

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PERILAKU KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA DI KABUPATEN MAMASA



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

NOVITA PELUPESSY

NIM. 500655022

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul “PENGARUH PERILAKU KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA
DI KABUPATEN MAMASA “**

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, 23 Juli 2017
Yang Menyatakan



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Perilaku Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Mamasa

Penyusun TAPM : Novita Pelupessy

NIM : 500655022

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Minggu, 17 September 2017

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Titi Chandrawati, M.Ed., Ph.D.
 NIP. 19610726 198903 2 001

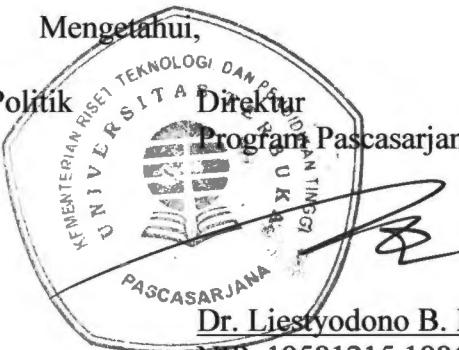

Dr. Madris, S.E., D.P.S., M.A.
 NIP. 19601231 198811 1 002

Pengaji Ahli,


Prof. Muchlis Hamdi, M.P.A., Ph. D.

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Program Pascasarjana,


Dr. Darmanto, M.Ed.
 NIP. 19591027 198603 1 003




Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si.
 NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama	:	Novita Pelupessy
NIM	:	500655022
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Pengaruh Perilaku Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Di Kabupaten Mamasa

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 20 Agustus 2017

Waktu : 15.00-16.30 Wita

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI
TAPM**

Ketua Komisi/Penguji

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

Tandatangan

.....

Penguji Ahli,

Prof. Muchlis Hamdi, M.P.A., Ph.D.

.....

Pembimbing I

Dr. Madris S.E., D.P.S., M.A.

.....

Pembimbing II

Titi Chandrawati, M.Ed., Ph.D.

.....

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Novita Pelupessy
NIM	:	500655022
Tempat/Tanggal Lahir	:	Makassar, 06 Nopember 1976
Registrasi Pertama	:	2015.2
Riwayat Pendidikan	:	SD Inpres PAM 1 Makssar ; lulus tahun 1989. SMPN 6 Makassar, lulus tahun 1992. SMAN 1 Makassar, lulus tahun 1995. Universitas Hasanuddin Fakultas Teknik Jurusan Teknik Elektro, lulus tahun 2000.
Riwayat Pekerjaan	:	1 Februari 2009, sebagai Staf Dinas Pertambangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamasa 6 Juni 2011, Kasi Kesejahteraan Sosial Kantor Kelurahan Tabone Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa 21 Januari 2014, Kasubag Kepegawaian Dinas Pertambangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamasa 23 Januari 2015, Kasubag Tata Usaha Kantor Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa 11 Januari 2016, Kasubag Perencanaan dan Keuangan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa

Majene, 23 Juli 2017

Novita Pelupessy
NIM. 500655022

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE BEHAVIOR TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE YOUTH AND SPORTS DEPARTMENT OF MAMASA DISTRICT

NOVITA PELUPESSY
(pelunovi@gmail.com)
Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The research aim to know and analysis the affect of emotional intelligence behavior such as self awareness, managing emotions, motivating oneself, empathy and social skill toward employees performance quotient at The Youth dan Sport Department of Mamasa District, and to know and analysis the emotional intelligence behavior have dominant affect toward employees performance at The Youth dan Sport Department of Mamasa District.

Kind of research namely quantitative, population and sample all of employees as amount 46 as respondent through full sampling method. Data analysis used Multiple Regression.

The result of research to be proof the hypothesis H_0 to push and H_1 to accept namely the emotional intelligence quotient that is self awareness, and motivating oneself have positive and significant toward employees performance at The Youth dan Sport Department of Mamasa District. Based on the result of research to found that the emotional intelligence behavior quotient namely motivation oneself have dominant affect toward employees performance at The Youth dan Sport Department of Mamasa District. That mean in increasing of performance found the motivation employees such as there are the support to hard work, desire to prestation, satisfy with job and useful of self identity to making of good attitude in organization.

