh dalam

kinerja seseorang. Karena emosi adalah sumber energi, pengaruh, dan informasi yang bersifat bathiniah yang telah dimiliki seseorang sejak lahir. Hal yang membedakan hanya apa yang diperbuat dengan menggunakan informasi dan energi darinya secara terarah dan langsung.

Masyarakat umum mengenal *intelligence* sebagai istilah yang menggambarkan, kecerdasan, kepintaran, kemampuan berpikir seseorang atau kemampuan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Gambaran seseorang yang mempunyai intelegensi tinggi, biasanya tercermin siswa yang pintar, siswa yang pandai dalam studinya. Dalam psikologi, dikemukakan bahwa *intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia disebut intelegensi atau kecerdasan berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata. Akan tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain. Oleh karena itu intelegensi atau kecerdasan terdiri dari tiga komponen yaitu : (a) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan; (b) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan; (c) Kemampuan untuk mengubah diri sendiri atau melakukan *auto criticism* (Alfred dan Simon dalam Sunar, 2010).

Setelah mengetahui apa itu emosi dan apa itu intelegensi, selanjutnya akan dibahas tentang *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Mayer, *There, emotional intelligence is defined as the capacity to*

reason with emotion in four areas: to perceive emotion, to integrate it in thought, to understand it and to manage it (Mayer, 2001). Artinya, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai penalaran dengan emosi dalam empat bidang: mempersiapkan emosi, memadukannya dalam pikiran, memahami dan mengelolanya.

Mant mengemukakan bahwa pemikiran dewasa ini tentang hakikat intelegensi adalah "*emotional intelligence*" sebagaimana yang diungkapkan oleh Goleman : *He argues that effectiveness has little to do with IQ score (mostly based on logical reasoning) and much to do with "self-awareness and impulse control, persistence, zeal and self-motivation, empathy and sosial deftness"* (Mant dalam Efendi, 2005).

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. *Emotional Intelligence* bukanlah tentang trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan dan bukan tentang memakai topeng kemunafikan atau penggunaan psikologi untuk mengendalikan, mengeksploitasi atau memanipulasi seseorang.

Kata emosi bisa secara sederhana didefinisikan sebagai menerapkan "gerakan" baik secara metafora maupun harfiah, untuk mengeluarkan perasaan. Kecerdasan emosional yang memotivasi seseorang untuk mencari manfaat dan mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang dijalani. Emosi sejak lama dianggap memiliki kedalaman dan kekuatan sehingga dalam bahasa Latin, emosi dijelaskan sebagai *motus anima* yang arti harfiahnya "jiwa yang menggerakkan kita".

Berlawanan dengan kebanyakan pemikiran konvensional, emosi bukan

sesuatu yang bersifat positif atau negatif, tetapi emosi berlaku sebagai sumber energi autentisitas dan semangat manusia yang paling kuat dan dapat menjadi sumber kebijakan intuitif. Pada kenyataannya, perasaan memberi informasi penting dan berpotensi menguntungkan setiap saat. Umpan balik timbul dari hati bukan kepala yang menyalakan kreativitas, sehingga membuat seseorang jujur terhadap dirinya sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberikan panduan nurani bagi hidup dan karier, menuntun ke kemungkinan yang tak terduga dan malah bisa menyelamatkan diri, anggota atau organisasi dari kehancuran.

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2004).

Selanjutnya dijelaskan bahwa kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi ternyata bekerja menjadi bawahan dari orang ber-IQ lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan kecerdasan emosi.

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai berikut : (1) *Knowing how you and others feel and what to do about it*; (2) *Knowing what feels good, what feels bad, and how to get from bad to good*; (3) *The emotional awareness, sensitivity and management skill which help us maximize our long term happiness and survival*.

Jadi dari pendapat tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Mengerti dan merasakan keinginan orang lain dan diri sendiri lalu kemudian memikirkan hal-hal yang akan dilakukan terkait itu.
- b. Mengerti bagaimana membedakan hal-hal yang buruk dan baik, lalu mengubah hal buruk tersebut menjadi hal yang baik.
- c. Pengaturan kemampuan sehingga dapat membantu memaksimalkan keinginan dan kemampuan bertahan, kepekaan dan kesadaran emosi.

Selanjutnya komponen atau indikator dari *emotional intelligence* seperti di bawah ini :

I then listed these specific "components" of EI, which I adapted from Salovey & Mayer's work : (1) Self-awareness. Being aware of your own emotions as they are occurring; (2) Being emotionally literate. Being able to identify and label specific feelings in yourself and others; being able to discuss emotions and communicate clearly and directly; (3) The ability to empathize with, feel compassion for, validate, motivate, inspire, encourage and soothe others; (4) The ability to make intelligent decisions using a healthy balance of emotion and reason. Being neither too emotional nor too rational; and (5) The ability to manage and take responsibility for one's own emotions, especially the responsibility for self-motivation and personal happiness.

Jadi komponen kecerdasan emosional dari pendapat di atas adalah:

- a. Sadarilah emosi Anda sendiri saat itu terjadi. (Kesadaran diri)
- b. Mampu mengidentifikasi dan memberi label perasaan spesifik pada diri Anda dan orang lain; mampu mendiskusikan emosi dan berkomunikasi dengan jelas dan

- langsung. (Melek secara emosional)
- c. Kemampuan berempati, merasakan belas kasihan, memvalidasi, memotivasi, menginspirasi, mendorong, dan menenangkan orang lain.
 - d. Kemampuan untuk membuat keputusan cerdas menggunakan keseimbangan emosi dan akal sehat. Menjadi tidak terlalu emosional atau terlalu rasional.
 - e. Kemampuan untuk mengelola dan bertanggung jawab atas emosi sendiri, terutama tanggung jawab untuk motivasi diri dan kebahagiaan pribadi (Goleman, 2004).

Saat ini masih ada kerancuan tentang *emotional intelligence* adalah kesatuan dari potensi atau seperangkat kapabilitas, kompetensi atau skill yang dipelajari. Hal ini karena tidak seperti *intelligence quotient* yang pada dasarnya sama sepanjang hidup atau kepribadian yaitu tidak pernah berubah namun *emotional intelligence* berdasarkan kompetensi yang dipelajari.

Pengertian *emotional intelligence* yang terbaru karena muncul pada tahun 1997 mengemukakan bahwa *emotional intelligence* ditentukan berdasarkan kemampuan-kemampuan/kecakapan-kecakapan yang terlibat didalamnya. Berbagai kemampuan yang dimaksudkan, antara lain adalah kemampuan untuk mengamati perasaan dan emosi dirinya sendiri dan orang lain, serta membedakan dan menggunakan informasi yang diterima untuk mengarahkan cara berpikir dan bertindak.

Namun definisi ini terlihat tidak jelas karena hanya membicarakan tentang pengaturan emosi dan menghilangkan pemikiran tentang perasaan. Oleh karena itu koreksinya adalah :

- a. *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk

- melihat secara akurat, menaksir dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses dan/atau membangkitkan perasaan saat emosi dan fasilitas memudahkan pikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosi dan intelektualitas.
- b. Kombinasi dari kepekaan dari emosi bawaan dengan kemampuan emosi yang dipelajari secara bersamaan mengarahkan pada kebahagiaan dan *survival* jangka panjang.

Konsep *emotional intelligence* sebenarnya sudah dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari. Hasil dari beberapa pembuktian, memperlihatkan bahwa kemampuan mengembangkan *emotional intelligence* dalam kehidupan kita memberikan kontribusi yang lebih pada kesuksesan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya dibandingkan dengan hanya menyandarkan diri pada kontribusi IQ semata.

Dalam menganalisis kecerdasan emosi selalu berpijak tentang hakikat kecerdasan atau lebih dikenal dengan intelegensi dan hakikat emosi. Kedua teori bila dibahas secara sintesis mempunyai makna yang berbeda dari hakikat intelegensi dan emosi sendiri.

Berdasarkan pembahasan di atas, yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain,

kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan pada penelitian ini, kemampuan untuk mengelola emosi diri pribadi dan motivasi terhadap kebahagiaan diri pribadi dan mengelola emosi orang lain didefinisikan sebagai kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Ada lima dasar kecerdasan emosi dan sosial, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.

Dengan demikian yang dimaksud kecerdasan emosional antara lain berkaitan dengan : (a) Kemampuan merasakan, yaitu mengerti dan mampu merasakan perasaan diri sendiri dan orang lain serta langkah-langkah yang akan dilakukan; (b) Kemampuan memahami, yaitu mengetahui cara agar dapat mengubah hal-hal yang buruk menjadi baik dan membedakan hal yang buruk dan hal yang baik; (c) Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri; (d) Kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain; dan (e) Kemampuan untuk mengelola dan bertanggung jawab atas emosi sendiri, terutama tanggung jawab untuk memotivasi diri dan kebahagiaan pribadi.

3. Pemberian Insentif

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Sebelumnya kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai satu-

satunya faktor yang dapat menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berpikir.

Kecerdasan atau intelegensi dalam Bahasa Inggrisnya adalah *Intelligence*, intelegensi kemudian didefinisikan menjadi sesuatu kekuatan yang lain yang semula didefinisikan sebagai kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Konsep lama terkait intelegensi adalah sebuah kekuatan dalam akal pikiran manusia yang saling melengkapi dengan gagasan abstrak yang secara universal sehingga dapat dijadikan menjadi sumber tunggal pengetahuan sejati. (Spearman dan Jones dalam Sunar, 2010).

Pengertian intelegensi dalam perkembangannya banyak mengalami perubahan. Apalagi menurut pengertian kaum awam, intelegensi telah diartikan menyimpang dari makna sebenarnya. Secara umum intelegensi oleh para ilmuwan mengandung pengertian kekuatan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu, sedangkan oleh kaum awam intelegensi diartikan sebagai ukuran kepandaian.

Hagenhahn dan Olson mengungkapkan pendapat Piaget tentang kecerdasan yang didefinisikan sebagai *An intelligent act is one cause an approximation to the conditions optimal for an organism's survival. In other word's, intelligence allows an organism to deal effectively with its environment* (Hergenahhn & Olson, 2008).

Maksud dari teori di atas adalah bahwa intelegensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menciptakan keadaan menjadi kondusif dan mampu bertahan dalam lingkungan dalam hidup berdampingan dengan orang lain. Sebagai suatu tindakan intelegensi selalu cenderung menciptakan kondisi-kondisi

yang optimal bagi organisme untuk bertahan hidup dalam kondisi yang ada. Lebih lanjut Piaget mengungkapkan bahwa : *Although intellectual development is continuous during childhood, Piaget chooses to refer to stages of intellectual development.* Maksudnya, sekalipun perkembangan intelektual berlanjut selama masa kanak-kanak, Piaget memilih mengacu kepada tahapan-tahapan perkembangan intelektual.

