



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI BARAT**



Di Susun Oleh:

ABDI YANSYA HIJRAH

NIM: 530004096

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TERBUKA
UPPBJ MAJENE
2019**

ABSTRAK**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI BARAT**

ABDI YANSA HIJRAH

530004096

Penelitian ini bertujuan untuk: (1)Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat; (2)Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat; (3)Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dan (4)Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah responden sebanyak 53 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat; (2)Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat; (3)Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat; (4)Kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, LEADERSHIP
STYLE AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT WEST SULAWESI PROVINCIAL TOURISM OFFICE**

ABDI YANSA HIJRAH

530004096

This research aims to: (1)analyze the influence ofemotional intelligenceto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office; (2)analyze the influence ofleadership styleto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office;(3)analyze the influence ofwork environmentto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office and (4)analyze the influence ofemotional intelligence, leadership style and work environmentto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office. the number of respondents as many as 53 people. Data collected by questionnaire were analyzed using multiple linier regression analysis.

The results showed that : (1)There are effect of emotional intelligenceto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office; (2)There are effect of leadership styleto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office; (3)There are effect of work environmentto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office; (4)There are effect of emotional intelligence, leadership style and work environmentto employee job satisfaction at West Sulawesi Provincial Tourism Office.

**Keyword : Emotional Intelligence, Leadership Style, Work Environment and
Job Satisfaction**

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, September 2019

Yang menyatakan



(ABDI YANSYA HIJRAH)

NIM 530004096

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Abdi Yansa Hijrah

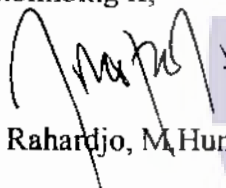
NIM : 530004096

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

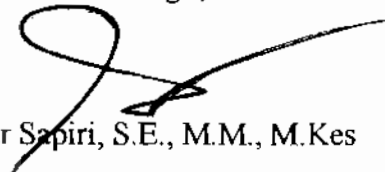
Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Pembimbing I,



Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes


Penguji Ahli



Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM., CMA

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis



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

Dekan Fakultas Ekonomi



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



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

PENGESAHAN

Nama : Abdi Yansa Hijrah
 NIM : 530004096
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019 .

W a k t u : 08.00 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

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

Penguji Ahli
 Nama: Prof. Dr. Ir. H.Hapzi Ali, M.M., CMA

Pembimbing I
 Nama: Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes

Pembimbing II
 Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Subhanawataala, atas berkat kesehatan dan kesempatan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini sesuai 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 kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh unsur-unsur kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata Propinsi Sulawesi Barat. Tentu saja TAPM ini masih memiliki keterbatasan-keterbasan, oleh karenanya penulis sangat menghargai apabila ada input dan saran membangun dari semua pihak demi terwujudnya karya tulis yang konprehensif 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 Pariwisata 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

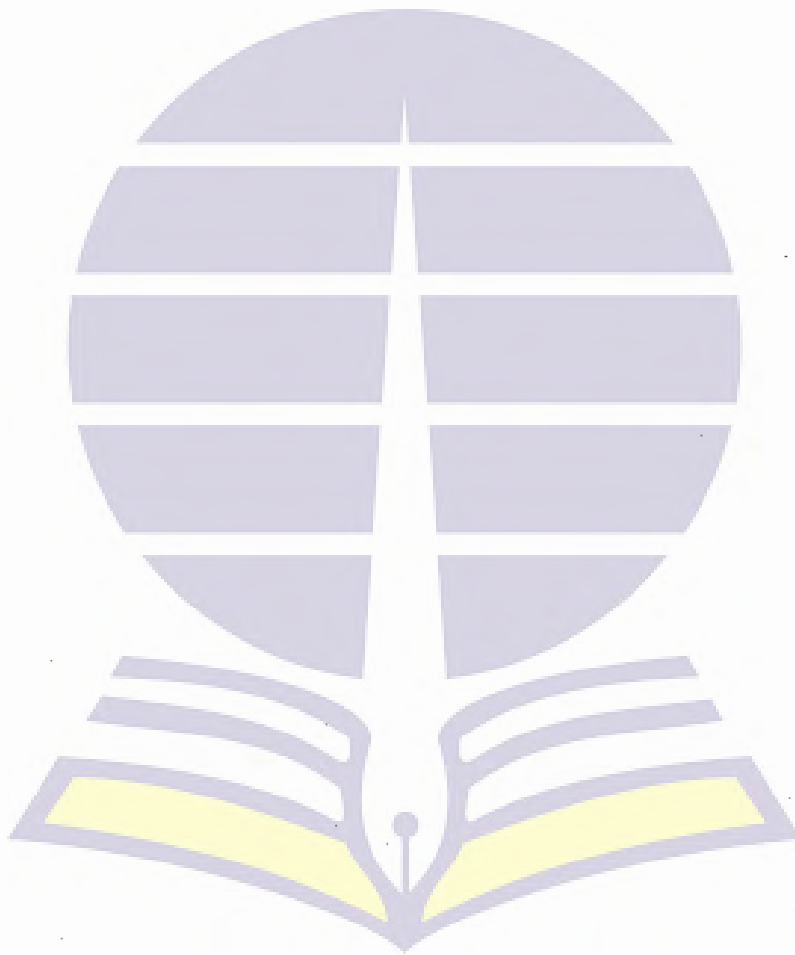
DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Persetujuan.....	v
Halaman Pengantar.....	vi
Daftar isi.....	vii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Research Gap	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	24
A. Kajian Teori.....	24
1. Kepuasan Kerja.....	24
2. Kecerdasan Emosional.....	27
3. Gaya Kepemimpinan.....	35
4. Lingkungan Kerja.....	37
B. Kerangka Pemikiran.....	41
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	42
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	42
C. Hipotesis Penelitian	43

D. Operasional Konsep.....	44
1. Definisi Konsep.....	44
2. Definisi Operasional.....	45
BAB III. METODE PENELITIAN.....	50
A. Desain Penelitian.....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
1. Lokasi Penelitian.....	50
2. Waktu Penelitian.....	51
C. Jenis dan Sumber Data.....	51
1. Jenis Data.....	51
2. Sumber Data.....	51
D. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	53
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	53
1. Observasi.....	54
2. Wawancara.....	54
3. Kuesioner.....	54
4. Dokumentasi.....	55
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Uji Instrumen Penelitian.....	56
2. Analisis Deskriptif.....	57
3. Uji Asumsi Klasik.....	58
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
5. Uji Hipotesis.....	60
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.....	64
1. Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.....	64
2. Susunan Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat...	66

B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan... ..	74
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon.....	76
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	76
1. Deskripsi Kecerdasan Emosional.....	77
2. Deskripsi Gaya Kepemimpinan.....	78
3. Deskripsi Lingkungan Kerja.....	80
4. Deskripsi Kepuasan Kerja.....	82
D. Uji Instrumen Penelitian.....	83
1. Uji Validitas.....	84
2. Uji Reliabilitas.....	87
E. Uji Asumsi Klasik.....	88
1. Uji Multikolinieritas.....	88
2. Uji Heteroskedastisitas.....	89
F. Pengujian Hipotesis.....	90
1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	90
2. Uji Parsial Dengan T-Test.....	91
3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova ^b).....	93
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	93
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.....	94
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	95
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	96
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	97
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN.....	106

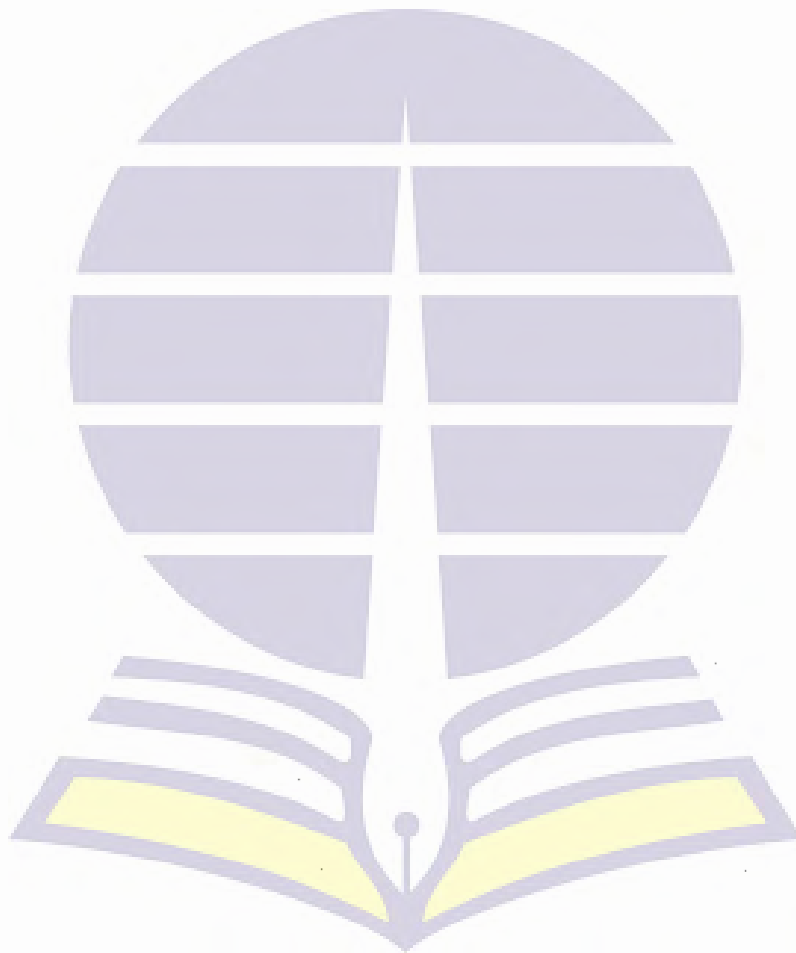


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017.....	3
2.1 Research Gap.....	18
2.2 Definisi Operasional.....	48
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	75
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon.....	76
4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kecerdasan Emosional.....	77
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan.....	79
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	80
4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	82
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional(X_1).....	84
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X_2).....	85
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X_3).....	86
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y).....	87
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	88
4.13 Hasil Perhitungan VIF.....	89
4.14 Output Hasil Regresi Berganda.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	43
4.1 Grafik Scatterplot.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting, peran sumber daya manusia sangat sentral yaitu sebagai penggerak dan pengendali aktivitas lembaga ataupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kajian yang terkait dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Oleh karena itu, di dalam suatu lembaga atau organisasi harus ada pembinaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Kepuasan kerja merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif dari berbagai macam faktor dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan

dan lingkungan kerja merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk mencapai tingkat kepuasan pegawainya.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Gunduz et al. (2012), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan tempat kerja lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, Nair et al. (2010).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elperida Sinurat (2017), kesimpulan yang diperoleh gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Netty Hardiana (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat dibidang Pariwisata, pemasaran,

pengembangan destinasi pariwisata, pengembangan industri pariwisata, kelembagaan dan sarana prasarana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dinas Pariwisata Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata sebagaimana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas gubernur menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Pemasaran Pariwisata, Pengembangan Destinasi Pariwisata, Pengembangan Industri Pariwisata, Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata.