Keywords: Performance, and Emotional Intelligence Behavior

PENGARUH PERILAKU KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA DI KABUPATEN MAMASA

NOVITA PELUPESSY

(pelunovi@gmail.com)

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Pegawai publik yang dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya memberikan layanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan standar operasional prosedur. Tanggapan yang disampaikan masyarakat atas layanan pegawai publik melekat erat dengan kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa, serta untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kecerdasan emosional yang dominan berpengaruh terhadap pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebanyak 46 orang yang dijadikan sebagai responden (*metode full sampling*). Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan dugaan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa perilaku kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, dan motivasi diri, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa, dan berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional berdasarkan motivasi diri yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa. Artinya pegawai dalam meningkatkan kinerja ditentukan oleh motivasi yang ada dalam diri aparat berupa dorongan dalam hati untuk giat bekerja, hasrat untuk berprestasi, puas dengan pekerjaan yang ditekuni dan memanfaatkan identitas diri untuk berbuat yang lebih baik bagi organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur hanya kepadaNya atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penelitian dan penyusunan tesis ini dapat diselesaikan dengan judul "Pengaruh Perilaku Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Di Kabupaten Mamasa".

Sungguh proses penyelesaian tesis ini merupakan suatu perjuangan panjang bagi penulis yang banyak mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sepatutnya penulis berterima kasih kepada:

1. Dr. Madris, S.E., D.P.S., M.A., selaku Pembimbing I pada Universitas Terbuka (UT) dan Titi Chandrawati, M.Ed., Ph.D., selaku Pembimbing II pada Universitas Terbuka (UT) dengan kesibukan beliau di awal pembimbingan, tetapi beliau tetap meluangkan waktunya untuk melakukan bimbingan baik langsung maupun jarak jauh tanpa hambatan atau halangan yang berarti;
2. Bapak dan ibu dosen dan segenap pengelola Perguruan Tinggi Universitas Terbuka baik Pusat maupun Daerah (UPBJJ Majene) yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang tidak pernah surut dari waktu ke waktu memberi bimbingan, saran, masukan, arahan serta semangat hingga proses perkuliahan dan penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya;
3. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Mamasa, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi serta seluruh staf DISPORA atas masukan dan kemudahan dalam pengambilan data pada penelitian ini;

4. Rekan-rekan PPGTM Klasis Sumarorong, Kel. Bpk. Hesron Lullungi, S.Pt., M.M., dan dr. Ratna Sari Dewi yang telah membantu memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan dalam penelitian ini.
5. Ucapan terima kasih yang tak terhingga secara khusus disampaikan kepada ketiga orang tua terkasih; Ayahanda Jopie Pelupessy, B.A., dan Ibunda Rosaly Thumo, B.E., serta Ibu Fatmawati atas doa juga segala pengorbanan yang tak ternilai harganya baik bantuan moril dan materil. Demikian pula kepada suami tercinta Oscar Santosa Dualangi dan anak-anakku Aurel Thumonglo Dualangi dan Audrey Lepong Bulan Dualangi atas pengertian, kesabaran, motivasi, dorongan serta doa dan cinta kasih yang diberikan merupakan penyemangat dalam menjalani hari-hari selama perkuliahan berlangsung sampai karya tulis ini terselesaikan;
6. Semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini, penulis mohon maaf dan mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas bantuan, doa, motivasi, dan kerjasamanya.

Penulis mengakui keterbatasan dan kelemahan dalam penyelesaian penelitian ini, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan hasil penulisan tesis ini. Harapan penulis, semoga segala dukungan, dorongan dan bantuan serta pengorbanan yang diberikan oleh berbagai pihak hingga selesaiya penulisan tesis ini dapat memberikan nilai ibadah serta mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Amin.