(Feldman, 2012) dalam teorinya berpendapat bahwa penggunaan sumber-sumber secara efisien, pemahaman lebih terhadap dunia, dan secara rasional dapat berpikir pada saat dihadapkan dengan tantangan disebut sebagai kecerdasan. Jika seseorang dalam hidupnya dihadapkan pada suatu tantangan, maka dengan kecerdasannya akan menghadapinya. Kecerdasan dalam hal ini akan membuat dorongan kepada seseorang agar dapat berpikir secara rasional dan menggunakan sumber-sumber yang ada ketika dihadapkan pada suatu tantangan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa kecerdasan yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda bergantung pada lingkungan dan tantangan yang dia hadapi..

Emosi dapat juga bermanfaat jika dalam mengelolanya juga baik, beberapa manfaat perasaan emosi adalah sebagai berikut :

a. Bertahan hidup

Alam mengembangkan emosi melalui evolusi selama jutaan tahun. Hasilnya adalah kemampuan emosi untuk melayani sebagai sistem pemandu internal yang penting dan canggih. Emosi dapat memberikan peringatan pada saat kebutuhan dasar manusia tidak terpenuhi. Contohnya : jika merasa kesepian, kebutuhan akan hubungan dengan orang lain muncul.

b. Membuat keputusan

Emosi merupakan sumber informasi yang berharga, karena membantu manusia dalam membuat keputusan. Penelitian membuktikan bahwa jika emosi seseorang tidak terkoneksi di dalam otak, maka orang itu tidak dapat membuat keputusan yang mudah sekalipun. Alasan adalah orang tersebut tidak tahu apa yang dirasakan tentang keputusan yang dipilihnya.

c. Membina hubungan/ikatan (*boundary setting*)

Apabila tidak suka dengan tingkah laku seseorang, emosi akan memberi peringatan. Oleh sebab itu, seseorang perlu belajar untuk mempercayai emosi dan merasa yakin dalam mengekspresikan diri, sehingga bentuk menunjukkan rasa tidak suka (tidak nyaman) sejalan dengan kesadaran yang muncul. Hal ini akan membantu manusia untuk menata ikatan/hubungan yang penting untuk melindungi kesehatan fisik dan mental.

d. Pengertian Komunikasi

Emosi membantu dalam berkomunikasi antar sesama. Contohnya: ekspresi dapat menyampaikan sejumlah emosi. Jika sedih atau terluka, dapat memberikan tanda bahwa seseorang butuh bantuan. Melalui latihan secara lisan, seseorang dapat mengekspresikan lebih banyak kebutuhan emosi dan mempunyai kesempatan lebih banyak untuk memenuhinya.

e. Pengertian Mempersatukan (*unity*)

Mungkin emosi merupakan sumber potensi terhebat untuk menyatukan semua manusia. Secara jelas, agama, budaya dan politik tidak dapat menyatukan, bahkan secara lebih jauh dapat memecahkan secara tragis dan fatal. Hal ini sesuai

pendapat Charles Darwin dalam bukunya "*The Expression of Emotion in Man and Animal*", emosi dan empathy, perasaan iba, kerja sama dan untuk, kesemuanya dapat menyatukan kita sebagai sesama.

Hurlock mengatakan, emosi mewarnai persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya serta berdampak terhadap perilaku seseorang (Hurlock, 2007). Dengan perasaan subyektif, kognitif, psikologi, dan perilaku yang dapat dilihat, seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap gangguan atau rangsangan sosial yang datang. Seseorang yang dapat mengendalikan emosi, atau gejala perasaan positif atau negatif, akan memiliki tindakan atau perilaku yang adaptif positif. Sebaliknya, seseorang yang tidak mampu mengendalikan emosinya akan bertindak destruktif.

Pengendalian emosi yang tepat akan memberikan berbagai pengaruh dalam kinerja seseorang. Karena emosi adalah sumber energi, pengaruh, dan informasi yang bersifat bathiniah yang telah dimiliki seseorang sejak lahir. Hal yang membedakan hanya apa yang diperbuat dengan menggunakan informasi dan energi darinya secara terarah dan langsung.

Masyarakat umum mengenal *intelligence* sebagai istilah yang menggambarkan, kecerdasan, kepintaran, kemampuan berpikir seseorang atau kemampuan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Gambaran seseorang yang mempunyai intelegensi tinggi, biasanya tercermin siswa yang pintar, siswa yang pandai dalam studinya. Dalam psikologi, dikemukakan bahwa *intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia disebut intelegensi atau kecerdasan berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata. Akan tetapi kemudian diartikan sebagai suatu

kekuatan lain. Oleh karena itu intelegensi atau kecerdasan terdiri dari tiga komponen yaitu : (a) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan; (b) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan; (c) Kemampuan untuk mengubah diri sendiri atau melakukan *auto criticism* (Alfred dan Simon dalam Sunar, 2010).

Setelah mengetahui apa itu emosi dan apa itu intelegensi, selanjutnya akan dibahas tentang *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Mayer, *There, emotional intelligence is defined as the capacity to reason with emotion in four areas: to perceive emotion, to integrate it in thought, to understand it and to manage it* (Mayer, 2001). Artinya, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai penalaran dengan emosi dalam empat bidang: mempersiapkan emosi, memadukannya dalam pikiran, memahami dan mengelolanya.

Mant mengemukakan bahwa pemikiran dewasa ini tentang hakikat intelegensi adalah "*emotional intelligence*" sebagaimana yang diungkapkan oleh Goleman : *He argues that effectiveness has little to do with IQ score (mostly based on logical reasoning) and much to do with "self-awareness and impulse control, persistence, zeal and self-motivation, empathy and sosial deftness"* (Mant dalam Efendi, 2005).

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih,

tetapi dari pekerjaan hati manusia. *Emotional Intelligence* bukanlah tentang trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan dan bukan tentang memakai topeng kemunafikan atau penggunaan psikologi untuk mengendalikan, mengeksploitasi atau memanipulasi seseorang.

Kata emosi bisa secara sederhana didefinisikan sebagai menerapkan “gerakan” baik secara metafora maupun harfiah, untuk mengeluarkan perasaan. Kecerdasan emosional yang memotivasi seseorang untuk mencari manfaat dan mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang dijalani. Emosi sejak lama dianggap memiliki kedalaman dan kekuatan sehingga dalam bahasa Latin, emosi dijelaskan sebagai *motus anima* yang arti harfiahnya “jiwa yang menggerakkan kita”.

Berlawanan dengan kebanyakan pemikiran konvensional, emosi bukan sesuatu yang bersifat positif atau negatif, tetapi emosi berlaku sebagai sumber energi autentisitas dan semangat manusia yang paling kuat dan dapat menjadi sumber kebijakan intuitif. Pada kenyataannya, perasaan memberi informasi penting dan berpotensi menguntungkan setiap saat. Umpan balik timbul dari hati bukan kepala yang menyalakan kreativitas, sehingga membuat seseorang jujur terhadap dirinya sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberikan panduan nurani bagi hidup dan karier, menuntun ke kemungkinan yang tak terduga dan malah bisa menyelamatkan diri, anggota atau organisasi dari kehancuran.

Manusia pada dasarnya tidak cukup hanya memiliki perasaan tanpa memiliki kecerdasan. Kecerdasan emosional memiliki menuntut seseorang untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi

dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi, emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian pengertian kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Cooper dan Sawaf, 2002).

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2004).

Selanjutnya dijelaskan bahwa kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi ternyata bekerja menjadi bawahan dari orang ber-IQ lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan kecerdasan emosi.

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai berikut : (1) *Knowing how you and others feel and what to do about it*; (2) *Knowing what feels good, what feels bad, and how to get from bad to good*; (3) *The emotional awareness, sensitivity and management skill which help us maximize our long term happiness and survival*.

Selanjutnya komponen atau indikator dari *emotional intelligence* seperti di bawah ini :

I then listed these specific "components" of EI, which I adapted from Salovey &

Mayer's work : (1) Self-awareness. Being aware of your own emotions as they are occurring; (2) Being emotionally literate. Being able to identify and label specific feelings in yourself and others; being able to discuss emotions and communicate clearly and directly; (3) The ability to empathize with, feel compassion for, validate, motivate, inspire, encourage and soothe others; (4) The ability to make intelligent decisions using a healthy balance of emotion and reason. Being neither too emotional nor too rational; and (5) The ability to manage and take responsibility for one's own emotions, especially the responsibility for self-motivation and personal happiness.

Saat ini masih ada kerancuan tentang *emotional intelligence* adalah kesatuan dari potensi atau seperangkat kapabilitas, kompetensi atau skill yang dipelajari. Hal ini karena tidak seperti *intelligence quotient* yang pada dasarnya sama sepanjang hidup atau kepribadian yaitu tidak pernah berubah namun *emotional intelligence* berdasarkan kompetensi yang dipelajari.

Pengertian *emotional intelligence* yang terbaru karena muncul pada tahun 1997 mengemukakan bahwa *emotional intelligence* ditentukan berdasarkan kemampuan-kemampuan/kecakapan-kecakapan yang terlibat didalamnya. Berbagai kemampuan yang dimaksudkan, antara lain adalah kemampuan untuk mengamati perasaan dan emosi dirinya sendiri dan orang lain, serta membedakan dan menggunakan informasi yang diterima untuk mengarahkan cara berpikir dan bertindak.

Namun definisi ini terlihat tidak jelas karena hanya membicarakan tentang pengaturan emosi dan menghilangkan pemikiran tentang perasaan. Oleh karena itu

koreksinya adalah :

- a. *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk melihat secara akurat, menaksir dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses dan/atau membangkitkan perasaan saat emosi dan fasilitas memudahkan pikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosi dan intelektualitas.
- b. Kombinasi dari kepekaan dari emosi bawaan dengan kemampuan emosi yang dipelajari secara bersamaan mengarahkan pada kebahagiaan dan *survival* jangka panjang.

Konsep *emotional intelligence* sebenarnya sudah dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari. Hasil dari beberapa pembuktian, memperlihatkan bahwa kemampuan mengembangkan *emotional intelligence* dalam kehidupan kita memberikan kontribusi yang lebih pada kesuksesan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya dibandingkan dengan hanya menyandarkan diri pada kontribusi IQ semata.

Dalam menganalisis kecerdasan emosi selalu berpijak tentang hakikat kecerdasan atau lebih dikenal dengan intelegensi dan hakikat emosi. Kedua teori bila dibahas secara sintesis mempunyai makna yang berbeda dari hakikat intelegensi dan emosi sendiri.

Berdasarkan pembahasan di atas, yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koreksi dan pengaruh

yang manusiawi. Kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Ada lima dasar kecerdasan emosi dan sosial, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.