Tingkat kepuasan kerja pegawai terlihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Juli sampai dengan Desember 2017 di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Total
		Sakit	Izin	Tanpa Ket	
Juli	40	2	10	1	53
Agustus	38	5	7	3	53
September	36	2	13	2	53
Oktober	39	4	9	1	53
November	39	3	8	3	53
Desember	36	8	7	2	53

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, 2018

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama enam bulan terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan september dan desember 2017. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu

pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Apabila terjadi penurunan kinerja maka kepuasan kerja pun menurun.

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat adalah 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 kepuasan kerja dapat meningkat.

Hasil survey awal yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, bahwa gaya kepemimpinan kepala dinas juga belumlah dapat meningkatkan secara signifikan kepuasan kerja. salah satu, ukuran keberhasilan kepemimpinan dapat dilihat dari apakah organisasi mampu memberi motivasi kepada pegawai agar supaya dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan dari pada pelaksanaan kegiatan yang dimaksud.

Kondisi nyata yang terjadi di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, tempat kerja yang kurang penerangan cahaya, tempat kerja yang bising karena dekat dengan jalan raya, kondisi tempat kerja yang sempit. Sikap individu dalam bekerja, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian hal tersebut akan menunjukkan situasi lingkungan eksternal pekerjaan mereka.

Uraian teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan serta pengamatan atau observasi yang dilakukan peneliti selama bekerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu penulis mengambil judul yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerjapegawaidi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerjapegawaidi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawaidi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.
4. Menganalisis tingkat pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerjapegawaidi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki harapan yang dapat dimanfaatkan antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, referensi dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.
2. Tujuan penelitian ini adalah agar dapat meningkatkan pemahaman terkait konsep kepuasan kerja. Khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk peneliti, sekiranya dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

4. Harapan peneliti agar Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dapat mempertimbangkan hal-hal yang menjadi hasil dalam penelitian ini khususnya terkait masalah kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
5. Selanjutnya dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti yang lain terkait kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

E. Research Gap

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. Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra (2015), dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan stres kerja pada The Seminyak Beach Resort and SPA. Sampel dari penelitian ini berjumlah 148 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah probability sampling yaitu simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

2. Nurjaya (2015), dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar". Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopkar PT. Telkom Makassar yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian sebanyak 35 orang. Data dianalisis dengan analisis linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan Kopkar PT. Telkom Siporennu Makassar.
3. Elperida Sinurat (2017), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan". Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Penelitian dilakukan pada PT. Himawan Putra Medan dengan populasi adalah seluruh karyawan PT. Himawan Putra Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisa data yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, metode regresi linear, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.

4. Simanungkalit, Yesa Martha Vita & Endang Setyaningsih (2013), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines". Penelitian dilakukan pada PT. Lion Mentari Airlines. Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode analisa regresi berganda dan menggunakan koefisien determinasi uji F dan uji T untuk melakukan pengujian hipotesis. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden karyawan PT. Lion Mentari Airlines. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines.
5. Netty Hardiana (2015), dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja Mitra Pati". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi serta variabel yang paling dominan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT Misaja Mitra Pati. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan dari total populasi sebanyak 425 yang bekerja di PT Misaja Mitra Pati. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, determinasi, uji T, uji F, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Mukti Wibowo dkk (2014), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh

- lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuosioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. MariaPlatsidou (2010), *Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction*. Penelitian ini menyelidiki persepsi kecerdasan emosional / Emotional Intelligence (EI) dalam kaitannya dengan sindrom burnout dan kepuasan kerja pada guru pendidikan khusus dasar dari Yunani. EI diukur oleh EIS yang dikembangkan oleh Schutte et al. (1998). Analisis faktor mengungkapkan bahwa empat faktor dapat diidentifikasi dalam EIS. EI yang dipersepsikan secara signifikan terkait dengan sindrom burnout dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa guru EI yang dipersepsikan tinggi cenderung mengalami lebih sedikit burnout dan kepuasan kerja yang lebih besar. Analisis regresi mengungkapkan bahwa kelelahan emosional dapat diprediksi oleh kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dan dengan subskala utama; depersonalisasi diprediksi oleh kepuasan dengan pekerjaan dan dengan promosi

prospektif; prestasi pribadi diprediksi oleh kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri serta oleh faktor EI, regulasi optimisme / suasana hati dan variabel demografis, usia. Hasil dibandingkan dengan temuan dari studi internasional terkait dengan guru dan / atau profesional lainnya, dan asosiasi sifat EI dengan burnout dan kepuasan kerja dibahas.

8. SARLAK^a, E. S. Ö. D. K. (2009), *The effect of the emotional intelligence on job satisfaction*. Hasil dari penelitian ini, yaitu perlu mengatur kondisi fisik untuk meningkatkan pekerjaan tingkat kepuasan peserta, mendapatkan otonomi kerja, pengorganisasian upah dan administrasi kebijakan yang menguntungkan pekerja. Program pendidikan seharusnya siap sesuai dengan tujuan organisasi agar mendapat kecerdasan emosional peserta, yang memiliki kecerdasan emosi dan motivasi rendah pekerja sesuai dengan tujuan organisasi.
9. Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011), *Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction*. Studi ini menganalisis efek langsung dan tidak langsung dari kecerdasan emosional pada stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Atas dasar penelitian sebelumnya, satu variabel eksogen (kecerdasan emosional) dan tiga variabel endogen, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dianalisis melalui metode Path Analysis. Pesertanya adalah 234 karyawan di sebuah organisasi Iran. Mereka dipilih melalui pengambilan sampel berstrata proporsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki efek langsung dan tidak langsung pada stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, stres kerja tidak hanya

memiliki efek negatif langsung pada kepuasan kerja, tetapi juga memiliki efek negatif tidak langsung pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki efek positif langsung yang kuat pada komitmen organisasi. Peran mediator dari kepuasan kerja dalam pengaruh stres kerja pada komitmen organisasi dikonfirmasi dalam penelitian ini.

10. Rahmat, R., Ramly, M., Mallongi, S., & Kalla, R. (2019), *The leadership style effect on the job satisfaction and the performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan melalui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan: $Y1 = 0,740X$ dan $Y2 = 0,226X + 0,601Y1$. Hasil analisis jalur menunjukkan persamaan, $Y2 = 0.671X$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja .
11. Baptiste, M. (2019), *No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Satisfaction and Student Success*. Studi ini mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru; menilai pengaruh yang dimiliki kepala sekolah terhadap keberhasilan siswa; dan mengeksplorasi perilaku kepemimpinan kunci. Peneliti ini meneliti literatur yang ada pada subjek kepemimpinan transformasional secara umum,

serta penerapannya dalam bidang pendidikan dan dalam hal kepemimpinan kepala sekolah di sekolah mereka. Studi ini berfokus terutama pada literatur yang membahas gaya kepemimpinan dalam hal dampak gaya tersebut terhadap guru, siswa, dan iklim sekolah secara keseluruhan.

12. Gani, M. U., Ghani, A., & Nujum, S. (2019), *Leadership and Local Culture Influence on State Civil Apparatus' (ASN) Job Satisfaction and Performance at Soppeng Regional Organization*. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ASN; (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN; (3) untuk menguji dan menganalisis efek pada kepemimpinan kinerja pada kepuasan ASN; (4) untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya lokal terhadap kepuasan kerja ASN; (5) untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya lokal terhadap kinerja ASN; (6) untuk menguji dan menganalisis efek pada kinerja budaya lokal melalui ASN kepuasan kerja; dan (7) menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivis menggunakan data primer melalui survei dengan sampel 185 orang dengan total populasi 1998 orang. Penelitian ini dilakukan di 37 Organisasi Regional (WTO) di Soppeng yang diadakan pada Oktober 2018 hingga Januari 2019. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel penelitian dan analisis inferensial melalui Structural Equation Modeling (SEM) untuk menjelaskan kontribusi antara eksogen variabel pada variabel endogen melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan

- berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja ASN $P = 0,041 > 0,05$ dan nilai kontribusi sebesar 14,4%; (2) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN $P = 0,495 > 0,05$ dan nilai kontribusi sebesar 4,2%; (3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja melalui $P = 0,050 > 0,05$ dan nilai kontribusi 10,9%; (4) Budaya lokal signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan $P = 0,000 > 0,05$ dan nilai kontribusi 83,4%; (5) Budaya lokal signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja $P = 0,004 > 0,05$ dan nilai kontribusi sebesar 45,4%; (6) Budaya lokal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja melalui $P = 0,007 > 0,05$ dan nilai kontribusi 84,1%; dan (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dengan $P = 0,005 > 0,05$ dan nilai kontribusi mencapai 46,5%.
13. Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015), *Impact of working environment on job satisfaction*. Tujuan makalah ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menggunakan metodologi kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dikelola sendiri. Kuesioner diadopsi dari survei yang divalidasi sebelumnya. Populasi target terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. Simple random sampling digunakan untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja.

14. Lambrou, P., Merkouris, A., Middleton, N., & Papastavrou, E. (2014), Nurses' perceptions of their professional practice environment in relation to job satisfaction: a review of quantitative studies. Sebagai definisi kerja, tempat kerja yang menarik dan suportif dalam kasus ini dapat digambarkan sebagai lingkungan yang menarik individu ke dalam profesi kesehatan, mendorong mereka untuk tetap berada dalam angkatan kerja kesehatan dan memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif. Dalam sebagian besar penelitian terbukti bahwa ada hubungan positif antara lingkungan praktik keperawatan profesional dan kepuasan kerja. Namun demikian, studi lebih lanjut diperlukan untuk menentukan dan mengukur tingkat korelasi tersebut. Pengetahuan yang diperoleh dari studi masa depan yang menghasilkan pengembangan konsep-konsep teoritis dan teori-teori akan menambah pengetahuan yang tersedia di bidang manajemen keperawatan. Lingkungan Praktik Profesional menunjukkan komitmen terhadap keselamatan di tempat kerja, yang mengarah pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketika profesional kesehatan puas dengan pekerjaan mereka, tingkat absensi dan penurunan omset, moral dan produktivitas staf meningkat, dan kinerja kerja secara keseluruhan membaik. Perawatan pasien yang aman secara langsung dan positif terkait dengan kualitas lingkungan kerja perawat. Wawasan yang diperoleh dari sintesis studi yang ditinjau memungkinkan kami untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dampak lingkungan praktik profesional pada kepuasan kerja dan implikasi apa yang mungkin dimiliki hubungan ini pada berbagai aspek penyediaan perawatan kesehatan. Pekerjaan lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki hubungan ini sehingga konsep-konsep

teoritis dapat dikembangkan dan pengetahuan akan ditambahkan dalam bidang lingkungan praktik profesional yang efisien dan efektif yang akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan yang disediakan.