Majene, 23 Juli 2017

Penulis,

Novita Pelupessy

DAFTAR ISI

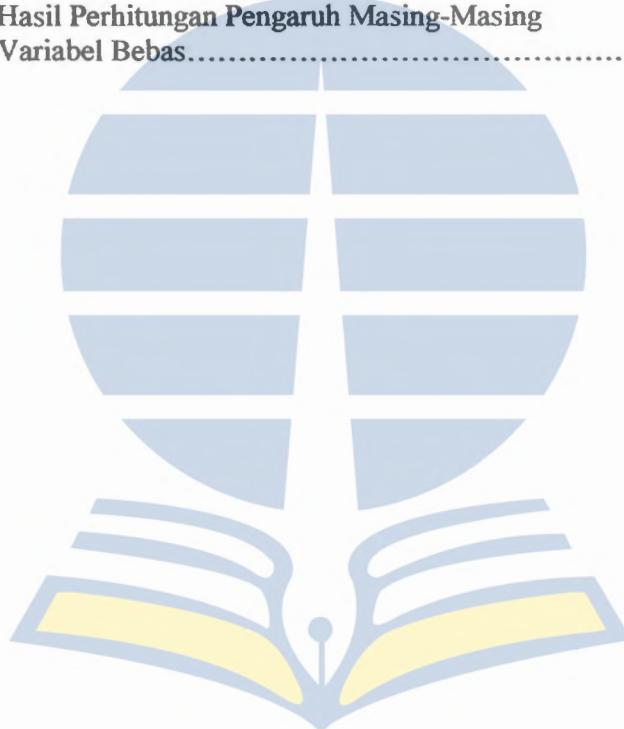
	Halaman
Surat Pernyataanii
Lembar Persetujuan.....	.iii
Lembar Pengesahan.....	.iv
Riwayat Hidup.....	.v
Abstrakvi
Kata Pengantar.....	.viii
Daftar Isi.....	.x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kegunaan Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 15
A. Kajian Teori	15
A.1. Birokrasi Pelayanan Publik.....	15
A.2. Tipologi dan Budaya Birokrasi.....	19
A.3. Teori New Publik Management.....	21
A.4. Beberapa Pandangan Tentang Kinerja.....	22
A.5. Beberapa Konsep Kecerdasan Emosional.....	25
A.6. Dimensi Kecerdasan Emosional.....	29
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berpikir.....	37
D. Operasionalisasi Variabel	40
E. Hipotesis.....	43
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 44
A. Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel.....	45

C. Instrumen Penelitian	45
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	46
E. Metode Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	58
B. Hasil Penelitian.....	63
C. Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
A. KESIMPULAN.....	96
B. SARAN.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 2.2. Konstruk, Variabel dan Indikator.....	52
Tabel 4.1. Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Usia.....	59
Tabel 4.2. Distribusi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.3. Distribusi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	61
Tabel 4.4. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	62
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Data Responden.....	64
Tabel 4.6. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.7a. Distribusi Persentase Pegawai Menurut Kinerja.....	67
Tabel 4.7b. Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Menurut Item Indikator.....	68
Tabel 4.8a. Distribusi Persentase Pegawai Menurut Kesadaran Diri	69
Tabel 4.8b. Rata-Rata Nilai Kesadaran Diri Pegawai Menurut Item Indikator.....	70
Tabel 4.9a. Distribusi Persentase Pegawai Menurut Pengaturan Diri	71
Tabel 4.9b. Rata-Rata Nilai Pengaturan Diri Pegawai Menurut Item Indikator.....	72
Tabel 4.10a. Distribusi Persentase Pegawai Menurut Motivasi.....	72
Tabel 4.10b. Rata-Rata Nilai Motivasi Diri Pegawai Menurut Item Indikator.....	73
Tabel 4.11a.Distribusi Persentase Pegawai Menurut Empati.....	74
Tabel 4.11b. Rata-Rata Nilai Empati Pegawai Menurut Item Indikator.....	75