4. Kinerja Pegawai

Pegawai negeri sipil sebelumnya hanya merupakan aparat negara dan aparat pemerintah, namun setelah diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengubah keberadaan pegawai negeri sipil merupakan sebuah profesi yang berperan sekaligus sebagai aparat negara dan aparat pemerintah. Dalam regulasi ini juga diatur terkait sistem pengelolaan kepegawaian yang ada di negeri ini khususnya pegawai negeri sipil, mulai dari sistem penerimaan, pengangkatan dan pemberhentian PNS. Status kepegawaian pun berubah menjadi Aparatur Sipil Negara atau biasa akronim kan dengan ASN, yang didalam status ASN itu terdapat 2 (dua) kategori kepegawaian yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dikemukakan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti mengadakan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah.
- b. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang Pejabat berwenang yang dimaksud di sini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat Pegawai Negeri adalah orang yang benar-benar diberikan kewenangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri dapat dilakukan secara obyektif.
- c. Diserahkan dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya Pada prinsipnya pengadaan Pegawai Negeri adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Jadi, orang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus disertai tugas berdasarkan formasi.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dirumuskan bahwa memperoleh gaji yang layak dan proporsional adalah merupakan hak dari setiap PNS berdasarkan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Dimaksudkan agar Pegawai Negeri dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori dari para ahli, maka dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2001) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. **Faktor Individual**

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. **Faktor Situasional**

- 1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001).

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

- f. **Komitmen kerja**, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Anoraga dan Suryati, 2005 kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu pertama, efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Kedua, tanggung Jawab yang merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Ketiga disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Keempat inisiatif, yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

- a. **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- b. **Kualitas**

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan

yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Fadel dan Rayendra (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Rezita. (2015), dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa

- Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Sampel penelitian ini adalah pegawai BPAD DIY yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tahun 2013 dan 2014 yang berjumlah 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kinerja pegawai, sedangkan dokumentasi untuk mendukung data penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto (2014), dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier dan kesimpulan yang di dapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
 3. Rahmasari (2012). Dengan judul penelitian "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan secara simultan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji model tersebut dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Kesimpulan yang diperoleh adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik itu bila diuji secara parsial ataupun diuji secara simultan.

4. Marya (2013), dengan judul penelitian "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Ii Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru". Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Bandara SSK II Pekanbaru; (2) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang bandara SSK II Pekanbaru; (3) Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Bandara SSK II Pekanbaru; (4) Untuk menganalisis secara simultan pengaruh IQ , EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Kesimpulan yang didapat adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Ii Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
5. Mazura, Mujiono dan Rosmida, (2012), dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan kesimpulan yang di dapat pengaruh insentif

terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis berpengaruh positif dan signifikan.

6. Mubarak. (2014), dengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kima Makassar". Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa dan mengetahui kinerja karyawan di PT. KIMA Makassar, dimana dalam penelitian ini diketahui bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian intensif. Jadi sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Kima Makassar.

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam mapping tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa	Rezita. (2015)	1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: Pendidikan dan pelatihan variabel dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: analisis regresi linier sederhana

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tabun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Yogyakarta (BPAD DIY)					
2	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto (2014)	1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: Pendidikan dan pelatihan variabel dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: analisis regresi linier sederhana
3.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Rahmasari (2012)	1. Kecerdasan Intelektual 2. Kecerdasan emosional 3. Kecerdasan Spiritual 4. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: kecerdasan emosional variabel dependen: kinerja pegawai	Perbedaan penelitian ²¹
4.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Ii Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	Marya (2013)	1. Kecerdasan Intelektual 2. Kecerdasan emosional 3. Kecerdasan Spiritual 4. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: kecerdasan emosional variabel dependen: kinerja pegawai	Perbedaan penelitian ²²
5.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian	Mazura, Mujiono dan Rosmida, (2012)	1. Pemberian insentif 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan	Variabel independen: insentif variabel dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: analisis regresi linier sederhana

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Daerah Kabupaten Bengkalis)					
6.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kima Makassar	Mubarak (2014)	1. Pemberian insentif 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: insentif variabel dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: analisis regresi linier sederhana

Sumber: Dari berbagai jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, kecerdasan emosional, dan pemberian insentif. Dimana jika pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif baik kinerja pegawai menjadi lebih baik pula. Pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan

oleh Riza Rezita. (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014), hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

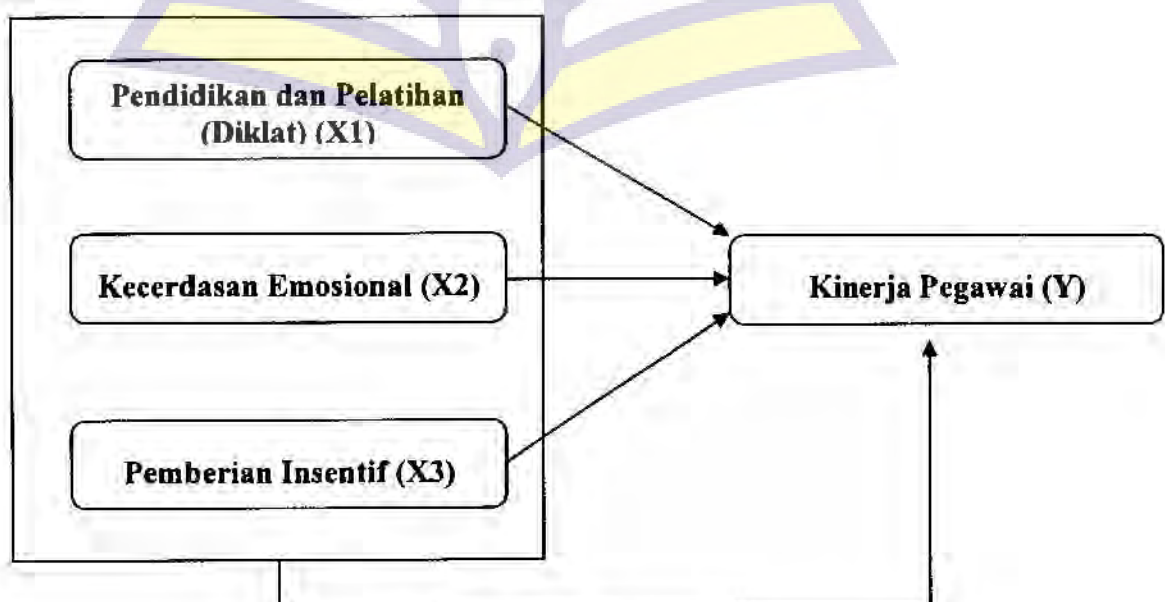
Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan kecerdasan emosional. Goleman (2004) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Goleman (2004) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari (2012), kesimpulan yang diperoleh adalah kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Citra Rumondang Ida Marya (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2006), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi

dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mazura, Mujiono dan Rosmida, (2012), kesimpulan yang diperoleh adalah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Mubarak, Mawardi. (2014), hasil penelitian yang diperoleh adalah insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut,



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Rumusan anggapan sementara terhadap suatu input yang akan diteliti dalam menyelesaikan penelitian dan mencari jawaban sebenarnya berdasarkan anggapan sementara yang dirumuskan tersebut disebut sebagai hipotesis, lalu kemudian hipotesis tersebut akan diuji kebenarannya melalui metode-metode tertentu. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat) di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat
3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

E. Operasional Konsep

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Definisi Konsep

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah pemberian bantuan kepada para pegawai dengan maksud agar pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dan segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat.

b. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

c. Pemberian insentif

Pemberian insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

d. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan standar yang ada melalui dukungan lingkungan sekitar dan psikologis.

2. Definisi Operasional

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) didefinisikan sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Wahyudi (2002), pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diukur oleh:

- 1) Meningkatkan produktivitas, yaitu dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Meningkatkan kualitas, yaitu meningkatnya kualitas produktivitas, memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat.
- 3) Meningkatkan semangat pegawai, yaitu program pelatihan akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan
- 4) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental pegawai.
- 5) Kesempatan pengembangan diri, yaitu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

b. Kecerdasan emosional (X2)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan

mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2004). Terdapat beberapa cara untuk mengukur kecerdasan emosional, yaitu:

- 1) Merasakan, yaitu mengerti dan mampu merasakan perasaan diri sendiri dan orang lain serta langkah-langkah yang akan dilakukan
- 2) Memahami, yaitu mengetahui cara agar dapat mengubah hal-hal yang buruk menjadi baik dan membedakan hal yang buruk dan hal yang baik
- 3) Motivasi, yaitu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri
- 4) Emosional, Kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain

c. Pemberian insentif (X3)

Dorongan terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja sebagai penghargaan yang diterima pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya dapat didefinisikan sebagai pemberian insentif. Menurut Pangabean (2004), terdapat beberapa cara agar dapat mengukut pemberian insentif:

- 1) Kinerja, yaitu Sistem insentif ini mengaitkan secara langsung besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
- 2) Lama kerja, yaitu besarnya insentif didasarkan atas lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Kebutuhan, yaitu insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai
- 4) Keadilan, yaitu insentif terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output).

d. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel dan Rayendra (2009), kinerja dapat diukur oleh:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing
- 2) Inovasi, yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, yaitu dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja, yaitu dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- 5) Kerjasama, yaitu kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

Pada tabel 2.2 di bawah ini disajikan definisi operasional dari setiap variabel:

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1)	Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar	1. Meningkatkan 1. 1. Produktivitas 2. Meningkatkan kualitas 3. Meningkatkan semangat pegawai 4. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja 5. Kesempatan pengembangan diri	Skala Likert 1,2,3,4,5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
2	Kecerdasan emosional (X2)	Mampu dan bertanggungjawab dalam mengatur emosi orang lain dan diri sendiri	1. Merasakan 2. Memahami 3. Motivasi 4. Emosional	Skala Likert 1,2,3,4,5
3	Pemberian insentif (X3)	Dorongan kepada pegawai sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan dan sebagai peningkat gairah kerja pegawai.	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Kebutuhan 4. Keadilan	Skala Likert 1,2,3,4,5
4	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Skala Likert 1,2,3,4,5



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana metode-metode yang dilakukan bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap teori-teori tertentu dengan melakukan analisis terhadap hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, akan dijelaskan dan diuji hipotesis yang telah diungkapkan sebelumnya yaitu terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat ini representatif untuk mewakili

penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih tiga bulan, yaitu pada mulai dari Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber dan jenis data yang peneliti gunakan dijelaskan di bawah ini:

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data kualitatif, data-data yang sifatnya eksplanatif berupa penjelasan, pendapat, teori-teori, serta literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data kuantitatif, data-data yang sifatnya berupa penjelasan dalam bentuk angka atau numerik, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisisioner

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) sumber data yaitu, data primer dan data sekunder.