15. Kim, Y. S., & Park, H. S. (2012), A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki lingkungan kerja dan kepuasan kerja ahli kesehatan gigi. Survei ini telah mengumpulkan 373 ahli kesehatan gigi di daerah Daegu dan Gyeongsangbuk-do. Hasilnya adalah sebagai berikut; (1) Rata-rata keseluruhan kepuasan kerja adalah 3,30. (2) Perbedaan dalam karakteristik umum dan kepuasan kerja secara signifikan tinggi dengan usia tinggi, tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang tinggi bagi orang yang sudah menikah. Itu juga sangat tinggi ketika orang-orang bekerja di Gyeongsangbuk-do daripada di Daegu. (3) Perbedaan dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan tinggi dalam ukuran besar rumah sakit, manajemen pasien dan layanan konsultasi daripada bantuan, gaji bulanan daripada gaji annular, adanya peluang pelatihan dan manfaat untuk pekerja jangka panjang, dan banyak lagi liburan lainnya dan liburan tahunan. (4) Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik umum pada kepuasan kerja adalah pendidikan, area kerja dan pernikahan secara berurutan.

16. Naderi Anari, N. (2012), Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja, antara kecerdasan emosi dan komitmen organisasi, dan antara kepuasan kerja dan

komitmen organisasi di antara guru bahasa Inggris sekolah menengah. Juga ditemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru Bahasa Inggris sekolah menengah atas dari jenis kelamin dan usia yang berbeda mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tetapi mengenai kecerdasan emosional, temuan dalam penelitian ini memberikan dukungan untuk perbedaan gender, dengan perempuan melaporkan kecerdasan emosional yang lebih tinggi, tetapi hasilnya tidak menunjukkan perbedaan usia di antara para peserta. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran gender dan usia dalam kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

17. Hunjra, A. I., Chani, D., Irfan, M., Aslam, S., Azam, M., & Rehman, K. U. (2010), *Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani banking sector*. Kepuasan kerja mendapat perhatian luar biasa dalam penelitian organisasi. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari berbagai praktik manajemen sumber daya manusia seperti otonomi kerja, lingkungan kerja tim dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Ini juga menyelidiki penentu utama kepuasan kerja di sektor perbankan Pakistan. Penelitian ini selanjutnya mengevaluasi tingkat perbedaan dalam kepuasan kerja antara karyawan pria dan wanita. Sampel penelitian terdiri dari 450 karyawan yang bekerja di berbagai bank di Rawalpindi, Islamabad dan Lahore melalui kuesioner, yang 295 dikembalikan dan diproses. SPSS digunakan untuk menganalisis data, menggunakan uji T sampel independen, korelasi dan analisis regresi. Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan praktik manajemen sumber daya manusia seperti lingkungan kerja tim dan otonomi.

18. Oetomo, H. W. (2011), The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job satisfaction and public service quality in Magetan, East Java, Indonesia. Daerah Magetan menjadi objek penelitian ini yang berlokasi di Jawa Timur, Indonesia. Data diperoleh dari 270 pegawai negeri sipil yang bekerja di pemerintah Kabupaten Magetan. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling dengan program Partial Least Square. Penelitian ini menunjukkan temuan berikut: (1) variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi (OCB); (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (3) variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (4) variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (6) variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (7) OCB secara positif dan signifikan terkait dengan kepuasan kerja; (8) variabel kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kualitas pelayanan publik di pemerintah Kabupaten Magetan.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut diatas akan disajikan dalam mapping tabel research gap berikut:

Tabel 2.1 Research Gap

No	Judul Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan	Kecerdasan emosional berpengaruh	Variabel independen: Kecerdasan	(1) Dua variabel dependen: kepuasan kerja

No	Judul Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa</p> <p>Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra (2015)</p>	<p>positif terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja</p>	<p>Emosional dan variabel dependen: kepuasan kerja</p>	<p>dan Stres kerja</p> <p>(2) alat analisis: analisis jalur</p>
2	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar Nurjaya (2015)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Variabel independen: Kecerdasan Emosional dan variabel dependen: kepuasan kerja</p>	<p>Alat analisis: analisis regresi linier sederhana</p>
3.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan Elperida Sinurat (2017)</p>	<p>Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Variabel independen: Gaya kepemimpinan dan variabel dependen: kepuasan kerja</p>	<p>Alat analisis: Analisis regresi linier sederhana</p>
4.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Simanungkalit, Yesa Martha Vita & Endang Setyaningsih (2013)</p>	<p>Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Variabel independen: Gaya kepemimpinan dan variabel dependen: kepuasan kerja</p>	<p>Lokasi penelitian pada perusahaan swasta</p>
5	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja</p>	<p>Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap</p>	<p>Variabel independen: Lingkungan kerja dan variabel</p>	<p>Tiga variabel independen: Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Mitra Pati Netty Hardiana (2015)	berpengaruh Kepuasan Kerja	dependen: kepuasan kerja Alat analisis: Analisis regresi linier berganda	Kerja dan Motivasi
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) Mukti Wibowo dkk (2014)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel independen: lingkungan kerja dan variabel dependen: kepuasan kerja Alat analisis: Analisis regresi linier berganda	Lokasi penelitian pada perusahaan swasta
7.	Trait Emotional intelligence of Greek Special Education Teachers in relation to Burnout and Job Satisfaction Maria Platsidou (2010)	Persepsi kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan sindrom Burnout dan kepuasan kerja	Kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja	Lokasi penelitian pada guru pendidikan khusus dasar di Yunani
8.	The Effect of The Emotional Inteligence on Job Satisfaction Sarlak, E.S.O.D.K (2009)	Penyesuaian antara kecerdasan emosional dengan tujuan organisasi, untuk meningkatkan kepuasan kerja	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional	Menambahkan satu variabel yaitu pendidikan dan pelatihan
9.	Emotional Intelligence and organizational commitment Testing The Mediatory role of Occupational stress and Job Satisfaction Aghdasi, S, Kiamanesh A.R & Ebrahim A.N (2011)	Kecerdasan Emosional tidak memiliki efek langsung dan tidak langsung pada stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi	Menggunakan empat variabel	Metode yang digunakan Path analysis dengan sampel 234 responden

No	Judul Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
10.	The leadership style effect on the job satisfaction and the performance Rahmat, R, Ramly M, Mallongi S dan Kalla R (2019)	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Menggunakan empat variabel dengan alat analisis regresi	Menggunakan dua variabel dependen
11.	No Teacher left behind : the impact of principal leadership style on teacher job satisfaction and student success Baptiste, M, (2019)	Mengekplorasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan keberhasilan siswa	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja	Hanya menggunakan dua variabel
12.	Leadership and local culture influence on state civil apparatus' (ASN) job satisfaction and performance at Soppeng Regional Organization Gani, M. U., Ghani, A., &Nujum, S. (2019)	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja ASN	Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif	Lokasi penelitian dilakukan di 37 organisasi regional (WTO Soppeng) dengan menggunakan sampel 185 orang dari total populasi 1998 orang
13.	Impact of working environment on Job Satisfaction Raziq A & Maulabakhsh, R (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif melalui pengumpulan data kuesioner	Random sampling yang digunakan untuk pengumpulan data sejumlah 210 responden, dengan populasi target terdiri dari lembaga pendidikan, perbankan & industry telekomunikasi

No	Judul Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
14.	Nurses Perception of their professional practice environment in relation to Job satisfaction : a review of quantitative studies Lambrou, P., Merkouris, A., Middleton, N., & Papastavrou, E. (2014)	Terdapat bukti ada hubungan positif antara lingkungan praktek keperawatan profesional dan kepuasan kerja	Variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja	Responden yang diteliti adalah perawat dan berada di lingkungan praktek keperawatan profesional
15.	A study on work environment and job satisfaction of dental hygienist in Daegu and Gyeongsangbuk-do Kim, Y. S., & Park, H. S. (2012)	Untuk meningkatkan kepuasan kerja ahli kesehatan gigi membutuhkan lingkungan kerja yang wajar dan situasi yang baik	Adanya hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja	Survei dilakukan terhadap 373 ahli kesehatan gigi sebagai responden di daerah Daegu & Gyeongsangbuk-do
16.	Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment Naderi Anari, N (2012)	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi dan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi	Mengaitkan variabel kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja	Menguji peran gender dan usia dari ketiga variabel tersebut
17.	Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani Banking sector Hunjra, A.I., Chani D., Irfan M., Aslam, S., Azam M., & Rehman, K.,U (2010)	Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan praktik manajemen SDM	Menggunakan proses SPSS untuk analisa data	Mengevaluasi tingkat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan pria dan wanita dengan sampel penelitian 450 karyawan dengan locus bank di Pakistan

No	Judul Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
18.	The Effect of job motivation, work environment, and leadership on organizational citizenship behaviour, job satisfaction and public service quality in Magetan East Java Indonesia Oetomo HW (2011)	Variabel kepuasan berkorelasi positif dan signifikan dengan kualitas pelayanan publik	Menggunakan lokasi pada instansi Pemerintah dengan sampel ASN	Analisis data menggunakan structural equation modeling dengan program partial least square

Sumber: Dari berbagai jurnal

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Teori-teori pendukung tentang pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antara manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai tidak akan merasa puas.

Menurut Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang

menyangkut factor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap factor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian individu, dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Usman (2010), kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya dalam waktu tertentu.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan pada penelitian ini, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), ada lima karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan

Pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Upah atau Gaji

Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

c. Penyelia atau Pengawasan Kerja

Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

d. Kesempatan Promosi atau Maju Berkembang

Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Rekan Kerja.

Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wibowo (2010), adalah sebagai berikut:

a. Need fulfillment (pemenuhankebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa **kepuasan** ditentukan olehtingkatan karakteristik pekerjaanmemberikan kesempatan padaindividu untuk memenuhikebutuhannya.

b. Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa **kepuasan** merupakan suatu hasilmemenuhi harapan.

c. Value attainment (pencapaiannilai)

Bahwa **kepuasan** merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

d. Equity (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Dispositional/ genetic components (komponen genetik)

Kepuasan kerja sebagai bagian fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut *Job Descriptive Index* (JDI) terdapat lima faktor kepuasan kerja. *Job Description Index* adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, diantaranya adalah:

- a. bekerja pada tempat yang tepat
- b. pembayaran yang sesuai
- c. organisasi dan manajemen
- d. supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. orang yang ada dalam pekerjaan yang tepat.

Riset menunjukkan bahwa *Job Description Index* dapat menyediakan skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya.

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.

Feldman (2012), kecerdasan didefinisikan sebagai secara rasional berpikir dan dengan sumber daya yang ada digunakan secara efektif pada saat berhadapan dengan sebuah tantangan, dalam hal ini seseorang akan menggunakan kecerdasannya ketika dihadapkan pada suatu tantangan. Kecerdasan seseorang akan membuatnya berpikir secara rasional dengan menggunakan sumber-sumber yang ada, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap orang memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda.

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Pengertian emosi tersebut masih membingungkan, baik para ahli psikologi maupun ahli filsafat. Akan tetapi makna paling harfiah dari emosi didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang

hebat atau meluap-luap. Oleh sebab itu emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Menurut Goleman (2015), 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.

Menurut Goleman (2015), mengelompokkan 5 (lima) komponen dasar kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran diri, mengetahui apa yang dirasakan pada suatu kondisi, dan menggunakan perasaan tersebut dalam pengambilan keputusan diri sendiri
2. Pengaturan diri, Merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
3. Motivasi, Menggunakan hasrat untuk menuju sasaran, menuntun dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati, tenggang rasa ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain.
5. Keterampilan sosial, Menjaga emosi ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi, berinteraksi dengan lancar, dan

menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpindan bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dalam tim.