Tabel 4.11b. Rata-Rata Nilai Empati Pegawai Menurut Item Indikator.....	75
Tabel 4.12a. Distribusi Persentase Pegawai Menurut Kecakapan Sosial.....	76
Tabel 4.12b. Rata-Rata Nilai Kecakapan Sosial Pegawai Menurut Item Indikator.....	77
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikoleniaritas.....	78
Tabel 4.14. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas.....	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	39
Gambar 3.1. Kerangka Analisis.....	57



LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran 2	Tabulasi Data Mentah.....	107
Lampiran 4	Printout Hasil SPSS.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat untuk mencapai tujuan bernegara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, transparan, dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa, pembentukannya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 22 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa yang awalnya berupa Kantor dan berdasarkan UU kelembagaan baru ditingkatkan menjadi Dinas. Landasan hukum tersebut merupakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa serta Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Tugas Pokok Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah membantu Bupati selaku Kepala Daerah dalam penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang Pemuda dan Olahraga. Hal ini semua berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 Tahun 2016 untuk melaksanakan ketentuan Pasal 232 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Mengimplementasikan *good governance* menjadi salah satu kebijakan yang unggul adalah merupakan kebutuhan paska demokratisasi menurut Nugroho (2009). Reformasi birokrasi yang telah digencarkan dalam rangka penciptaan Pemerintahan yang baik, kiranya masih dalam proses sebagaimana proses demokratisasi yang meluas diberbagai negara dan menggeser peran negara lebih signifikan. Saat ini administrasi publik bekerja dalam sebuah entitas publik dengan peran negara yang makin menyempit, maka memerlukan kehadiran publik dalam artian aktor-aktor lain di luar negara menjadi lebih penting. Aktor-aktor luar negara yang dimaksudkan dapat berupa asosiasi-asosiasi mandiri dari rakyat, lembaga swadaya masyarakat, kelompok-kelompok kepentingan tertentu, dan agen-agen negara yang mana dengan kehadirannya lebih bersifat spontan yang sering menjadi alat untuk mengontrol kinerja pegawai pemerintah atau pengawali publik dalam hal memberikan pelayanan pada masyarakat. Tuntutan akuntabilitas publik dengan mengutamakan peran rakyat serta kecenderungan untuk menempatkan atau memposisikan rakyat pada posisi yang lebih signifikan, menjadikan mainstream artikulasi publik luas.

Permasalahan PNS yang sering muncul antara lain penghasilan atau gaji yang kecil, penyelewengan kekuasaan atau kewenangan, rekrutmen yang bermasalah, dan keinginan untuk menambah penghasilan dengan cara yang tidak benar atau dengan kata lain melakukan korupsi (Widhyharto, 2008). Effendi, dkk (2008) menyampaikan hal yang sama bahwa permasalahan PNS dapat ditinjau dari tiga perspektif, yakni perspektif kelembagaan, perspektif sistem (aturan hukum dan kebijakan), dan perspektif sumber daya manusia (SDM). Selanjutnya Effendi, dkk (2008) juga menyampaikan bahwa profil PNS dalam hal kualitas individu pegawai atau SDM masih rendah begitupula dengan mentalitasnya yang diakibatkan minimnya tingkat rasionalitas dan keterkaitan antara sub sistem dalam managemen PNS, yang diawali

dari perencanaan sampai pemberhentian sehingga kurang efektif koordinasi antara instansi. Oleh karena itu penilaian negative terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan masih perlu peningkatan.

Sebagai pegawai pemerintah, pegawai negeri sipil (PNS) seharusnya dapat menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat sebagai mana peraturan yang berlaku dan standar operasional prosedur yang ada. Tanggapan yang disampaikan masyarakat atas layanan pegawai publik melekat erat dengan kinerja Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari andil sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalam organisasi tersebut, begitupun pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Gibson (2011) menyatakan bahwa setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja OPD Dinas Pemuda dan Olahraga terdiri dari dua kinerja yang diukur yaitu kinerja pelayanan dan kinerja anggaran dengan realisasi pendanaan pelayanan OPD. Penilaian tentang kinerja dapat dilihat secara kualitas, kuantitas, efisien, dan efektif dari prestasi kerja. Contoh kualitas kerja diwujudkan melalui adanya kesadaran dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi, kuantitas kerja ditentukan oleh banyaknya aktivitas yang dikendalikan oleh pegawai, motivasi diri dilihat berdasarkan dorongan dalam diri pegawai untuk lebih efisien dalam bekerja, memahami dalam pemanfaatan waktu kerja yang efektif dan cakap dalam bekerja untuk meraih prestasi.