- a. Data primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

b. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel merupakan hal yang sangat penting. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dalam sebuah penelitian adalah merupakan sebuah generalisasi terhadap suatu wilayah atau sektor baik itu subyek maupun obyek yang dijadikan sumber data. Sugiyono (2009), dalam teorinya menjelaskan: “suatu obyek atau subyek yang digeneralisasi terhadap suatu wilayah tertentu dimana obyek atau subyek tersebut memiliki karakteristik tertentu yang peneliti telah tetapkan dan kemudian dipelajari serta ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 54 orang, pegawai tersebut yang akan menjadi sumber data primer terkait pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional, pemberian insentif dan kinerja pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

(Sekaran, 2011) mendefinisikan bahwa sampel adalah merupakan sub dari kelompok atau hanya sebagian dari populasi. Sampel dipelajari agar peneliti mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi terhadap populasi penelitian. Peneliti menggunakan teknik penarikan sampel non probabilita dalam penelitian ini, karena elemen populasi seluruhnya memiliki peluang yang sama untuk menjadi sebagai subjek dalam sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah total sampel sehingga sampel yang diambil adalah jumlah total seluruh poulasi yaitu

seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 54 pegawai.

$$\Sigma \text{ Populasi} = \Sigma \text{ Sampel}$$

E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh informasi dalam suatu penelitian maka dibutuhkan informasi agar tujuan penelitian dapat dicapai dengan maksimal, adapun data-data yang dimaksud adalah terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah:

1. Observasi

Suatu aktivitas yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti disebut observasi. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertatap muka langsung dengan narasumber dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis berdasarkan teori-teori yang ada sehingga terjadi interaksi antara peneliti dan sumber data yang diteliti.

3. Kuisisioner

Daftar pertanyaan atau biasa juga disebut dengan kuesioner adalah metode penelitian yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Daftar pertanyaan yang dibuat dengan skala likert memiliki 5 variabel pilihan dengan tingkatan yang berbeda pula, tingkat terendah dengan skor 1 dan paling tinggi dengan skor 5. Variabel pilihan jawaban dalam kuesioner tersebut adalah:

- a. Skor 5 dengan kategori jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 dengan kategori jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 dengan kategori jawaban Netral/ragu-ragu (N)
- d. Skor 2 dengan kategori jawaban Tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 dengan kategori jawaban Sangat tidak setuju (STS)

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan terjun langsung mengamati dokumen-dokumen yang tersedia dan melakukan dokumentasi terhadap dokumen tersebut. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Penelusuran dilakukan terhadap dokumen-dokumen yang telah tersedia pada

Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

F. Teknik Analisis Data

Mas'ud (2011) menjelaskan bahwa setelah data dikumpulkan maka selanjutnya kemudian data tersebut dianalisis. Berdasarkan teori tersebut maka dapat dikemukakan bahwa pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian agar peneliti dapat melakukan analisa terhadap data tersebut dan menggambarkan hasil pengolahan data untuk ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian dengan metode ini dilakukan agar dapat diketahui data tersebut valid dan reliabel untuk digunakan pada pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

2. Analisis Deskriptif

Pengujian dengan metode ini dilakukan melalui pengelompokan terhadap data-data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga dapat menggambarkan tentang masalah yang ada.

Metode analisis ini digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap pengelompokan data diri responden diantaranya umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan. Dengan metode ini juga dapat diketahui tanggapan respon tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

(Sugiyono, 2009), menjelaskan bahwa interpretasi terhadap tanggapan

responden dilakukan dengan melakukan analisa terhadap skor dari setiap jawaban responden seperti dijelaskan di bawah ini:

- a. Nilai mean diperoleh melalui jumlah jawaban responden dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Kategori perhitungan:

$$\text{Panjang klas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori}$$

$$= 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

$$0.00 - 1.00 = \text{sangat rendah}$$

$$1.01 - 2.00 = \text{Rendah}$$

$$2.01 - 3.00 = \text{sedang}$$

$$3.01 - 4.00 = \text{Tinggi}$$

$$4.01 - 5.00 = \text{Sangat Tinggi}$$

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

- a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar

variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Situmorang (2008) menjelaskan bahwa metode analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk menentukan hubungan yang linear antar semua variabel, dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel (X) dan 1 variabel (Y).

Analisis data yang dilakukan setelah data terkumpul bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan pemberian insentif (X3). Adapun model persamaan dari hubungan tersebut adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X₁ = pendidikan dan pelatihan (diklat)

X₂ = kecerdasan emosional

X₃ = pemberian insentif

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = eror term

5. Pengujian Hipotesis

Berikut pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini:

a. Uji Hubungan Parsial Signifikansi (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

H_0 : $\beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 : $\beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

4) Mencari t hitung

Pengujian selanjutnya yaitu dengan pengujian parsial signifikansi yang mempunyai tujuan untuk mengetahui arti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, hasil korelasi tersebut lalu kemudian diujia dengan rumus berikut: (Ridwan, 2009).

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1), kecerdasan emosional (X2) dan pemberian insentif (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).

2) Menentukan derajat kebebasan (df) $F_{tabel} = 2 ; n-k-1$.

3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1), kecerdasan emosional (X2) dan pemberian insentif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1), kecerdasan emosional (X2) dan pemberian insentif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

4) Mencari F hitung

Untuk mengetahui signifikansi hubungan secara bersama-sama atau simultan terlebih dahulu dengan mencari nilai f_{hitung} lalu kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} yang disyaratkan. f_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Ridwan, 2009)

$$f_{hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

f_{hitung} = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1), kecerdasan

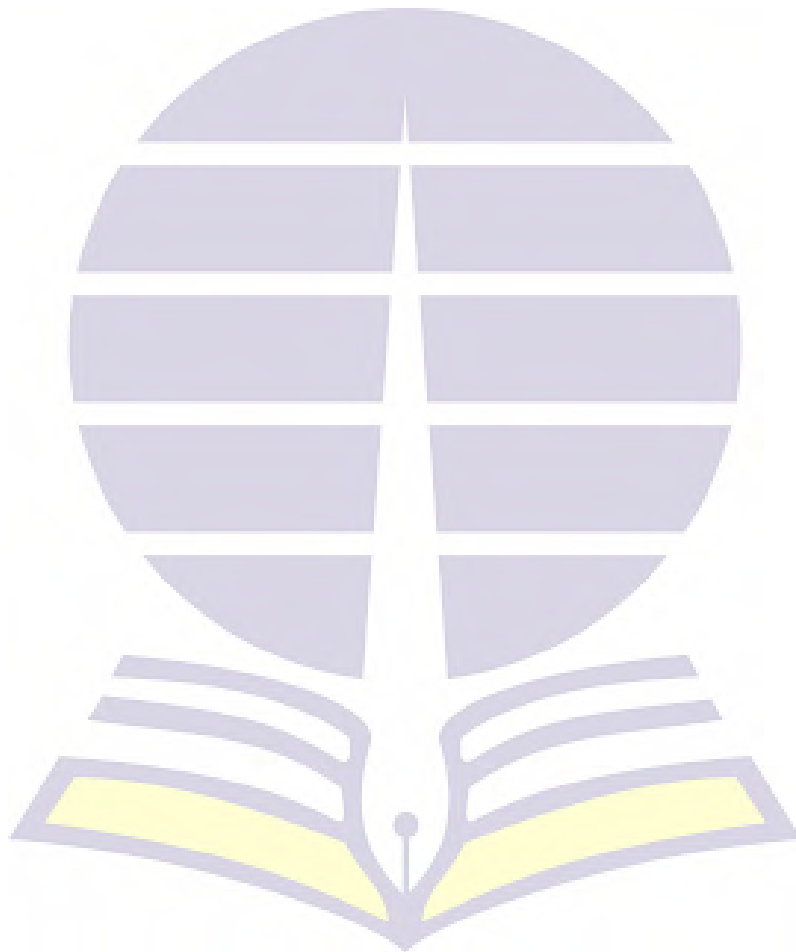
emosional (X2) dan pemberian insentif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1), kecerdasan emosional (X2) dan pemberian insentif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dalam bidang Perdagangan dalam wilayah Kabupaten Mamuju. Selanjutnya Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas fungsi untuk melaksanakan urusan Pembinaan dibidang Perdagangan dan dituntut untuk memberikan pelayanan terhadap publik/masyarakat dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kinerja pegawainya yang optimal agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah daftar pertanyaan atau kuesioner yang disebar sebanyak 54 sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju, kuesioner tersebut memuat data diri responden berupa jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Dalam kuesioner tersebut tidak mencantumkan nama responden untuk menjaga kerahasiaan jawaban dari responden yang menjawab kuesioner tersebut.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana digambarkan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	33	61.2
Perempuan	21	38.8
Total	54	100.0

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin perempuan, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang atau 61.2% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau 38.8%.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu Magister (S2), Sarjana (S1), Diploma (D3/D2/D1) dan SLTA/Sederajat. Responden dengan tingkat pendidikan terbanyak secara berurutan adalah Sarjana (S1) berjumlah 31 orang atau 57.7%, Magister (S2) sebanyak 11 orang atau 19.9%, SLTA/Sederajat sebanyak 8 orang atau 14.8% dan terakhir responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3/D2/D1) sebanyak 4 orang atau 7.7%. Rincian pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan dijelaskan pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	11	19.9
Sarjana (S1)	31	57.7
Diploma (D3/D2/D1)	4	7.7
SLTA/Sederajat	8	14.8
Total	54	100.0

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

C. Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi analisa statistik merupakan suatu metode yang menggambarkan nilai rata-rata dari setiap indikator jawaban dari seluruh responden, deskripsi dari setiap variabel tersebut kemudian dioperasionalkan atau dijabarkan sehingga dapat menunjukkan tanggapan responden terhadap setiap variabel dalam penelitian ini yang didalamnya juga termuat indikator-indikator dari setiap variabel tersebut.

1. Deskripsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Dalam penelitian ini, variabel pendidikan dan pelatihan (X1) diuji melalui 5 (lima) indikator yang termuat dalam 5 (lima) pertanyaan. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), disajikan dalam Tabel 4.3 Berikut.

Tabel 4.3 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
	F	F	F	F	F		
Produktivitas (X11)	0	0	22	30	2	3.63	Tinggi
Kualitas (X12)	0	0	0	52	2	4.04	Sgt Tinggi
Semangat pegawai (X13)	0	0	0	47	7	4.13	Sgt Tinggi
Kesehatan dan keselamatan kerja (X14)	0	0	0	38	16	4.30	Sgt Tinggi
Pengembangan diri (X15)	0	0	0	33	21	4.39	Sgt Tinggi
Mean Total Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)						4.10	Sgt Tinggi

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil olah data kuesioner sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel X1 sangat bagus, hal ini dapat dibuktikan dengan total mean yang diperoleh 4.10 dari setiap indikator yang termuat dalam pertanyaan kuesioner dengan kategori sangat tinggi yaitu (antara 4.01 - 5.00)

Dengan demikian dapat dikemukakan indikator kelima (X1.5) yaitu pengembangan diri, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.39 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut responden, bahwa dengan mengikuti diklat maka pegawai diberikan kesempatan untuk ditingkatkan kemampuan dan pengetahuannya, serta perkembangan kepribadiannya.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama (X1.1) yaitu produktivitas, dengan total mean jawaban responden sejumlah 3.63 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut responden, bahwa peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.