Penggolongan tersebut di atas belum menyelesaikan setiap pertanyaan bagaimana mengelompokkan emosi. Misalnya bagaimana tentang perasaan yang campur aduk seperti iri hati, variasi marah yang juga mengandung sedih dan takut, bagaimana tentang nilai-nilai klasik seperti penghargaan dan kepercayaan, keberanian dan mudah memaafkan, kepastian dan ketenangan hati, atau beberapa cacat bawaan, perasaan seperti ragu-ragu, puas diri, malas, lambat, mudah bosan.

Prinsip dasar emosi dapat dicari berdasarkan kerangka kelompok atau dimensi, dengan cara mengambil kelompok besar emosi, seperti marah, lemah, sedih, takut, bahagia, cinta, malu dan sebagainya adalah sebagai titik tolak bagi nuansa kehidupan emosional yang tak habis-habisnya. Ada beberapa kegunaan emosi, antara lain :

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 Animal*", emosi dan empathy, perasaan iba, kerja sama dan untuk, kesemuanya dapat menyatukan kita sebagai sesama.

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.

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 (2015).

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.

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.

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, Kecerdasan Emosional didefinisikan sebagai kemampuan dalam bertanggungjawab serta mengatur emosi orang lain dan diri sendiri terutama dalam memotivasi diri dan kebahagiaan pribadi.

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 motivasi diri dan kebahagiaan pribadi.

3. Gaya Kepemimpinan

Dalam kehidupan ini, kepemimpinan memiliki peran penting bagi manusia baik organisasi pemerintah, swasta maupun dalam keluarga. Kepemimpinan muncul seiring dengan adanya peradaban manusia sejak manusia itu dilahirkan mereka berkumpul bersama-sama dan kemudian bekerja sama untuk menghadapi tantangan hidup sebagai tujuan yang dikehendaki dapat dicapai. Kepemimpinan berfungsi untuk mempengaruhi kehidupan lain. Ukas (2009).

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk mempengaruhi, mengajak, mengumpulkan, dan menggerakkan orang lain

untuk menangani masalah yang ada pada saat itu. Seseorang yang mampu membina orang lain untuk membentuk suatu kesatuan kerja dan bersama-sama mereka bekerja bahkan rela berkorban demi suksesnya pekerjaan itu. Pasolong (2009). Kepemimpinan tidak hanya berarti pemimpin terhadap manusia, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan. Seorang pemimpin tidak harus memengaruhi bawahan tetapi harus juga sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi bawahannya. Oleh karena itu definisi dan penafsiran kepemimpinan semakin beragam dalam perkembangannya.

Menurut Ukas (2009), kepemimpinan berarti kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, fungsi utama kepemimpinan adalah sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam kelompok tidak semua orang sama baik pendapat maupun sifatnya, akan tetapi dengan perbedaan tersebut para anggota kelompok bisa saling melengkapi satu sama lain. Dalam kelompok dengan perbedaan tersebut diperlukan satu orang yang diangkat sebagai pemimpin suatu organisasi.

Menurut Thoha (2011), kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan untuk mempengaruhi perilaku individu lain. Kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang

berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Rivai dan Dedy (2012).

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana dijelaskan di atas terkait pengertian gaya kepemimpinan, sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan pada penelitian ini, gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja dan profesionalitas pegawai.

Menurut Rivai dan Dedy (2012), gaya kepemimpinan dapat diukur oleh:

- a. Mengarahkan (*Directing*): memberikan instruksi tertentu dan mengawasi dari dekat.
- b. Melatih (*coaching*): menerangkan instruksinya, mengundang pendapat dan memberikan bimbingan
- c. Mendukung (*supporting*): membagi proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah dengan anak buahnya dalam menyelesaikan tugas
- d. Mendelegasikan (*delegating*): memberikan tanggung jawab dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahannya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan bagi karyawan. Dimana, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Menurut Simanjuntak (2011), lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas kerja.

Pada dasarnya menurut Sunyoto (2015), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik yang baik yaitu :

1. Penerangan, penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna pegawai. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak menjadi perhatian serius maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.
2. Kebisingan, dalam kaitan dengan bekerja merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai karena dapat mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
3. Suhu udara, keadaan suhu udara di dalam ruangan perlu diatur sedemikian rupa sehingga membuat nyaman pegawai yang bekerja.
4. Pewarnaan, pemilihan warna ruangan perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

5. Ruang gerak, yang diperlukan, ruang gerak juga harus mendapat perhatian utamanya ruangan yang digunakan untuk bekerja.
6. Keamanan, erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan dimana tanpa adanya keamanan tentu akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Sedangkan pada penelitian ini, lingkungan kerja adalah semua hal yang ada pada sekitar pegawai baik itu sesuatu yang sifatnya fisik maupun sifatnya non fisik sehingga mempengaruhi pegawai saat bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

B. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja diduga sangat kuat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat seiring dengan meningkatnya faktor-faktor dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Gunduz et al. (2012), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan tempat kerja lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Nair et al.(2010). Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2015), hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Aktivitas pegawai di organisasi sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elperida Sinurat (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit, Yesa Martha Vita & Endang Setyaningsih (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

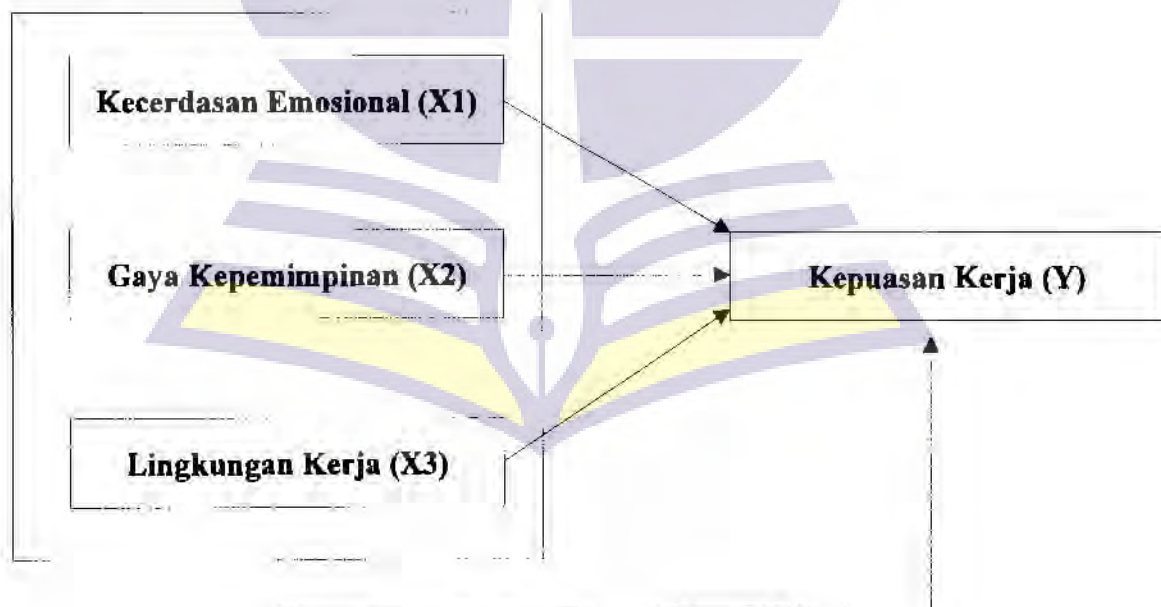
Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Netty Hardiana (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk (2014), hasil penelitian yang diperoleh adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Feby Gipantius Zama (2017), menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Anisah Darumeutia (2017), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kepuasan kerja 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

C. Hipotesis Penelitian

Rumusan anggapan sementara dalam sebuah penelitian merupakan jawaban sementara dari input instrumen yang diteliti lalu kemudian dicari jawabannya. Hipotesis atau dugaan sementara harus diuji kebenarannya terlebih dahulu dengan menggunakan metode-metode tertentu sehingga menghasilkan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan. Hipotesis dalam penelitian ini dirangkum sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat
4. Kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

D. 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. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

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. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

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. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja dapat diukur oleh:

- 1) Pekerjaan, yaitu keahlian dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja
- 2) Upah atau gaji, yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
- 3) Penyelia atau pengawasan kerja, yaitu atasan/penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya
- 4) Kesempatan promosi atau maju berkembang, yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Rekan kerja, yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain.

b. Kecerdasan emosional (X1)

Kemampuan untuk mengelola perasaan atau emosi baik diri sendiri maupun orang lain dan bertanggungjawab terhadap kebahagiaan dan motivasi diri sendiri didefinisikan sebagai kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015),

kecerdasan emosional dapat diukur oleh:

- 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, yaitu kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain

c. Gaya kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja dan profesionalitas pegawai.

Menurut Rivai dan Dedy (2012), gaya kepemimpinan dapat diukur oleh:

- 1) Mengarahkan (*Directing*), yaitu memberikan instruksi tertentu dan mengawasi dari dekat.
- 2) Melatih (*coaching*), yaitu menerangkan instruksinya, mengundang pendapat dan memberikan bimbingan.
- 3) Mendukung (*supporting*), yaitu membagi proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah dengan anak buahnya dalam menyelesaikan tugas
- 4) Mendelegasikan (*delegating*), yaitu memberikan tanggung jawab dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahannya.
- 5) Konsultasi (*consult*), yaitu pemimpin menentukan masalah, mengusulkan *alternative* tindakan dan meminta saran mengenai tindakan yang akan

dilakukan.

d. Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja dapat diukur oleh:

- 1) Suasana kerja, yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.
- 4) Penerangan, yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Pada tabel di bawah ini dijelaskan definisi operasional dari setiap variabel:

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definis	Indikator	Skala Perhitungan
1	Kepuasan kerja (Y)	Sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui	1. Pekerjaan 2. Upah atau gaji 3. Pengawasan kerja 4. Kesempatan promosi	Skala Likert 5,4,3,2,1

No	Variabel	Definis	Indikator	Skala Perhitungan
		penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan	5. Rekan kerja	
2	Kecerdasan emosional (X1)	Kemampuan dalam mengelola emosi atau perasaan diri sendiri dan orang lain serta kebahagiaan dan motivasi diri sendiri.	1. Merasakan 2. Memahami 3. Motivasi 4. Emosional	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Gaya kepemimpinan (X2)	Perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja dan profesionalitas pegawai	1. Mengarahkan 2. Melatih 3. Mendukung 4. Mendelegasikan 5. Konsultasi	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Lingkungan kerja (X3)	Segala sesuatu yang ada pada sekitar pegawai baik itu berupa fisik maupun non fisik sehingga kinerja pegawai dapat dipengaruhi olehnya	1. Suasana kerja 2. Rekan kerja 3. Fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Keamanan	Skala Likert 5,4,3,2,1

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dimana dengan metode ini peneliti melakukan pengujian terhadap teori-teori tertentu berdasarkan variabel yang diteliti untuk mengetahui dan menguji hubungan antar variabel tersebut. Pada penelitian ini, penulis akan merumuskan anggapan sementara atau hipotesis terkait adanya hubungan atau pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Penelitian ini berjenis eksplanatif atau berupa penjelasan langsung dari responden dengan cara melakukan survey sehingga diperoleh keterangan dan data-data pendukung dalam menguji dan mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata 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 Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat ini

representatif untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

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

Pada penelitian ini, sumber dan jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data yang sifatnya berupa penjelasan atau keterangan, pendapat, teori-teori, gambar, literatur yang terkait dengan penelitian, disebut data kualitatif. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data yang disajikan atau diperoleh dalam bentuk angka adalah data kuantitatif, dalam penelitian ini data kuantitatif yang dimaksud adalah data kualitatif yang di-kuantitatif-kan yaitu jawaban kuesioner yang diberikan responden menggunakan skala numerik (scoring).