Menghadapi dinamika aktivitas organisasi, sangat dibutuhkan SDM yang memiliki kecerdasan emosional agar tujuan organisasi tercapai. Ini berarti kecerdasan emosional perlu dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Jika

melihat dunia kerja organisasi, maka terlihat bahwa seseorang tidak cukup hanya pintar dibidangnya. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual dibidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin melejit lebih jauh membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan maupun atasannya. Disinilah kecerdasan emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam karir.

Kemampuan merasakan, menerapkan daya, memahami, mengelola, menggunakan intuisi, indera dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi secara efektif serta mengendalikan emosi adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini mencakup lima dimensi yakni kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecakapan sosial.

Terdapat sebuah fenomena mengenai kecerdasan emosional yang belum mendapat perhatian dari pengambil kebijakan, sehingga terlihat bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial pegawai perlu ditingkatkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fenomena ini terlihat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa. Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan seiring dengan peningkatan kecerdasan emosionalnya. Kenyataan yang terlihat bahwa kecerdasan emosional pegawai yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa berdasarkan pengamatan empiris yang peneliti cermati, masih perlu ditingkatkan aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial yang masih terlihat belum menunjukkan pegawai yang dapat memiliki kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penyorotan fenomena dari kecerdasan emosional yang perlu ditingkatkan ini mengacu kepada teori emotional intelligence yang dikemukakan oleh Maxwel (2004) bahwa keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia tidak terlepas dari kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerjanya. Karenanya perlu diperkenalkan kepada sumber daya manusia pentingnya dimensi kecerdasan emosional.

Dimensi kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan kecakapan sosial, ini menjadi pertimbangan bagi setiap SDM untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya dalam menghadapi dinamika aktivitas kesehariannya untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Fakta yang menjadi fenomena ditemukan bahwa kesadaran diri dari pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga masih perlu diperbaiki. Berkaitan dengan aspek yang menunjang terwujudnya kesadaran diri antara lain pegawai harus meningkatkan perhatiannya terhadap pekerjaan, mengendalikan adanya ego diri yang berlebihan, adanya reaksi diri yang sigap dan tanggap terhadap pekerjaan, kemampuan berpikir yang konstruktif, dan kepekaan melibatkan perasaan atas sebuah tindakan. Terlihat pegawai masih sering kurang memperhatikan tugas pokok yang diwewenangkan kepadanya, masih sering meunjukkan sifat ego diri yang berlebihan di dalam menghadapi aktivitas kerja, reaksi diri yang kurang proaktif dalam mendukung penyelesaian kerja, kemampuan berpikir yang rendah dalam memecahkan sebuah permasalahan kerja dan tingkat kepatuhan terhadap ketentuan dan aturan yang berlaku yang masih rendah. Contoh, dari kesadaran diri yang rendah seperti pegawai tidak menyadari apa yang harus dikerjakan, sering meremehkan pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan, tidak taat pada atasan dan sering melakukan pelanggaran kerja.

Dari segi pengaturan diri pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa menunjukkan bahwa pegawai belum dapat menguasai diri dalam mengontrol atau mengendalikan diri dalam menjalankan aktivitas kerja, kurang mampu menunjukkan eksistensi diri untuk lebih berprestasi, disiplin kerja yang kurang (masih sering melanggar aturan) dan semangat kerja yang masih rendah. Contoh, dalam menjalankan aktivitas keseharian, masih banyak pegawai belum menunjukkan eksistensi diri, masih kurang disiplin dalam setiap kehadiran dan masih kurang bersemangat dalam bekerja.