2. Deskripsi Kecerdasan Emosional

Dalam penelitian ini, variabel kecerdasan emosional (X2) diuji melalui 4 (empat) indikator yang termuat dalam 4 (empat) pertanyaan. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional, disajikan dalam Tabel 4.4 Berikut.

Tabel 4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kecerdasan Emosional

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
	F	F	F	F	F		
Merasakan (X21)	0	0	19	35	0	3.65	Tinggi
Memahami (X22)	0	0	19	18	17	3.96	Tinggi
Motivasi (X23)	0	0	0	52	2	4.04	Sgt Tinggi
Emosional (X24)	0	0	0	9	45	4.83	Sgt Tinggi
Mean Total Kecerdasan Emosional						4.12	Sgt Tinggi

Sumber: olah data kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil olah data kuesioner sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel X2 sangat bagus, hal ini dapat dibuktikan dengan total mean yang diperoleh 4.12 dari setiap indikator yang termuat dalam pertanyaan kuesioner dengan kategori sangat tinggi yaitu (antara 4.01 - 5.00).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tanggapan responden pada indikator keempat (X2.4) merupakan yang paling tinggi dengan total mean 4.83 masuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional menurut responden, bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama (X2.1) yaitu merasakan, dengan total mean jawaban responden sejumlah 3.65 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional menurut responden, bahwa kemampuan mengetahui apa yang akan dilakukan dan apa yang dirasakan orang lain dan diri sendiri dimiliki pegawai.

3. Deskripsi Pemberian Insentif

Dalam penelitian ini, variabel pemberian insentif (X3) diuji melalui 4 (empat) indikator yang termuat dalam 4 (empat) pertanyaan. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel pemberian insentif, disajikan dalam Tabel 4.5 Berikut.

Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pemberian Insentif

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
	F	F	F	F	F		
Kinerja (X31)	0	0	1	45	8	4.13	Sgt Tinggi
Lama kerja (X32)	0	0	0	48	6	4.11	Sgt Tinggi
Kebutuhan (X33)	0	0	0	24	30	4.56	Sgt Tinggi
Keadilan (X34)	0	0	0	7	47	4.87	Sgt Tinggi
Mean Total Variabel X3						4.42	Sgt Tinggi

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil olah data kuesioner sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel X3 sangat bagus, hal ini dapat dibuktikan dengan total mean yang diperoleh 4.42 dari setiap indikator yang termuat dalam pertanyaan kuesioner dengan kategori sangat tinggi yaitu (antara 4.01 - 5.00).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tanggapan responden pada indikator keempat (X3.4) merupakan yang paling tinggi dengan total mean 4.87 masuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif menurut responden, bahwa pemberian insentif terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan dan keluaran.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator kedua (X3.2) yaitu lama kerja, dengan total mean jawaban responden sejumlah 4.11 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif menurut responden, bahwa insentif didasarkan atas lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Deskripsi Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, variabel pemberian kinerja pegawai (Y) diuji melalui 5 (lima) indikator yang termuat dalam 5 (lima) pertanyaan. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel pemberian insentif, disajikan dalam Tabel 4.6 Berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
	F	F	F	F	F		
Pemahaman atas tupoksi (Y1)	0	0	13	41	0	3.76	Tinggi
Inovasi (Y2)	0	0	4	50	0	3.93	Tinggi
Kecepatan kerja (Y3)	0	0	0	53	1	4.02	Sgt Tinggi
Keakuratan kerja (Y4)	0	0	0	47	7	4.13	Sgt Tinggi
Kerjasama (Y5)	0	0	0	43	11	4.20	Sgt Tinggi
Mean Total Variabell Y						4.01	Sgt Tinggi

Sumber: Olah data Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil olah data kuesioner sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Y sangat bagus, hal ini dapat dibuktikan dengan total mean yang diperoleh 4.01 dari setiap indikator yang termuat dalam pertanyaan kuesioner dengan kategori sangat tinggi yaitu (antara 4.01 - 5.00).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tanggapan responden pada indikator kelima (Y5) merupakan yang paling tinggi dengan total mean 4.20 masuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menurut responden, bahwa pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama (Y1) yaitu pemahaman atas tupoksi, dengan total mean jawaban responden sejumlah 3.76 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menurut responden, bahwa pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

D. Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam sebuah penelitian harus diuji untuk dapat mengetahui apakah alat pengukuran atau indikator yang dapat digunakan atau tidak dapat digunakan dalam poses data dikumpulkan, ini merupakan hal yang sangat penting untuk penelitian yang menggunakan kuesioner. Pengujian instrumen yang dimaksud adalah menguji reliabilitas dan validitas intrumen jawaban kuesioner, diharapkan dengan pengujian ini menghasilkan jawaban dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

1. Uji Validitas

Menurut (Santoso, 2015), bahwa pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara skor total dalam tingkat signifikan sejumlah 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan skor item. Dengan metode ini, pengujian validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan total skor dari item secara keseluruhan dengan masing-masing item dari skor jawaban yang diperoleh. Berdasarkan standar statistik hasil perhitungan korelasi harus signifikan, tingginya hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara fungsi ukur dan fungsi item secara keseluruhan atau dapat

dikatakan bahwa instrumen yang digunakan valid. Instrumen tersebut diuji dengan menggunakan koefisien korelasi dan dinyatakan valid jika nilai $r \geq 0.268$ (R Tabel). Hasil pengujian validitas terhadap semua item secara keseluruhan sebagaimana dijelaskan di bawah ini;

a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel diklat (pendidikan dan pelatihan), disajikan dalam Tabel 4.7 Berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0.814	0.268	Valid
X12	0.337	0.268	Valid
X13	0.663	0.268	Valid
X14	0.898	0.268	Valid
X15	0.914	0.268	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan angka korelasi (rHitung) lebih besar daripada rTabel yang disyaratkan yaitu sejumlah 0.268, sedangkan nilai rHitung diperoleh antara 0.337 - 0.914. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > 0.268 (r tabel), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam setiap item pertanyaan pada variabel pendidikan dan pelatihan mampu menggambarkan sesuatu yang diukur dan valid untuk digunakan dalam pengujian dan analisa selanjutnya.

b. Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian validitas instrumen terhadap variabel kecerdasan emosional sebagaimana pada Tabel 4.8. di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0.930	0.268	Valid
X22	0.952	0.268	Valid
X23	0.319	0.268	Valid
X24	0.717	0.268	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan angka korelasi (rHitung) lebih besar daripada rTabel yang disyaratkan yaitu sejumlah 0.268, sedangkan nilai rHitung diperoleh antara 0.319 - 0.952. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ 0.268 (r tabel), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam setiap item pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional mampu menggambarkan sesuatu yang diukur dan valid untuk digunakan dalam pengujian dan analisa selanjutnya.

c. Variabel Pemberian Insentif

Hasil pengujian validitas instrumen terhadap variabel pemberian insentif sebagaimana pada Tabel 4.9. di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif (X3)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0.615	0.268	Valid
X32	0.454	0.268	Valid
X33	0.863	0.268	Valid
X34	0.674	0.268	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan angka korelasi (rHitung) lebih besar daripada rTabel yang disyaratkan yaitu sejumlah 0.268, sedangkan nilai rHitung diperoleh antara 0.454 - 0.863. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ 0.268 (r tabel), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam setiap item pertanyaan pada variabel pemberian insentif mampu menggambarkan sesuatu yang diukur dan valid untuk digunakan dalam pengujian dan analisa selanjutnya.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil pengujian validitas instrumen terhadap variabel pemberian insentif sebagaimana pada Tabel 4.10 Berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0.821	0.268	Valid
Y12	0.625	0.268	Valid
Y13	0.292	0.268	Valid
Y14	0.463	0.268	Valid
Y15	0.528	0.268	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan angka korelasi (rHitung) lebih besar daripada rTabel yang disyaratkan yaitu sejumlah 0.268, sedangkan nilai rHitung diperoleh antara 0.292 - 0.821. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ 0.268 (r tabel), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam setiap item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai mampu

menggambarkan sesuatu yang diukur dan valid untuk digunakan dalam pengujian dan analisa selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen dengan metode ini bertujuan untuk menguji tingkat kehandalan atau reliabilitas suatu instrumen, suatu instrumen dikatakan baik apabila indikator yang diukur konsisten dengan instrumen itu sendiri. Dalam penelitian teknik pengujian reliabilitas yang digunakan adalah metode alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS. Menurut (Sekaran, 2011), mengatakan bahwa nilai ambang batas (cut of point) yang dapat diterima dengan metode ini adalah ≥ 0.60 , suatu instrumen dapat diterima tingkat kehandalan nya jika hasil perhitungan koefisien reliabilitas nya adalah ≥ 0.60 . Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.11 Output Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_1)	0.808	0.60	Reliabel
Kecerdasan emosional (X_2)	0.798	0.60	Reliabel
Pemberian insentif (X_3)	0.760	0.60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.708	0.60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Dari Tabel 4.11 pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah ≥ 0.60 . Dengan demikian nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_1) sejumlah 0.808; variabel kecerdasan emosional (X_2) sejumlah 0.798; variabel pemberian insentif (X_3) sejumlah 0.760 dan variabel kinerja pegawai (Y) sejumlah 0.708. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan

aplikasi SPSS sebagaimana telah digambarkan di atas maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai Cronbach alpha berada di atas ambang batas yaitu lebih besar dari ≥ 0.60 , sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

1. Uji Multikolinieritas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (x1)	.624	1.603
Kecerdasan emosional (x2)	.608	1.646
Pemberian insentif (x3)	.436	2.295