2. Sumber Data

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. Perolehan data primer ini berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Dinas Pariwisata 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 Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja.

D. Populasi dan Sampel

Sampel dan populasi dalam penelitian merupakan hal yang penting, untuk menentukan penyebaran sampel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, sampel dan populasi adalah sebagai berikut:

1. Populasi

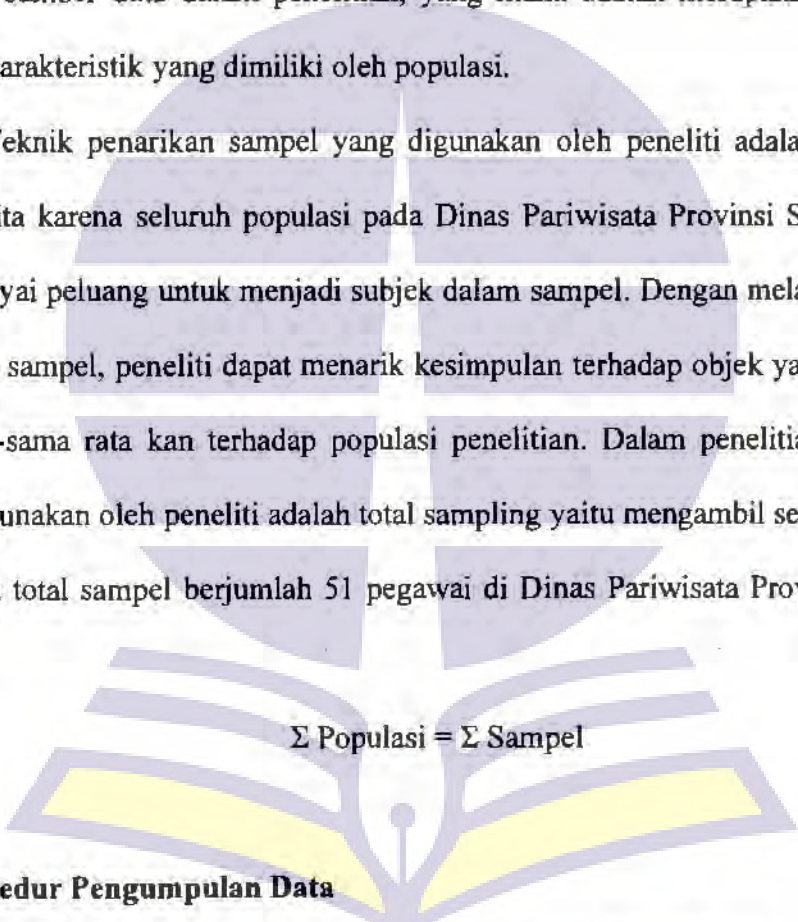
Wilayah yang dilakukan generalisasi pada suatu obyek atau subyek penelitian yang dijadikan sumber data disebut populasi. Populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

sejumlah 53 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerjadan kepuasan kerja.

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.

Teknik penarikan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel non probabilita karena seluruh populasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat mempunyai peluang untuk menjadi subjek dalam sampel. Dengan melakukan analisa terhadap sampel, peneliti dapat menarik kesimpulan terhadap objek yang diteliti dan dapat di-sama rata kan terhadap populasi penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan oleh peneliti adalah total sampling yaitu mengambil seluruh populasi sehingga total sampel berjumlah 51 pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.


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

E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam mencapai tujuan penelitian tentu sangat dibutuhkan pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa peneliti mengambil judul penelitian pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai maka data yang diperlukan adalah data pendukung terkait seluruh variabel dimaksud. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Suatu kegiatan dimana peneliti terjun langsung untuk melakukan pengamatan terhadap subjek atau objek 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 Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis pada tatap muka langsung dengan responden disebut dengan wawancara, teknik ini dilakukan dengan berhadapan dengan narasumber dan memberikan pertanyaan.

3. Kuisisioner

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah menggunakan daftar pertanyaan atau personal kuisisioner (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kepuasan kerja. 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. Dalam penelitian ini, kuisisioner atau daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert. Dalam daftar pertanyaan disebarkan kepada responden memiliki 5 pilihan tingkat jawaban

dengan skor jawaban terendah dimulai dari 1 sampai dengan skor jawaban tertinggi adalah 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

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

4. Dokumentasi

Data yang dikumpulkan dengan metode mengamati langsung dokumen dan melakukan pendokumentasian terhadap dokumen tersebut disebut dengan dokumentasi. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Mas'ud (2011), dalam teorinya menjelaskan bahwa analisis data dapat dilakukan setelah data dikumpulkan. Sedangkan menurut Priyatno (2008), menjelaskan bahwa analisis data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan setelah data berhasil terkumpul kemudian melalui hasil olah data tersebut dapat ditarik kesimpulan. Berdasarkan teori-teori tersebut maka dapat dikemukakan bahwa pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting, setelah data dikumpulkan

maka langkah selanjutnya adalah memilih metode-metode yang akan digunakan untuk analisa.

Beberapa teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian bertujuan agar peneliti dapat mengetahui setiap instrumen yang digunakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen yang dilakukan adalah:

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. Ghazali (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 instrumen dengan metode ini adalah metode analisa dimana data yang telah dikumpulkan, dikelompokkan, disusun dan dianalisa sehingga diketahui gambaran tentang penelitian tersebut lalu kemudian dijabarkan secara objektif dan mengungkapkan hasil perhitungan.

Metode pengujian ini dilakukan untuk menjelaskan kriteria atau pengelompokan responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Metode ini juga menjelaskan bagaimana jawaban responden terhadap pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Setiap variabel yang diteliti kemudian dianalisa dengan menggunakan skor berdasarkan skor jawaban yang diberikan oleh responden, analisa ini bertujuan untuk untuk mengetahui gambaran dari hasil jawaban responden terhadap variabel tersebut.

Menurut Sugiyono (2009), Langkah yang dilakukan dalam metode ini adalah :

- a. Cara perhitungan total mean yaitu dengan total kategori jawaban responden dibagi dengan total responden.

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

- b. Kategori perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{Panjang klas} &= \text{skor paling tinggi} / \text{jawaban kategori} \\ &= 5 / 5 = 1.00 \end{aligned}$$

Jadi kisaran jawaban antara lain adalah :

0.00 - 1.00 = sangat rendah

1.01 - 2.00 = Rendah

2.01 - 3.00 = sedang

3.01 - 4.00 = Tinggi

4.01 - 5.00 = 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

Metode analisa ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara beberapa variabel bebas x_1 , x_2 dan seterusnya dengan variabel terikat Y .

Setelah data dikumpulkan lalu kemudian dilakukan analisa terhadap data tersebut untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Persamaan yang dapat dibuat adalah:

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

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

X_1 = kecerdasan emosional

X_2 = gaya kepemimpinan

X_3 = lingkungan kerja

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = error term

5. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

a. Pengujian Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan 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 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4) Mencari t hitung

Pengujian selanjutnya yaitu dengan uji t yang bertujuan untuk mengetahui arti pengaruh secara parsial variabel x terhadap variabel y, menurut (Ridwan,

2009) hasil perhitungan korelasi dihitung dengan menggunakan cara sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

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 kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kepuasan kerja (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 kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

4) Mencari F hitung

Pengujian selanjutnya yaitu dengan uji f =, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan secara bersama-sama antara variabel x terhadap variabel y. Menurut (Ridwan, 2009), nilai fTabel dibandingkan dengan fHitung dengan rumus mencari fHitung adalah sebagai berikut:

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

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 kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah diterima.

Jika F hitung $< F$ tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (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). 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 kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja 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 Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pariwisata Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata Daerah, merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan dibidang Pariwisata, pemasaran, pengembangan destinasi pariwisata, pengembangan industri pariwisata, kelembagaan dan sarana prasarana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

1. Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas gubernur menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Pemasaran Pariwisata, Pengembangan Destinasi Pariwisata, Pengembangan Industri Pariwisata, Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata.

Dinas Pariwisata dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang pemasaran pariwisata, industri pariwisata, destinasi pariwisata, sarana prasarana, kemitraan, kelembagaan dan Litbang kepariwisataan;
- b. Penyelenggaraan perencanaan dan monitoring urusan Pemasaran pariwisata, industri pariwisata, destinasi pariwisata, sarana prasarana, kemitraan, kelembagaan dan Litbang kepariwisataan;

- c. Penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas urusan Pemasaran pariwisata, industri pariwisata, destinasi pariwisata, sarana prasarana, kemitraan, kelembagaan dan Litbang kepariwisataan
- d. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD;
- e. Merencanakan teknis, struktur, dan standar pembinaan kepariwisataan; menyelenggarakan pembinaan teknis bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri dan Kelembagaan Pariwisata lintas kabupaten/kota;
- f. Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan Umum meliputi, bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri Pariwisata dan Kelembagaan;
- g. Perumusan standar operasional Dinas Pariwisata, yang meliputi bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri dan Kelembagaan Pariwisata;
- h. Pengawasan terhadap pemenuhan standar nasional; pendayagunaan bantuan; dan pengawasan, penggunaan sarana dan prasarana kepariwisataan;
- i. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan bidang Kepariwisata yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yang meliputi bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri dan Kelembagaan Pariwisata,
- j. Mengembangkan koordinasi dan kemitraan pembangunan kepariwisataan pada tingkat kab/kota, nasional maupun internasional;
- k. Menyelenggarakan pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pariwisata;
- l. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas kepariwisataan meliputi bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri Pariwisata dan Kelembagaan; pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Susunan Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, terdiri atas:

a. Sekretariat;

Sekretariat, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas Pariwisata.

Sekretariat, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pengoordinasian perumusandan penyusunan rencana, program dan anggaran;
- 2) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja;
- 3) Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan dan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- 4) Pengelolaan ketatausahaan, pelaksanaan kerumahtanggaan, perlengkapan dan pengelolaan aset, hubungan masyarakat serta urusan perpustakaan, arsip dan dokumentasi;
- 5) Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
- 6) Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- 7) koordinasi dan penyusunan produk hukum di lingkungan dinas Transmigrasi; dan
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Sekretariat, terdiri atas :

- 1) Sub Bagian Program dan Pelaporan;
- 2) Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan

3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

b. Bidang Pemasaran Pariwisata

Bidang Pemasaran Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pemasaran Pariwisata Dinas Pariwisata.