Kenyataan mengenai fenomena kecerdasan emosional juga terlihat dari perwujudan motivasi diri dalam bentuk dorongan hati menghadapi aktivitas kerja, sering ragu untuk dilakukan, karena hasrat dalam menghadapi aktivitas kerja yang rendah, hal ini dikarenakan pegawai kurang puas dalam menjalankan aktivitas kerjanya yang pada akhirnya dukungan terhadap identitas diri rendah. Contoh, pegawai belum memiliki dorongan dalam hati untuk menjalankan wewenang yang diberikan, kurang mampu menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, kurang puas dengan pekerjaan yang ditekuni dan tidak mampu menunjukkan identitas diri dalam bekerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Pada sisi lain, kenyataan menunjukkan bahwa fenomena kecerdasan emosional yang diterapkan melalui empati terlihat bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga masih banyak yang kurang memperhatikan empati khususnya ikut berperan dalam berbagai aktivitas, cara kerja yang kadang-kadang kurang beretika, kadang-kadang kurang bermoral dan kurang memahami prosedur kerja yang ditetapkan. Contoh, masih terdapat pegawai yang memaksakan kehendak dan tidak bisa mengerti kesulitan orang lain, kurang beretika dalam menjalankan aktivitas kerja, kurang mampu dalam memperlihatkan sikap moral yang baik dalam setiap kondisi kerja, dan

masih kurang bisa mengontrol emosi sehingga kadang-kadang terjadi konflik diantara pegawai.

Tuntutan kepada setiap pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga untuk memiliki kecerdasan emosional harus mampu ditunjukkan melalui kemampuan dalam penerapan kecakapan sosial yang selama ini sudah bagus tetapi masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Pegawai harus mampu menunjukkan tata krama yang baik dalam beraktivitas, menunjukkan kemampuan terampil secara ekspresif, mampu mengembangkan interaksi dengan publik yang dilayani dan selalu membina kerjasama secara proporsional sebagai keterkaitan dengan kecakapan sosial dalam menunjang peningkatan kinerja. Contohnya, dalam hal menunjukkan tata krama dalam bekerja masih perlu ditingkatkan, keterampilan dalam bersosialisasi, interaksi sosial dan kerjasama antar sesama pegawai (cenderung individual). Hal ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uraian tentang kecerdasan emosional dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial secara langsung memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Furtwengler (2004) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan penilaian tingkat kerja yang sesungguhnya telah dilaksanakan dengan jelas (Prama, 2006). Apapun hasil dari pelaksanaan tugas seorang karyawan tetap menjadi kinerja walaupun hasilnya baik dan buruk. Jika pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur atau petunjuk pelaksanaan dan mencapai hasil sesuai rencana semula maka kinerja tersebut dapat dinilai baik.

Veithzal dan Ella (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Dharma (1991), sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor digolongkan sebagai kinerja pegawai. Sejalan dengan pengertian tersebut, Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut Kusriyanto yang dikutip oleh Pasolong (2007) dalam buku Teori Administrasi Publik mengatakan bahwa hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi itulah kinerja pegawai. Menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong menyatakan bahwa kinerja dikategorikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa merupakan pencapaian hasil dari olah pikiran dan tenaga dari masing-masing pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan sebelumnya. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan terhadap tugas dan fungsinya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh masing-masing pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan seperti kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas kerja yang dapat diselesaikan, kemudian adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai dan tingkat disiplin kerja pegawai. Sedangkan pencapaian kinerja organisasi dapat dilihat dari adanya input atau masukan yang diberikan oleh pegawai kepada pimpinan, output kerja yang dihasilkan oleh pegawai, proses kerja yang dihasilkan oleh pegawai, kemudian manfaat yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamasa yang saat ini belum menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang memuaskan dan disamping itu Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa belum mampu berpihak kepada masyarakat secara khusus kaum pemuda secara maksimal, terutama dalam meningkatkan kemampuan, kreatifitas, kecakapan hidup dan jiwa kewirausahaan dibidang kepemudaan. Fenomena yang terjadi kinerja organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah rendahnya kinerja organisasi dalam merealisasikan program-program pemerintah yang berkaitan langsung dengan masyarakat.