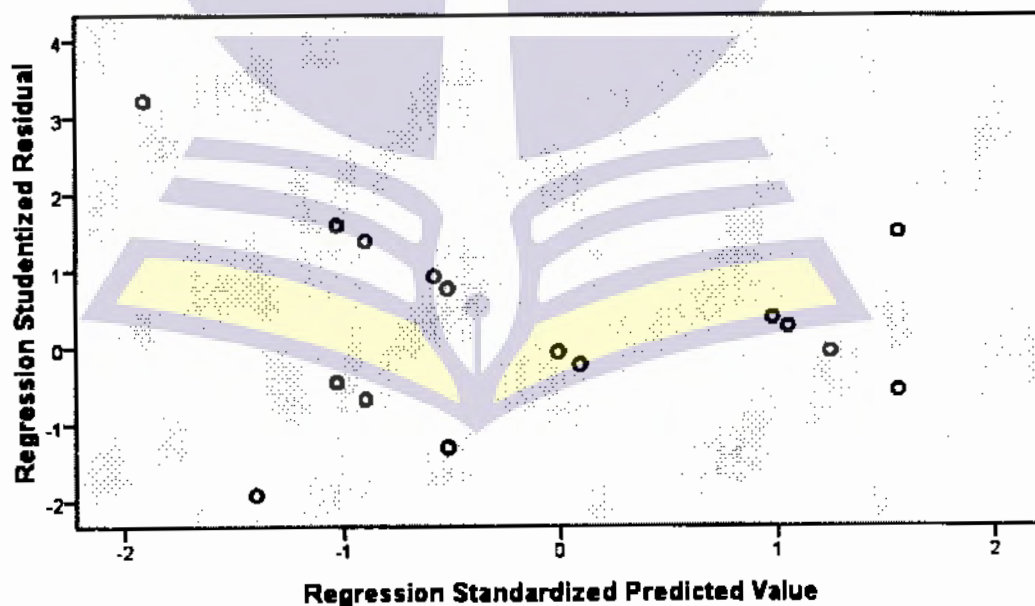
Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (pendidikan dan pelatihan (diklat): 0.624; kecerdasan emosional: 0.608; dan pemberian insentif: 0,436) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (pendidikan dan pelatihan (diklat): 1.603; kecerdasan emosional:

1.646; dan pemberian insentif: 2.295). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa dalam penelitian ini variabel bebas memiliki indikasi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji Parsial Dengan T-Test, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b) dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.13 Output Hasil Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	7.319	1.167		6.274	.000
Diklat (x1)	.244	.058	.396	4.215	.000
Kecerdasan emosional (x2)	.137	.057	.230	2.414	.019
Pemberian insentif (x3)	.401	.100	.450	4.001	.000
R2	0.724				
F Hitung	43.733				
Sig (f)	0.000				

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan data dari tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y = 7.319 + 0.244 X_1 + 0.137 X_2 + 0.401 X_3$$

dengan persamaan regresi tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana kinerja pegawai akan meningkat apabila pendidikan pelatihan, kecerdasan emosional

dan pemberian insentif membaik. Sehingga dapat diketahui bahwa saat pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengujian secara parsial Dengan T-Test

Dari tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai diperoleh 4.215 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.215 lebih besar dari t tabel 1.673 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 1* yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- b. Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.414 dengan harga signifikansi 0.019 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.414 lebih besar dari t tabel 1.673 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 2* yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- c. Variabel pemberian insentif Nilai t hitung terhadap kinerja pegawai diperoleh 4.001 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.001 lebih besar dari t tabel 1.673 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pemberian insentif (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 3* yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Pengujian instrumen dengan metode uji F ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah ada hubungan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas bahwa variabel bebas (independen) pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat secara simultan/bersama. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $f_{Hitung} = 43.733$ lebih besar daripada nilai $f_{Tabel} = 3.18$ dengan tingkat

signifikansi sejumlah 0.000. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan secara simultan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikansi yang berjumlah 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau ≤ 0.05 .

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 4** yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat pengaruh antar pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan dengan nilai R square sebesar 0.724. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif memiliki pengaruh sebesar 72.4 % terhadap kinerja pegawai. Sejumlah 27.6% merupakan indikasi lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian terhadap semua variabel dan instrumen dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai diperoleh 4.215 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dengan demikian dapat dikemukakan indikator kelima (X1.5) yaitu pengembangan diri, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.39 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut responden, bahwa dengan mengikuti diklat maka pegawai diberikan kesempatan untuk ditingkatkan kemampuan dan pengetahuannya, serta perkembangan kepribadiannya.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama (X1.1) yaitu produktivitas, dengan total mean jawaban responden sejumlah 3.63 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut responden, bahwa peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Dalam penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dari Riza Rezita. (2015), kesimpulan yang di dapat pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.414 dengan harga signifikansi 0.019 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tanggapan responden pada indikator keempat (X2.4) merupakan yang paling tinggi dengan total mean 4.83 masuk

kategori sangat tanggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional menurut responden, bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama (X2.1) yaitu merasakan, dengan total mean jawaban responden sejumlah 3.65 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional menurut responden, bahwa kemampuan mengetahui apa yang akan dilakukan dan apa yang dirasakan orang lain dan diri sendiri dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Daniel Goleman disebut dengan kecerdasan emosional. Goleman (2004) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Goleman (2004) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Lisda Rahmasari (2012), kesimpulan yang di dapat kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Citra Rumondang Ida Marya (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

3. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pemberian insentif Nilai t hitung terhadap kinerja pegawai diperoleh 4.001 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.001 lebih besar dari t tabel 1.673 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pemberian insentif (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tanggapan responden pada indikator keempat ($X_{3.4}$) merupakan yang paling tinggi dengan total mean 4.87 masuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif menurut responden, bahwa pemberian insentif terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan dan keluaran.

Sedangkan indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator kedua ($X_{3.2}$) yaitu lama kerja, dengan total mean jawaban responden sejumlah 4.11 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif menurut responden, bahwa insentif didasarkan atas lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2006), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam

bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

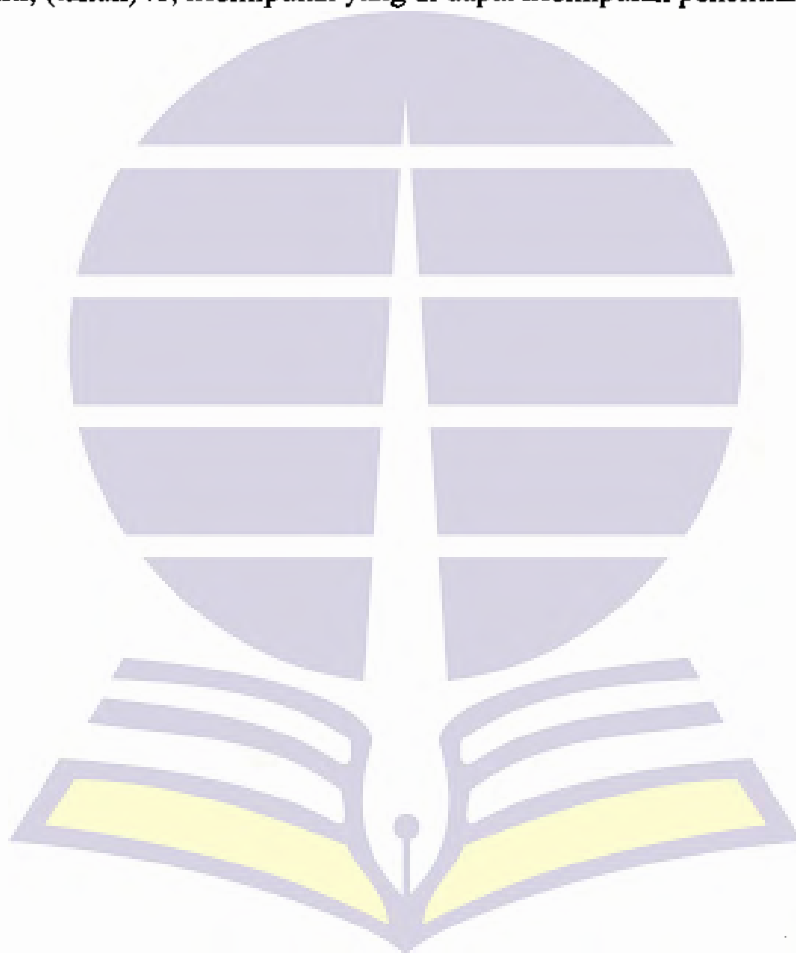
Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Mazura, Mujiono dan Rosmida, (2012), kesimpulan yang di dapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mubarak, Mawardi. (2014), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pemberian insentif.

Berdasarkan hasil ini sehingga pernyataan pada hipotesis 3 sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pemberian insentif di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan), kecerdasan emosional dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Menurut Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Aldila Nursanti (2014) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yossy Kanta Marga (2016) menyimpulkan bahwa pelatihan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari nama peneliti, (tahun)41, kesimpulan yang di dapat kesimpulan penelitian41



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sebagaimana telah diungkapkan pada pembahasan dan pengujian terhadap seluruh variabel terkait dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat).
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.
3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pemberian insentif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika suatu instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai nya maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan

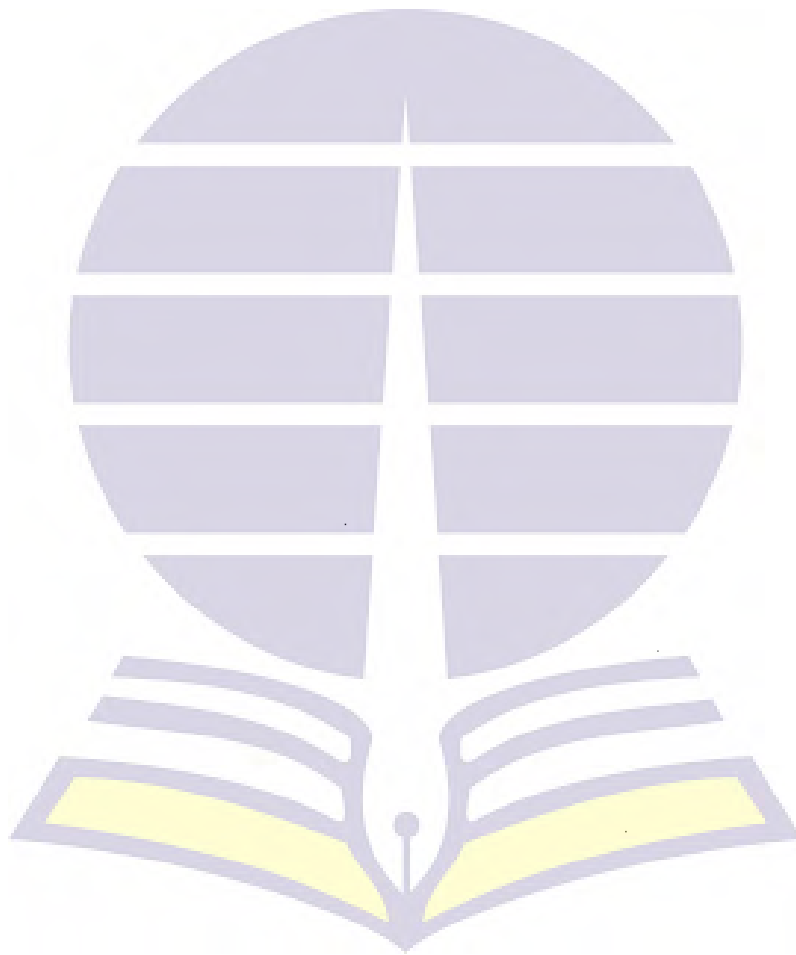
emosional dan pemberian insentif, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan peningkatan pada faktor pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai merupakan prioritas dari Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain pendidikan dan pelatihan (diklat), kecerdasan emosional dan pemberian insentif yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada

variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.