Bidang Pemasaran Pariwisata menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana kegiatan Bidang Pemasaran Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kegiatan Pemasaran Pariwisata;
- 3) Penyusunan rencana program bidang Pemasaran Pariwisata yang meliputi Analisis Pasar, Promosi, Informasi dan Komunikasi Pariwisata
- 4) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pemasaran Pariwisata yang meliputi Analisis Pasar, Promosi, Informasi dan Komunikasi Pariwisata;
- 5) Merumuskan bahan pertimbangan teknis kepada Kepala Dinas Pariwisata tentang penyelenggaraan Pameran Pariwisata;
- 6) Mengumpulkan, menyusun dan menyebarluaskan bahan informasi pariwisata melalui media;
- 7) mengumpulkan dan meneliti data guna menganalisa pengembangan pasar pariwisata;
- 8) Merencanakan strategi pemasaran, melaksanakan promosi dan pengembangan pasar;
- 9) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pameran Pariwisata;

10) Perencanaan kerja sama dengan organisasi ataupun asosiasi pariwisata dalam dan luar negeri;

11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pemasaran Pariwisata, terdiri atas :

- 1) Seksi Analisis Pasar Pariwisata;
- 2) Seksi Promosi Wisata; dan
- 3) Seksi Informatika dan Komunikasi Pariwisata.

c. Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, mempunyai tugas melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata Dinas Pariwisata.

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kegiatan Pengembangan Destinasi Pariwisata;
- 2) Penyusunan rencana program bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata yang meliputi pengendalian objek dan daya tarik wisata alam, minat khusus, bahari, buatan, kuliner, religi, seni budaya, sejarah, tradisi, ekologi perdesaan dan perkotaan;
- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata yang meliputi pengendalian objek dan daya tarik wisata alam, minat khusus, bahari, buatan, kuliner, religi, seni budaya, sejarah, tradisi, ekologi perdesaan dan perkotaan;

- 4) Pelaksanaan koordinasi dengan institusi terkait dan stakeholders dalam rangka pengembangan destinasi pariwisata;
- 5) Penyusunan rencana kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 6) Pelaksanaan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata;
- 7) Pengumpulan, mengolah dan menyajikan data yang menyangkut obyek dan daya tarik wisata alam, minat khusus, bahari, buatan, kuliner, religi, seni budaya, sejarah, tradisi, ekologi perdesaan dan perkotaan;
- 8) Melaksanakan pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penertiban serta melaksanakan proses tindakan hukum terhadap pelanggaran pengembangan obyek dan daya tarik wisata;
- 9) Melakukan pendataan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pengembangan destinasi pariwisata;
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, terdiri atas :

- 1) Seksi Pengembangan Destinasi Wisata Alam dan Minat Khusus;
- 2) Seksi Pengembangan Destinasi Wisata Budaya; dan
- 3) Seksi Pengembangan Destinasi Wisata Bahari.

d. Bidang Pengembangan Industri Pariwisata

Bidang Pengembangan Industri Pariwisata, mempunyai tugas melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan

pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pengembangan Industri Pariwisata Dinas Pariwisata.

Bidang Pengembangan Industri Pariwisata, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan industri Pariwisata;
- 2) Penyusunan rencana program bidang pengembangan industri Pariwisata yang meliputi pengembangan usaha jasa dan sarana pariwisata, investasi dan perijinan usaha Pariwisata;
- 3) Penyusunan rencana kegiatan Bidang pengembangan industri Pariwisata;
- 4) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengembangan industri Pariwisata yang meliputi pengembangan usaha jasa dan sarana pariwisata, investasi dan perijinan usaha Pariwisata;
- 5) Menyiapkan bahan koordinasi pembinaan dan evaluasi kegiatan pengendalian usaha industry pariwisata lintas sektoral;
- 6) Pengkajian dan pemrosesan rekomendasi izin pendirian lembaga pendidikan kepariwisataan perhotelan dan usaha pariwisata;
- 7) Meningkatkan kemitraan pengembangan usaha industri penunjang wisata;
- 8) Melakukan upaya-upaya dalam rangka terciptanya sistem dan iklim usaha jasa pariwisata yang sehat;
- 9) Melakukan memberdayakan usaha perjalanan wisata;
- 10) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan usaha industri pariwisata;

- 11) Pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penertiban serta melaksanakan proses tindakan hukum terhadap pelanggaran pengembangan usaha industri pariwisata sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 12) Pengendalian dalam upaya pencegahan kerusakan lingkungan akibat pembangunan industri pariwisata;
- 13) Pengolahan dan penyajian data yang menyangkut usaha industri pariwisata; dan
- 14) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pengembangan Industri Pariwisata, terdiri atas :

- 1) Seksi Pengendalian Usaha Jasa Pariwisata;
- 2) Seksi Pengendalian Usaha Sarana Pariwisata; dan
- 3) Seksi Investasi dan Perizinan Usaha Pariwisata.

e. Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata

Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata, mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata.

Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kegiatan Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata;
- 2) Penyusunan rencana program bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata yang meliputi sumber daya pariwisata, Standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan;

- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata yang meliputi sumber daya pariwisata, standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan;
- 4) Perumusan bahan pertimbangan teknis kepada Kepala Dinas Pariwisata tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, merumuskan kebijakan dan kemitraan kepariwisataan;
- 5) Pelaksanaan pendataan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan kemitraan dan kelembagaan kepariwisataan;
- 6) Penyusunan dan pelaksanaan peningkatan sumber daya pariwisata, Standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan ,litbang dan kemitraan kepariwisataan;
- 7) Perumusan rencana kegiatan Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 8) Pengumpulan, mengolah dan menyajikan data yang menyangkut sumber daya manusia, sumber daya alam, standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan dan litbang kepariwisataan;
- 9) Melakukan pengkajian bahan pembinaan dan fasilitasi peningkatan sumber daya manusia, kelembagaan, sertifikasi, standardisasi, penelitian dan pengembangan melalui kemitraan kepariwisataan;
- 10) Pengoordinasian dengan instansi terkait dan stakeholders dalam pengembangan sumber daya pariwisata, standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan; dan
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata, terdiri atas :

- 1) Seksi Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Kemitraan;
- 2) Seksi Standardisasi, Sertifikasi dan Kelembagaan Pariwisata; dan
- 3) Seksi Penelitian dan Pengembangan Kepariwisata.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan eselon. Dalam kuisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu: Magister (S2), Sarjana (S1), Diploma (D3,D2,D1) dan SLTA/Sederajat. Untuk responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) berjumlah 7 orang atau 13,2%, untuk responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 27 orang atau 50,9%, untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3,D2,D1) berjumlah 4 orang, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat berjumlah 15 orang atau 28,3%. Rincian pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	7	13,2
Sarjana (S1)	27	50,9
Diploma (D3/D2/D1)	4	7,5
SLTA/Sederajat	15	28,3
Total	53	100,0

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pengelompokan responden berdasarkan golongan/ruang memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang bergolongan/ruang IIa dan IIb yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 18.9%, diikuti yang bergolongan/ruang IIIc yaitu sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 15.1%, kemudian yang bergolongan/ruang IVa yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 11.3%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IVb yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 9.4%, kemudian yang bergolongan/ruang IIIb yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 7.5%, kemudian yang bergolongan/ruang IIa dan IIc yaitu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5.7%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IIc yaitu sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3.8%, kemudian yang bergolongan/ruang IIIa dan IVd yaitu sebanyak 1 orang atau 1.9%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan pangkat dan golongan Ia, Ib, Ic, Id, IVc dan IVe yaitu sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0.0%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan/Ruang

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan Ia	0	0,0
Golongan Ib	0	0,0
Golongan Ic	0	0,0
Golongan Id	0	0,0
Golongan IIa	3	5,7
Golongan IIb	10	18,9
Golongan IIc	2	3,8
Golongan IId	3	5,7
Golongan IIIa	1	1,9
Golongan IIIb	10	18,9
Golongan IIIc	8	15,1
Golongan IIId	4	7,5
Golongan IVa	6	11,3
Golongan IVb	5	9,4
Golongan IVc	0	0,0
Golongan IVd	1	1,9
Golongan IVe	0	0,0
Total	53	100,0

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon

Pengelompokan responden berdasarkan eselon memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang non eselon yaitu sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 54.7%, diikuti eselon IV yaitu

sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 30.2%, kemudian eselonIII yaitu sebanyak 7orang dengan tingkat persentase 13.2%, dan responden yang paling sedikit adalah eselon II sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 1.9%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Eselon II	1	1,9
Eselon III	7	13,2
Eselon IV	16	30,2
Non Eselon	29	54,7
Total	53	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisa dengan metode statistik deskriptif dilakukan dengan menjelaskan kedalam narasi hasil perhitungan nilai total rata-rata setiap indikator variabel yang diteliti, sehingga diperoleh narasi yang dapat dikaitkan dengan penelitian berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh.

Dengan analisa ini, diperoleh gambaran terkait tanggapan responden terhadap setiap indikator yang termuat dalam pertanyaan pada setiap variabel yang diteliti. Hasil analisa terhadap setiap indikator pada variabel yang diteliti sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

1. Deskripsi Kecerdasan Emosional

Untuk mengetahui gambaran atau tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional (X1) diukur melalui 4 indikator pertanyaan, adapun hasil perhitungan dari keseluruhan indikator tersebut sebagaimana termuat pada tabel 4.4 di bawah ini:

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	%		
X11	0	0,0	0	0,0	18	34,6	34	65,4	0	0,0	3,65	Tinggi
X12	0	0,0	0	0,0	18	34,6	18	34,6	16	30,8	3,96	Tinggi
X13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	50	96,2	2	3,8	4,04	Sgt Tinggi
X14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	17,3	43	82,7	4,83	Sgt Tinggi
Mean Total Kecerdasan Emosional											4,12	Sgt Tinggi

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel di atas, terhadap variabel kecerdasan emosional tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang termuat dalam variabel kecerdasan emosional dengan total mean 4,12, masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Tanggapan responden terhadap indikator merasakan (X11) dengan total mean 3,65 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator memahami (X12) dengan total mean 3,96 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator motivasi (X13) dengan total mean 4,04 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00, Tanggapan responden terhadap indikator emosional (X14) dengan total mean 4,83 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dilihat bahwa indikator dengan tanggapan responden paling tinggi adalah indikator emosional (X14) dengan total mean 4,83 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional menurut responden, pegawai sangat mampu mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan pegawai lainnya.

Namun, indikator dengan tanggapan responden paling rendah adalah indikator merasakan (X11) dengan total mean 3,65 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional menurut responden, bahwa pegawai cukup mampu untuk melakukan apa yang harus dilakukan dan dikerjakan.