Hal ini tergambar dari tidak tercapainya sasaran kinerja tahunan yang telah ditetapkan. Sasaran target kerja rata-rata yang dicapai hanya berkisar 70 persen

dari rencana kerja. Capaian itu terlihat dari realisasi anggaran pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa, terutama dalam mewujudkan kemandirian ekonomi dengan cara peningkatan kecakapan hidup pemuda begitupun dalam bidang keolahragaan, dimana terbatasnya anggaran dalam penyediaan sarana dan prasarana olahraga yang berstandar baik ditingkat desa maupun tingkat kabupaten. Sedangkan fakta kinerja organisasi secara kuantitatif dapat dilihat dari input yang diberikan oleh pegawai terhadap pimpinan, proses pekerjaan yang masih berjalan lamban, hasil (output) yang dihasilkan oleh pegawai belum maksimal, kemudian hasil dari tugas dan fungsi pegawai yang masih rendah, manfaat dari hasil kerja pegawai yang belum dapat dirasakan oleh masyarakat khususnya dibidang kepemudaan dan keolahragaan serta dampak yang diberikan oleh pegawai terhadap tugas dan fungsinya sebagai pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa TA. 2014-2016 diperoleh laporan kinerja anggaran operasional OPD dapat terealisasi 99,99 persen dari Pagu Anggaran Dinas Pemuda dan Olahraga namun demikian Pagu Anggaran Dinas Pemuda dan Olahraga yang merupakan dana operasional Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa tersebut masih sebesar 64 persen dari rencana anggaran tiap tahunnya yang termuat dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pemuda dan Olahraga. Dari segi pelayanan walaupun dengan realisasi anggaran 99,99 persen dari pagu anggaran tersebut, belum optimal karena yang terdaih hanya sebatas biaya operasional rutin perkantoran saja sedangkan dari segi pembinaan bidang kepemudaan dan keolahragaan sebagai tujuan Pembangunan Nasional Kepemudaan khususnya di Kabupaten Mamasa belum sepenuhnya terlaksana karena berbagai kendala. Kurangnya *entrepreneur-entrepreneur* muda rendahnya prestasi olahraga sebagai salah satu contoh gambaran

masih rendahnya kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa termasuk didalamnya kinerja pegawai yang masih rendah dalam hal pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial atau yang umum dikatakan sebagai perilaku dari kecerdasan emosional.

Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa ternyata kinerja yang dicapai oleh pegawai masih belum menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat tingkat kecerdasan emosional pegawai yang masih belum menunjukkan kepada kecerdasan emosional yang sesungguhnya yaitu seseorang yang mampu mengenali emosinya sendiri, mengelola emosi, mampu memotivasi dirinya, serta kemampuan dalam mengenali emosi orang lain.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri pegawai terhadap hal-hal yang harus dilakukan maupun dihindari dalam menjalankan pekerjaan. Kecerdasan emosional tergambar dengan adanya semangat dalam bekerja, ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, tidak mudah frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri. Fakta dari masih rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari kurangnya pegawai dalam

mengendalikan emosi, pegawai kurang mampu mengenal orang lain secara baik serta pegawai kurang mampu memotivasi diri sendiri. Disamping itu, pegawai kurang mampu memotivasi dirinya sendiri, serta pegawai kurang mampu menjaga hubungan antara pimpinan maupun hubungan sesama pegawai.