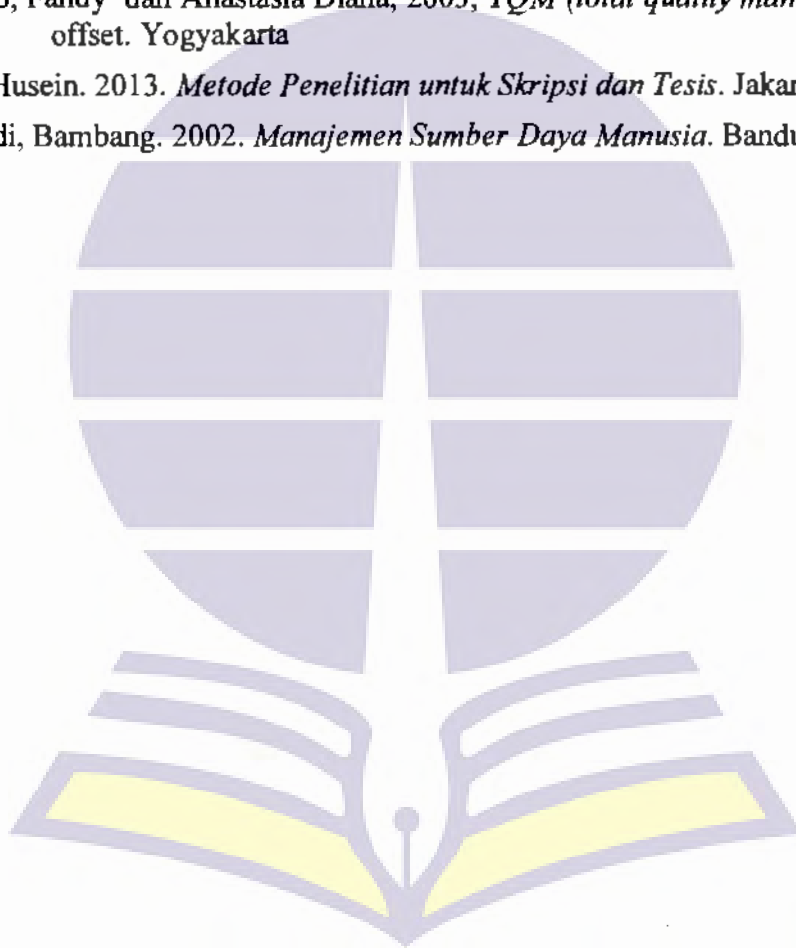
DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, A. dan Susana Urbina. 2006. *Tes Psikologi*. Jakarta: Penerbit Indeks
- Anoraga, Panji dan Sri Suryati, 2005. *Perilaku Keorganisasian*, PT. Pustaka Jaya, Jakarta
- As'ad, Moch. 2001. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Psikologi Industri, Alumni. Bandung
- Atmodiwirio, Soebagio, 2002, *Manajemen Pelatihan*, PT Ardadizya Jaya, Jakarta
- Azwar, Saifudin, 2004. *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Pustaka Pelajar: Jakarta
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1, Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan Imam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Cooper, R.K. dan Sawaf, A. 2002. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dale, Timpe 2000, *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. PT. Gramedia Asri Media
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Efendi, Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta (Anggota IKAPI)
- Fadel., Muhammad, K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Local Goverment, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Feldman, Robert S. 2012. *Pengantar Psikologi. Understanding Psychology*. Terjemahan Petty Gina Gayatri
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Mannajemen*, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel. 2004. *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Alih Bahasa: T. Hermaya. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

- Hasibuan, Malayu, SP 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Hergenhahn, B. R., & Olson, M. H. 2008. *Theories of Learning* (Edisi ketujuh) (Penerjemah: Tri Wibowo B. S.). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Hurlock, B.E. 2007. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Ed. 5. Jakarta: Erlangga
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Marga, Yossy Kanta. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya*. e-Jurnal Manajemen Kinerja. Vol.2, Nomor 1 Januari 2016
- Martoyo, S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Marya, Citra Rumondang Ida. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura li Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru*. repository.unri.ac.id/.../Jurnal%20-%20citra%20Rumondang%20ida%20m
- Mas'ud, Fuad. 2011. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mayer, J.D. 2001. *A field Guide to Emotional Intelligence*. In J. Ciarrochi. J.P. Forgas, & J.D. Mayer (eds). *Emotional Intelligence in everyday life* (pp.3-24). Philadelphia, PA, Psychological Press
- Mazura, Mujiono dan Rosmida, 2012, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten*

- Bengkalis*). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, 2012 hlmn 19-27
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta
- Nursanti, Aldila. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta*. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pakpahan, Edi Saputra; Siswidiyanto, Sukanto. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/.../193
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah INFORMATIKA Vol. 3 No. 1, Januari 2012. www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/jurnal-informatika/article/
- Rezita, Riza. 2015. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*
- Ridwan, 2009. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sarwoto, 2008, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan keempat,. Ghalia, Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business* Edisi I and 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. *Analisis Data Penelitian*, Medan: USU Press.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta : Graha Ilmu
- Sunar. P, Dwi. 2010. *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ dan SQ*. Jogjakarta: FlashBooks
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana, 2003, *TQM (total quality management)*. Andi offset. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita



KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat”**.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin

Pria

Wanita

2. Pendidikan

SMA/SMK/MA

Sarjana/S1

Diploma (D3/D2/D1)

Magister/S2

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Dengan mengikuti diklat maka akan membantu meningkatkan kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya yang akan meningkatkan produktivitas (X11)	1	2	3	4	5
2	Dengan mengikuti diklat maka akan memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat (X12)	1	2	3	4	5
3	Dengan mengikuti diklat maka akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan (X13)	1	2	3	4	5
4	Dengan mengikuti diklat maka akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih anian dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental pegawai (X14)	1	2	3	4	5
5	Dengan mengikuti diklat maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kecerdasan emosional. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan diri sendiri dan orang lain serta apa yang harus dilakukan (X21)	1	2	3	4	5

2	Memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang baik dan apa yang buruk serta mengubah yang buruk menjadi baik (X22)	1	2	3	4	5
3	Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (X23)	1	2	3	4	5
4	Memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain (X24)	1	2	3	4	5
5	Memiliki kemampuan untuk mengatur dan bertanggung jawab pada pekerjaan (X25)	1	2	3	4	5

3. Variabel Pemberian Insentif (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan pemberian insentif.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Insentif disesuaikan dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan (X31)	1	2	3	4	5
2	Insentif didasarkan atas lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan (X32)	1	2	3	4	5
3	Insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai (X33)	1	2	3	4	5
4	Pemberian insentif terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (<i>input</i>) dengan (<i>output</i>) (X34)	1	2	3	4	5
5	Insentif diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (X35)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai	1	2	3	4	5

	dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Y1)					
2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus mempunyai kecepatan kerja untuk diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain (Y5)	1	2	3	4	5



taslim .sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	X2	x31	x32	x33
1	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	3	4	4
2	5	5	4	5	5	23	4	4	4	5	17	3	3	4
3	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	3
4	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	3	3	4
5	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
6	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	3
7	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	3	4	4
8	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
9	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	3	3	4
10	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
11	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
12	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
13	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
14	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	15	3	3	4
15	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	3	4
16	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	3	4
18	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	4	3	4
19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	3	4
20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	3	4
21	5	5	5	5	5	23	4	4	4	5	17	4	3	4
22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	3	4
23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	3	4	4
24	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	3	4	4
25	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
26	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	3
27	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
28	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	3	3	4
29	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	15	3	3	4
30	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
31	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
32	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
33	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
34	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
35	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
36	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	3	4	4

taslim .sav

	x34	X3	y11	y12	y13	y14	y15	Y
1	4	15	4	4	5	5	4	22
2	4	14	4	4	4	4	5	21
3	4	13	4	4	4	4	4	20
4	4	14	4	4	4	4	5	21
5	4	13	4	4	4	4	4	20
6	4	13	3	4	4	4	4	19
7	4	15	4	4	4	5	4	21
8	4	13	4	4	4	4	4	20
9	4	14	4	4	4	5	4	21
10	4	13	4	4	4	4	4	20
11	4	13	3	4	4	4	4	19
12	4	14	4	4	4	4	4	20
13	4	14	4	4	4	4	4	20
14	4	14	4	4	4	4	4	20
15	4	15	4	4	4	4	5	21
16	4	14	4	4	4	4	4	20
17	4	15	4	4	4	4	5	21
18	4	15	4	4	4	4	5	21
19	4	15	4	4	4	4	5	21
20	4	15	4	4	4	4	5	21
21	4	15	4	4	4	4	5	21
22	4	15	4	4	4	4	5	21
23	4	15	4	4	4	4	5	21
24	4	15	4	4	4	5	4	21
25	4	14	4	4	4	4	4	20
26	4	13	3	4	4	4	4	19
27	4	14	4	4	4	4	4	20
28	4	14	4	4	4	5	4	21
29	4	14	4	4	4	4	4	20
30	4	13	3	4	4	4	4	19
31	4	14	4	4	4	4	4	20
32	4	13	3	4	4	4	4	19
33	4	14	4	4	4	4	4	20
34	3	12	3	3	4	4	4	18
35	4	13	4	4	4	4	4	20
36	4	15	4	4	4	5	4	21

taslim .sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	X2	x31	x32	x33
37	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	3
38	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	2	3	3
39	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	3	4	4
40	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
41	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	3	3	3
42	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
43	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
44	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
45	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	4	3	4
46	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
47	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	3
48	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	4
49	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	15	3	3	3
50	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	18	3	3	3
51	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
52	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	15	3	3	4
53	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	3	3
54	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	3	3	3



taslim .sav

	x34	X3	y11	y12	y13	y14	y15	Y
37	4	13	3	4	4	4	4	19
38	3	11	4	4	4	4	4	20
39	4	15	4	4	4	5	4	21
40	3	12	3	3	4	4	4	18
41	3	12	4	4	4	4	4	20
42	4	13	3	4	4	4	4	19
43	4	14	4	4	4	4	4	20
44	4	13	3	4	4	4	4	19
45	4	15	4	4	4	4	5	21
46	3	12	3	3	4	4	4	18
47	4	13	3	4	4	4	4	19
48	4	14	4	4	4	4	4	20
49	4	13	4	4	4	4	4	20
50	4	13	4	4	4	4	4	20
51	4	13	4	4	4	4	4	20
52	4	14	4	4	4	4	4	20
53	3	12	3	3	4	4	4	18
54	3	12	4	4	4	4	4	20

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	20.04	.931	54
X1	20.43	1.512	54
X2	16.48	1.563	54
X3	13.67	1.046	54