2. Deskripsi Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui gambaran atau tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X2) diukur melalui 5 indikator pertanyaan, adapun hasil perhitungan dari keseluruhan indikator tersebut sebagaimana termuat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X21	0	0,0	0	0,0	21	40,4	29	55,8	2	3,8	3,63	Tinggi
X22	0	0,0	0	0,0	0	0,0	50	96,2	2	3,8	4,04	Sgt Tinggi
X23	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	86,5	7	13,5	4,13	Sgt Tinggi

X24	0	0,	0	0,	0	0,0	36	69,2	16	30,8	4,31	Sgt Tinggi
X25	0	0,	0	0,	0	0,0	32	61,5	20	38,5	4,38	Sgt Tinggi
Mean Total Gaya Kepemimpinan											4,10	Sgt Tinggi

Sumber: Olah data keusioner, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel di atas, terhadap variabel gaya kepemimpinan tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang temuat dalam variabel gaya kepemimpinan dengan total mean 4,10, masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Tanggapan responden terhadap indikator mengarahkan (X21) dengan total mean 3,63 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator melatih (X22) dengan total mean 4,04 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00, Tanggapan responden terhadap indikator mendukung (X23) dengan total mean 4,13 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00, Tanggapan responden terhadap indikator mendelegasikan (X24) dengan total mean 4,31 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00, Tanggapan responden terhadap indikator konsultasi (X25) dengan total mean 4,38 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dilihat bahwa indikator dengan tanggapan responden paling tinggi adalah indikator konsultasi (X25) dengan total mean 4,38 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan

menurut responden, bahwa pemimpin selalu menentukan masalah, mengusulkan *alternative* tindakan dan meminta saran mengenai tindakan yang akan dilakukan.

Namun, indikator dengan tanggapan responden paling rendah adalah indikator mengarahkan (X21) dengan total mean 3,63 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan menurut responden, bahwa pemimpin tidak selalu memberikan instruksi tertentu dan mengawasi dari dekat.

3. Deskripsi Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui gambaran atau tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X3) diukur melalui 5 indikator pertanyaan, adapun hasil perhitungan dari keseluruhan indikator tersebut sebagaimana termuat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X31	0	0,0	0	0,0	44	84,6	8	15,4	0	0,0	3,15	Tinggi
X32	0	0,0	0	0,0	46	88,5	6	11,5	0	0,0	3,12	Tinggi
X33	0	0,0	0	0,0	23	44,2	29	55,8	0	0,0	3,56	Tinggi
X34	0	0,0	0	0,0	7	13,5	45	86,5	0	0,0	3,87	Tinggi
X35	0	0,0	0	0,0	1	1,9	51	98,1	0	0,0	3,98	Tinggi
Mean Total Lingkungan Kerja											3,53	Tinggi

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel di atas, terhadap lingkungan kerja tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang temuat dalam variabel lingkungan

kerja dengan total mean 3,53, masuk kedalam kategoritinggi yaitu antara 3,01 – 4,00.

Tanggapan responden terhadap indikator suasana kerja (X31) dengan total mean 3,15 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja (X32) dengan total mean 3,12 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator fasilitas kerja (X33) dengan total mean 3,56 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator penerangan (X34) dengan total mean 3,87 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator keamanan (X35) dengan total mean 3,98 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dilihat bahwa indikator dengan tanggapan responden paling tinggi adalah indikator keamanan (X35) dengan total mean 3,98 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menurut responden, kondisi lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman.

Namun, indikator dengan tanggapan responden paling rendah adalah indikator rekan kerja (X32) dengan total mean 3,12 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menurut responden, hubungan dengan rekan kerja cukup harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

4. Deskripsi Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui gambaran atau tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diukur melalui 5 indikator pertanyaan, adapun hasil perhitungan dari keseluruhan indikator tersebut sebagaimana termuat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	12	23,1	40	76,9	0	0,0	3,77	Tinggi
Y2	0	0,0	0	0,0	4	7,7	48	92,3	0	0,0	3,92	Tinggi
Y3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	51	98,1	1	1,9	4,02	Sgt Tinggi
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	86,5	7	13,5	4,13	Sgt Tinggi
Y5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	78,8	11	21,2	4,21	Sgt Tinggi
Mean Total Kepuasan Kerja											4,01	Sgt Tinggi

Sumber: olah data kuesioner, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel di atas, terhadap kepuasan kerja tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang temuat dalam variabel kepuasan kerja dengan total mean 4,01, masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00.

Tanggapan responden terhadap indikator pekerjaan (Y11) dengan total mean 3,77 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator upah atau gaji (Y12) dengan total mean 3,92 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00, Tanggapan responden terhadap indikator pengawasan kerja (Y13) dengan total mean 4,02 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00, Tanggapan responden terhadap indikator kesempatan promosi (Y14) dengan total mean 4,13 masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu

antara 4,01 – 5,00, Tanggapan responden terhadap indikator rekan kerja (Y15) dengan total mean 4,21 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dilihat bahwa indikator dengan tanggapan responden paling tinggi adalah indikator rekan kerja (Y15) dengan total mean 4,21 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menurut responden, bahwa adanya hubungan yang sangat baik antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain.

Namun, indikator dengan tanggapan responden paling rendah adalah indikator pekerjaan (Y11) dengan total mean 3,77 masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menurut responden, bahwa keahlian seorang pegawai dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan di kantor, cukup meningkatkan kepuasan kerja.

D. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer perlu dilakukan uji instrumen untuk mengetahui apakah alat ukur yang dijadikan indikator dalam penelitian tersebut dapat digunakan atau tidak untuk analisa selanjutnya, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel untuk digunakan sehingga dapat mengungkapkan hipotesis yang dibangun sebelumnya. Adapun metode pengujian instrumen yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Dalam metode ini, pengujian instrumen dilakukan dengan cara melakukan korelasi skor total indikator dengan skor total jawaban responden terhadap semua indikator, hasil perhitungan tersebut harus signifikan mangacu kepada ukuran statistik. Menurut Santoso 2015, pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi antara skor item dengan skor total dengan tingkat signifikan sejumlah 95% atau 0,05. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{Hitung}) tinggi atau lebih besar daripada r_{Tabel} maka menandakan bahwa adanya korelasi antara alat ukur yang digunakan dengan item yang diteliti, atau dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan valid. Instrumen tersebut sesuai dengan ukuran statistik dinyatakan valid apabila $r \geq 0,273$ (r_{Tabel}), berikut hasil pengujian instrumen yang dilakukan:

a. Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil uji validitas terhadap variabel kecerdasan emosional sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional(X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0.930	0.273	Valid
X12	0.952	0.273	Valid
X13	0.325	0.273	Valid
X14	0.732	0.273	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai r_{Hitung} lebih besar daripada r_{Tabel} , r_{Hitung} dari setiap indikator pertanyaan pada variabel tersebut berada pada kisaran 0,325 – 0,952 sedangkan syarat yang ditentukan dalam r_{Tabel} adalah 0,273. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua indikator yang tertuang pada setiap pertanyaan dalam variabel kecerdasan emosional adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X2)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0.810	0.273	Valid
X22	0.338	0.273	Valid
X23	0.667	0.273	Valid
X24	0.907	0.273	Valid
X25	0.919	0.273	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai r_{Hitung} lebih besar daripada r_{Tabel} , r_{Hitung} dari setiap indikator pertanyaan pada variabel tersebut berada pada kisaran 0,338 – 0,919 sedangkan syarat yang ditentukan dalam r_{Tabel} adalah 0,273. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

semua indikator yang tertuang pada setiap pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X3)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0.538	0.273	Valid
X32	0.456	0.273	Valid
X33	0.865	0.273	Valid
X34	0.681	0.273	Valid
X35	0.356	0.273	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai rHitung lebih besar daripada rTabel, rHitung dari setiap indikator pertanyaan pada variabel tersebut berada pada kisaran 0,356 – 0,865 sedangkan syarat yang ditentukan dalam rTabel adalah 0,273. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua indikator yang tertuang pada setiap pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0.821	0.273	Valid
Y12	0.640	0.273	Valid
Y13	0.293	0.273	Valid
Y14	0.561	0.273	Valid
Y15	0.526	0.273	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai rHitung lebih besar daripada rTabel, rHitung dari setiap indikator pertanyaan pada variabel tersebut berada pada kisaran 0,293 – 0,821 sedangkan syarat yang ditentukan dalam rTabel adalah 0,273. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua indikator yang tertuang pada setiap pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen dengan metode ini yaitu dengan menguji tingkat konsistensi instrumen yang diukur, suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika instrumen tersebut konsisten dengan setiap indikator yang diukur. Dalam penelitian ini tingkat kehandalan atau reliabilitas instrumen akan dihitung melalui bantuan aplikasi statistik SPSS dengan teknik alpha Cronbach, menurut Sekaran (2011) nilai ambang batas atau cut of point dengan metode ini adalah ≥ 0.60 .

Berdasarkan teori ini, maka suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau memiliki tingkat kehandalan dapat diterima jika nilainya $\geq 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Kecerdasan emosional (X_1)	0.800	0.60	Reliabel 1
Gaya kepemimpinan (X_2)	0.809	0.60	Reliabel 1
Lingkungan kerja (X_3)	0.733	0.60	Reliabel 1
Kepuasan kerja (Y)	0.708	0.60	Reliabel 1

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi SPSS sebagaimana telah digambarkan pada tabel di atas, maka dapat diuraikan masing-masing variabel adalah: Nilai Cronbach alpha variabel kecerdasan emosional (X_1) adalah 0.800, Nilai Cronbach alpha variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah 0.809, Nilai Cronbach alpha variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 0.733, Nilai Cronbach alpha variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0.708. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang terdapat dalam variabel penelitian ini handal dan dapat diterima karena nilai koefisien nya lebih besar dari ambang batas yang telah ditentukan atau $\geq 0,60$.

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 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional (x1)	.583	1.715
Gaya kepemimpinan (x2)	.635	1.574
Lingkungan kerja (x3)	.423	2.363

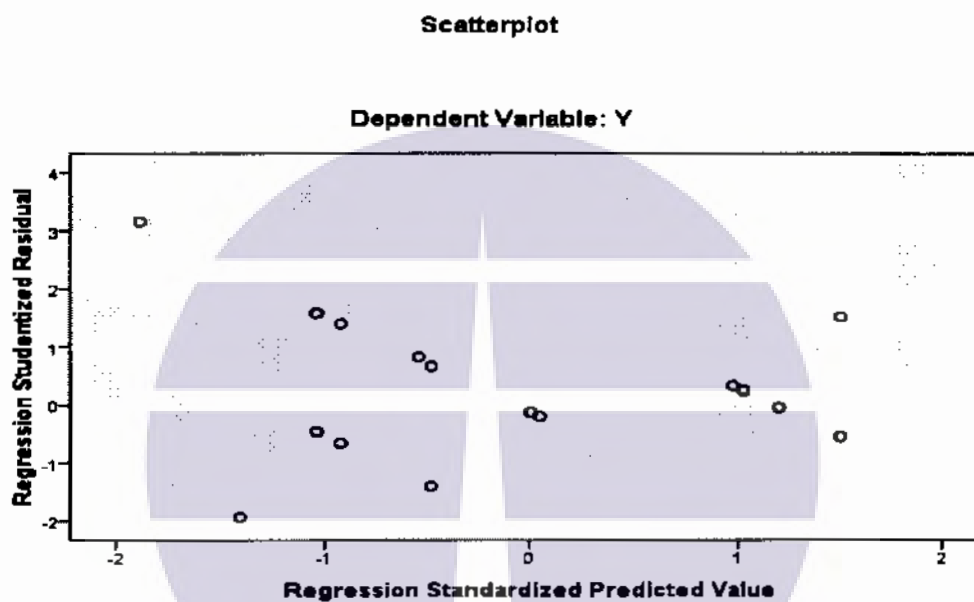
Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (kecerdasan emosional: 0.583; gaya kepemimpinan: 0.635; dan lingkungan kerja: 0,423) 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 (kecerdasan emosional: 1.715; gaya kepemimpinan: 1.574; dan lingkungan kerja: 2.363). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

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 dengan metode ini dilakukan melalui analisa regresi linear berganda, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b), Uji Parsial Dengan T-Test, dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Output Hasil Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	5.847	1.260		4.640	.000
Kecerdasan emosional (x1)	.150	.059	.250	2.535	.015
Gaya kepemimpinan (x2)	.242	.058	.394	4.165	.000
Lingkungan kerja (x3)	.384	.102	.435	3.753	.000
R2	0.727				
F Hitung	42.619				
Sig (f)	0.000				

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui bantuan aplikasi SPSS maka diperoleh rumus regresi sebagai berikut: $Y = 5.847 + 0.150 X_1 + 0.242 X_2 + 0.384 X_3$. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana apabila kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa saat kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja.