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.645	.493	.788
	X1	.645	1.000	.039	.533
	X2	.493	.039	1.000	.550
	X3	.788	.533	.550	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000
	X1	.000		.389	.000
	X2	.000	.389		.000
	X3	.000	.000	.000	
N	Y	54	54	54	54
	X1	54	54	54	54
	X2	54	54	54	54
	X3	54	54	54	54

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.708	.503

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.724	43.733	3	50	.000	2.225

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.253	3	11.084	43.733	.000 ^a
	Residual	12.673	50	.253		
	Total	45.926	53			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.319	1.167		6.274	.000
	X1	.244	.058	.396	4.215	.000
	X2	.137	.057	.230	2.414	.019
	X3	.401	.100	.450	4.001	.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	.645	.512	.313	.624	1.603
	X2	.493	.323	.179	.608	1.646
	X3	.788	.492	.297	.436	2.295

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

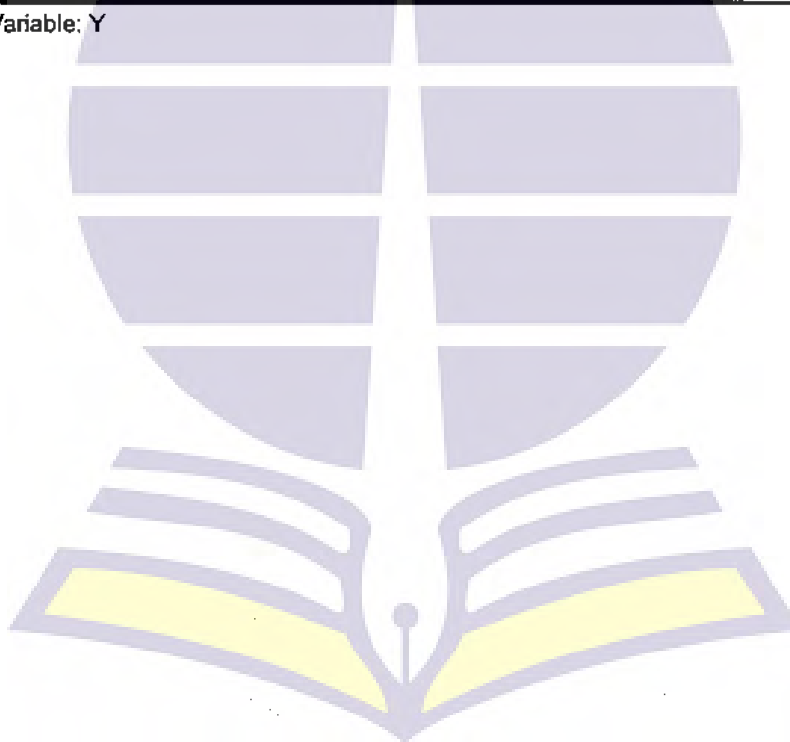
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.878	.02	.18	.46	.00
	3	.003	37.293	.74	.06	.00	.29
	4	.001	52.348	.24	.77	.54	.71

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

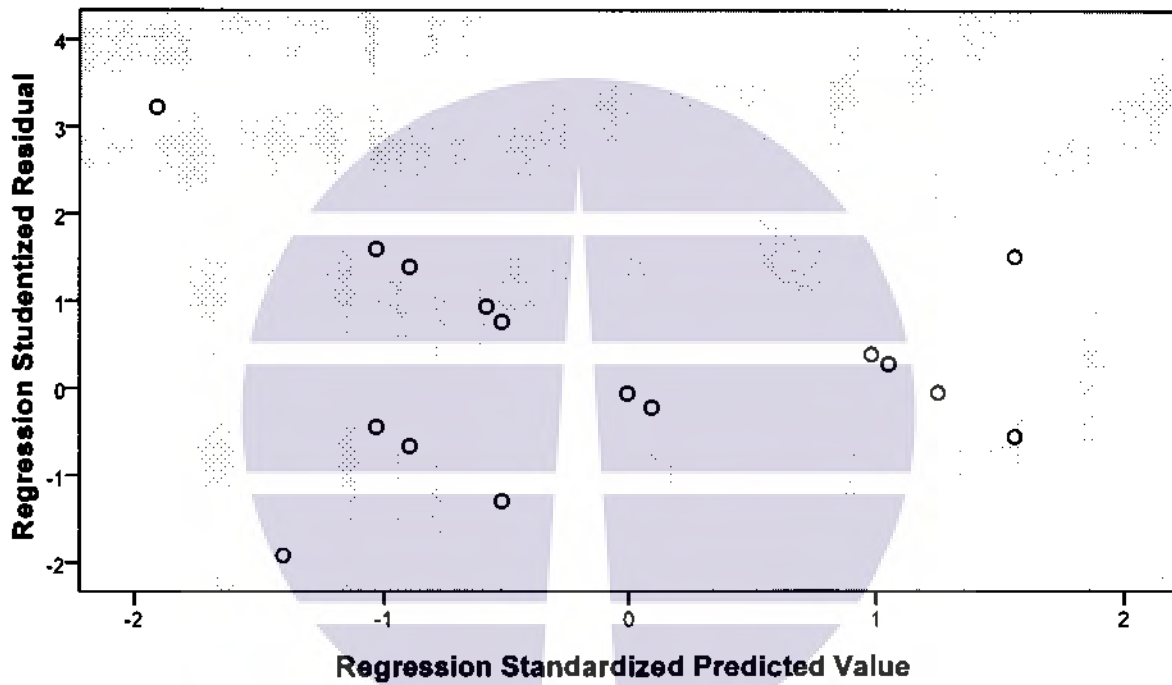
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.52	21.27	20.04	.792	54
Std. Predicted Value	-1.909	1.557	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.117	.219	.135	.023	54
Adjusted Predicted Value	18.22	21.29	20.03	.800	54
Residual	-.925	1.475	.000	.489	54
Std. Residual	-1.838	2.930	.000	.971	54
Stud. Residual	-1.920	3.222	.004	1.021	54
Deleted Residual	-1.009	1.783	.005	.541	54
Stud. Deleted Residual	-1.974	3.583	.010	1.056	54
Mahal. Distance	1.903	9.089	2.944	1.595	54
Cook's Distance	.000	.542	.027	.076	54
Centered Leverage Value	.036	.171	.056	.030	54

a. Dependent Variable: Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

Correlations

	x11	x12	x13	x14	x15	X1
x11 Pearson Correlation	1	.485**	.357**	.580**	.670**	.814**
Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000	.000

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

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	X1
x11	N	54	54	54	54	54	54
x12	Pearson Correlation	.485**	1	.216	.302*	.246	.337*
	Sig. (2-tailed)	.000		.116	.026	.073	.013
	N	54	54	54	54	54	54
x13	Pearson Correlation	.357**	.216	1	.595**	.484**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.008	.116		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x14	Pearson Correlation	.580**	.302*	.595**	1	.813**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x15	Pearson Correlation	.670**	.246	.484**	.813**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1	Pearson Correlation	.814**	.337*	.663**	.898**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

CORRELATIONS


```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		x21	x22	x23	x24	X2
x21	Pearson Correlation	1	.870**	.144	.607**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.297	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
x22	Pearson Correlation	.870**	1	.249	.528**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.069	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
x23	Pearson Correlation	.144	.249	1	.088	.319*
	Sig. (2-tailed)	.297	.069		.528	.019
	N	54	54	54	54	54
x24	Pearson Correlation	.607**	.528**	.088	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.528		.000
	N	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.930**	.952**	.319*	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		x21	x22	x23	x24	X2
x21	Pearson Correlation	1	.870**	.144	.607**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.297	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
x22	Pearson Correlation	.870**	1	.249	.528**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.069	.000	.000
	N	54	54	54	54	54

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

Correlations

		x21	x22	x23	x24	X2
x23	Pearson Correlation	.144	.249	1	.088	.319*
	Sig. (2-tailed)	.297	.069		.528	.019
	N	54	54	54	54	54
x24	Pearson Correlation	.607**	.528**	.088	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.528		.000
	N	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.930**	.952**	.319*	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		x31	x32	x33	x34	X3
x31	Pearson Correlation	1	-.118	.396**	.272*	.615**
	Sig. (2-tailed)		.394	.003	.047	.000
	N	54	54	54	54	54
x32	Pearson Correlation	-.118	1	.316*	.136	.455**
	Sig. (2-tailed)	.394		.020	.325	.001
	N	54	54	54	54	54
x33	Pearson Correlation	.396**	.316*	1	.431**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.003	.020		.001	.000
	N	54	54	54	54	54
x34	Pearson Correlation	.272*	.136	.431**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.047	.325	.001		.000
	N	54	54	54	54	54
X3	Pearson Correlation	.615**	.455**	.863**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	Y
y11	Pearson Correlation	1	.502**	.077	.217	.285*	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.578	.114	.037	.000
	N	54	54	54	54	54	54
y12	Pearson Correlation	.502**	1	.039	.109	.143	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.780	.432	.302	.000
	N	54	54	54	54	54	54
y13	Pearson Correlation	.077	.039	1	.356**	-.069	.292*
	Sig. (2-tailed)	.578	.780		.008	.618	.032
	N	54	54	54	54	54	54
y14	Pearson Correlation	.217	.109	.356**	1	-.195	.463**
	Sig. (2-tailed)	.114	.432	.008		.157	.000
	N	54	54	54	54	54	54
y15	Pearson Correlation	.285*	.143	-.069	-.195	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.037	.302	.618	.157		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y	Pearson Correlation	.821**	.625**	.292*	.463**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Total	54	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	6

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X1 * jawaban	270	100.0%	0	.0%	270	100.0%

Variabel X1 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X1	x11	22	30	2	54
	x12	0	52	2	54
	x13	0	47	7	54
	x14	0	38	16	54
	x15	0	33	21	54
	Total	22	200	48	270

CROSSTABS

/TABLES=VAR00004 BY VAR00003

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X2 * jawaban	216	80.0%	54	20.0%	270	100.0%

Variabel X2 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X2	x21	19	35	0	54
	x22	19	18	17	54
	x23	0	52	2	54
	x24	0	9	45	54
	Total	38	114	64	216

CROSSTABS

/TABLES=VAR00006 BY VAR00005

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X3 * jawaban	216	80.0%	54	20.0%	270	100.0%

Variabel X3 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		2.00	3.00	4.00	
Variabel X3	x31	1	45	8	54
	x32	0	48	6	54
	x33	0	24	30	54
	x34	0	7	47	54
	Total	1	124	91	216

CROSSTABS

/TABLES=VAR00008 BY VAR00007

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel Y1 * jawaban	270	100.0%	0	.0%	270	100.0%

Variabel Y1 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel Y1	y11	13	41	0	54
	y12	4	50	0	54
	y13	0	53	1	54
	y14	0	47	7	54
	y15	0	43	11	54
Total		17	234	19	270