2. Uji Parsial Dengan T-Test

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja nilai tHitung berjumlah 2.535 dengan tingkat signifikan 0.000, karena nilai tHitung lebih besar daripada tTabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional (X1).

Dengan demikian maka *hipotesis 1* yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja nilai tHitung berjumlah 4.165 dengan tingkat signifikan 0.000, karena nilai tHitung lebih besar daripada tTabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan (X2).

Dengan demikian *hipotesis 2* yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja nilai tHitung berjumlah 3.753 dengan tingkat signifikan 0.000, karena nilai tHitung lebih besar daripada tTabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (X3).

Dengan demikian *hipotesis 3* yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

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

Pengujian dengan metode ini atau biasa disebut dengan uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebagaimana telah dijelaskan pada tabel 4.14 sebelumnya dapat dilihat bahwa hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh nilai f_{Hitung} sejumlah 42.619 sedangkan f_{Tabel} sejumlah 3.18 dengan tingkat signifikan 0.000, karena jumlah f_{Hitung} lebih besar daripada f_{Tabel} dan tingkat signifikan lebih besa dari 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 4* yang menyatakan kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tingkat pengaruh antar kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan dengan jumlah R square 0.727 atau 72.7%. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi cukup

tinggi oleh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, tingginya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan bahwa nilai R square sejumlah 0.727 atau 72.7% sedangkan selisihnya sejumlah 27.3% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan pada pembahasan bab-bab di atas, maka dapat disimpulkan pokok basan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja nilai tHitung berjumlah 2.535 dengan tingkat signifikan 0.000, karena nilai tHitung lebih besar daripada tTabel dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional (X1).

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.4 di atas, terhadap variabel kecerdasan emosional tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang terdapat dalam variabel kecerdasan emosional dengan total mean 4,12, masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Gunduz et al. (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang

lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan tempat kerja lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair et al.,2010).

Penelitian sebelumnya oleh Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra (2015), kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2015), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Berdasarkan uraian di atas maka *hipotesis* I kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja nilai t_{Hitung} berjumlah 4.165 dengan tingkat signifikan 0.000, karena nilai t_{Hitung} lebih besar daripada t_{Tabel} dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan (X2).

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.5 di atas, terhadap variabel gaya kepemimpinan tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang teruat dalam variabel gaya kepemimpinan dengan total mean 4,10, masuk kedalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Menurut Thoah (2011), kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan untuk mempengaruhi perilaku individu

lain. Kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Penelitian sebelumnya oleh Elperida Sinurat (2017), kesimpulan yang di dapat gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit, Yesa Martha Vita & Endang Setyaningsih (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka *hipotesis 2* kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja nilai t_{Hitung} berjumlah 3.753 dengan tingkat signifikan 0.000, karena nilai t_{Hitung} lebih besar daripada t_{Tabel} dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada 0.05 maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (X3).

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.6 di atas, terhadap lingkungan kerja tanggapan responden dinilai sangat bagus dan positif. Hal ini dapat dilihat dari

hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja dengan total mean 3,53, masuk ke dalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Lingkungan kerja merupakan peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Menurut Simanjuntak (2011), lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Netty Hardiana (2015), kesimpulan yang didapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk (2014), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka *hipotesis 3* kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian anova atau uji f diperoleh bahwa variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari Nilai F hitung untuk variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh 42.619 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin berkualitas kecerdasan emosional, semakin lengkap gaya kepemimpinan dan semakin tinggi lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja akan meningkat pula.

Tingkat pengaruh antar kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan dengan jumlah R square 0.727 atau 72.7%. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi cukup tinggi oleh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, tingginya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan bahwa nilai R square sejumlah 0.727 atau 72.7% sedangkan selisihnya sejumlah 27.3% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah melalui proses pengujian maka terbukti bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Feby Gipantius Zama (2017), menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Anisah Darumeutia (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka **hipotesis 4** yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh kesimpulan:

1. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, dimana pada hasil penelitian ditemukan, bahwa rata-rata tingkat kecerdasan emosional responden, berada pada level sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator pertanyaan yang terdapat dalam variabel kecerdasan emosional, yaitu merasakan, memahami, motivasi dan emotional masuk ke dalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sebab aktivitas pegawai di organisasi sangat tergantung dari penerapan kepemimpinan itu sendiri dalam organisasi tempat bekerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mendapat tanggapan responden sangat positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel gaya kepemimpinan yaitu mengarahkan, melatih, mendukung, mendelegasikan dan konsultasi, menghasilkan total mean 4,10, masuk ke dalam kategori sangat tinggi yaitu antara 4,01 – 5,00. Sehingga dapat disimpulkan

- kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.
3. Variabel Lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena apabila kondisi kerja baik, dapat membuat pekerjaan akan mudah dikerjakan. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja tidak menyenangkan akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, terhadap indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan rekan kerja, fasilitas, penerangan, dan keamanan, maka diperoleh hasil perhitungan seluruh indikator tersebut, total mean 3,53, masuk kedalam kategori tinggi yaitu antara 3,01 – 4,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, secara signifikan kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat turut pula dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
 4. Kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika suatu organisasi ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja maka diperlukan peningkatan pada faktor kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

B. Saran

1. Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat perlu memprioritaskan dan meningkatkan faktor kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang menjadi faktor-faktor penting serta berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Dinas Pariwisata 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 kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Anisah Darumeutia. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Baptiste, M. (2019). No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Satisfaction and Student Success. *Journal of International Education and Leadership*, 9(1), n1.
- Feby Gipantius Zama. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Reksa Finance Cabang Lampung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Feldman, Robert S. (2012). Pengantar Psikologi. *Understanding Psychology*. Terjemahan Petty Gina Gayatri
- Ferdinand, Augusty, (2011), Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gani, M. U., Ghani, A., & Nujum, S. (2019). Leadership and Local Culture Influence on State Civil Apparatus'(ASN) Job Satisfaction and Performance at Soppeng Regional Organization. *Social Science and Humanities Journal*, 1326-1345.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gunduz, et al. (2012). Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Hunjra, A. I., Chani, D., Irfan, M., Aslam, S., Azam, M., & Rehman, K. U. (2010). Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani banking sector. *African Journal of Business Management*, 4(10), 2157-2163.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. (2009). Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta
- Kim, Y. S., & Park, H. S. (2012). A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do. *Journal of dental hygiene science*, 12(6), 600-606.

- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Lambrou, P., Merkouris, A., Middleton, N., & Papastavrou, E. (2014). Nurses' perceptions of their professional practice environment in relation to job satisfaction: a review of quantitative studies.
- Mas'ud, Fuad. (2011). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mukti Wibowo dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 16 No. 1 November 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Nair, Deepa., R. Gopal, and C Babu. (2010). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. *Symbiosis Center for Management and HRD*. 3(2) : 229-251
- Netty Hardiana. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja Mitra Pati. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa.
- Nurjaya. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar.
- Oetomo, H. W. (2011). The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job satisfaction and public service quality in Magetan, East Java, Indonesia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 5(3), 277-285.
- Pasolong, Harbani. (2009). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School psychology international*, 31(1), 60-76.
- Rahmat, R., Ramly, M., Mallongi, S., & Kalla, R. (2019). The leadership style effect on the job satisfaction and the performance. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 2(1).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Ridwan, (2009). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta

- Rivai, Veithzal & Dedy, Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- SARLAK^a, E. S. Ö. D. K. (2009). The effect of the emotional intelligence on job satisfaction. *Stud Health Technol Inform*, 146, 710-1.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanungkalit, Yesa Martha Vita & Endang Setyaningsih. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines*.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta, Universitas Indonesia.
- Sinurat, Elperida. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sunar. P, Dwi. (2010). *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ dan SQ*. Jogjakarta: FlashBooks
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta, CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2011). *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Ukas, Maman. (2009). *Manajemen; Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Usman, Husaini. (2010). *Manajemen*. Edisi Ketiga. Jakarta Timur. PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinandan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat”**.

Dalam pengisian kuisioner 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. Usia

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> | 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> | > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Pria | <input type="checkbox"/> | Wanita |
|--------------------------|------|--------------------------|--------|

3. Pendidikan

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> | Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> | Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> | Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> | 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> | > 31 Tahun |

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 Kecerdasan Emosional (X1)

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

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan diri sendiri dan orang lain serta apa yang harus dilakukan (X11)	1	2	3	4	5
2	Memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang baik dan apa yang buruk serta mengubah yang buruk menjadi baik (X12)	1	2	3	4	5
3	Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (X13)	1	2	3	4	5
4	Memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri (X14)	1	2	3	4	5
5	Memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dengan hubungan dengan orang lain (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan biasanya memberikan instruksi tertentu dan mengawasi dari dekat (X21)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan dalam memberikan perintah selalu menerangkan instruksinya, mengundang pendapat dan memberikan bimbingan (X22)	1	2	3	4	5
3	Pimpinan selalu membagi proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah dengan anak buahnya dalam menyelesaikan tugas (X23)	1	2	3	4	5
4	Pimpinan selalu memberikan tanggung jawab dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahannya. (X24)	1	2	3	4	5
5	Pimpinan selalu menentukan masalah,	1	2	3	4	5

	mengusulkan <i>alternative</i> tindakan dan meminta saran mengenai tindakan yang akan dilakukan (X25)					
--	---	--	--	--	--	--

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan lingkungan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kondisi lingkungan kerja disekitar pegawai mempengaruhi pelaksanaan tugas mengajar (X31)	1	2	3	4	5
2	Hubungan dengan rekan kerja selalu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja (X32)	1	2	3	4	5
3	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran kerja (X33)	1	2	3	4	5
4	Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja (X34)	1	2	3	4	5
5	Lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman (X35)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Mempunyai keahlian dalam bekerja (Y1)	1	2	3	4	5
2	Terpenuhinya upah atau gaji (Y2)	1	2	3	4	5
3	Selalu ada pengawasan dari atasan (Y3)	1	2	3	4	5
4	Adanya kesempatan untuk inemperoleh peningkatan karir selama bekerja (Y4)	1	2	3	4	5
5	Adanya hubungan yang baik antar sesama teman kerja dan atasan (Y5)	1	2	3	4	5