Dalam hal ini masih perlu peningkatan pengendalian diri antara tugas pekerjaan kantor dengan masalah pribadi mereka, karena manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu dari operasi organisasi, karena itu alat secanggih apapun yang dimiliki orgnisasi tidak akan mempunyai nilai guna yang mendukung semangat kerja dan kinerja pegawai, jika mereka tidak bisa mengendalikan dorongan hati dan emosi yang menghindari konflik yang berlebihan. Dengan ini kecerdasan emosional pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga masih perlu ditingkatkan untuk menghasilkan semangat kerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai nyaman dalam bekerja, tanpa adanya keterbatasan gerak kerja antar pegawai, dan para pegawai bisa fokus terhadap kerjaan sehingga menciptakan kinerja yang tinggi. Indikasi dari masih rendahnya kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa dapat dilihat dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh pimpinan, kemudian banyak pegawai yang masih kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, kemudian tingkat disiplin kerja pegawai yang masih relatif rendah terutama dalam mencapai tujuan organisasi, rendahnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai, serta kualitas kerja yang masih relatif rendah.

Selain dari lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah motivasi kerja pegawai juga menjadi salah indikator penilaian dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka menarik diteliti kinerja pegawai dari perilaku kecerdasan emosionalnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan atau perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah dimensi kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.
2. Manakah dari dimensi kecerdasan emosional tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.
2. Mengetahui dan menganalisis dimensi kecerdasan emosional yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah literatur dan memperluas pemahaman mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian kedepan di masa yang akan datang meskipun disarankan agar ditambah jumlah sampel dengan indikator dari masing-masing variabel yang diamati.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan pimpinan atau pihak atasan pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan perilaku kecerdasan emosional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A.1. Birokrasi Pelayanan Publik

Pengertian Birokrasi dikemukakan oleh M de Gournay dalam Albrow (1989) pada abad ke-18, hal itu dilakukan untuk memberikan atribut terhadap suatu penyakit yang jelas-jelas dapat merusak sistem pemerintahan di Perancis yang disebut bureaumania, dalam sejarahnya pemerintah Perancis pada saat itu dikenal memiliki kinerja yang sangat buruk penarikan pajak yang tinggi untuk berpesta, perilaku yang kejam kepada mereka yang kritis.

Berkaitan dengan hal tersebut menurut Crozier (1964) konsep birokrasi yang ditandaskan sebagai pemerintah oleh sebuah biro yaitu pemerintah yang oleh sejumlah departemen diisi staf yang ditunjuk dan bukan dipilih atau diorganisasikan secara hirarkis, sedangkan keberadaannya tergantung kepada otoritas yang mutlak. Selain itu birokrasi juga diartikan sebagai rasionalisasi kegiatan kolektif sebagaimana Birokrasi Weber.

Adapun perspektif klasik yang diajukan oleh Sosiolog Jerman Max Weber tentang birokrasi disebut juga dengan organisasi yang ideal meski menurut Robbins (2006) model Birokrasi Weber lebih berupa gambaran yang hipotesis dari pada tentang yang sebenarnya bagaimana kebanyakan organisasi itu distruktur menurutnya sebagai berikut; (1) Pembagian kerja, dalam hal ini pekerjaan dari setiap orang dipecah-pecah atau dibagi sampai pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan ditetapkan dengan jelas; (2) Hierarki kewenangan yang jelas adalah sebuah struktur multi tingkat yang formal,

dengan posisi hierarki atau jabatan yang memastikan bahwa setiap jabatan yang lebih rendah berada di bawah supervise dan control dari yang lebih tinggi; (3) Formalisasi yang tinggi yaitu ketergantungan kepada peraturan dan prosedur yang formal untuk memastikan adanya keseragaman dan untuk mengatur perilaku pemegang pekerjaan; (4) Bersifat tidak pribadi (impersonal) yakni sanksi-sanksi yang diterapkan secara seragam dan tanpa perasaan pribadi untuk menghindari keterlibatan dengan kepribadian individual dan preference pribadi para anggota; (5) Pengambilan keputusan mengenai penempatan pegawai yang didasarkan atas kemampuan. Keputusan seleksi dan promosi berdasar atas kualifikasi teknis, kemampuan dan prestasi para calon; (6) Jejak karier bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan bagi para pegawai untuk mengejar karier dalam sebuah organisasi dan sebagai imbalan atas komitmen terhadap karier tersebut. Para pegawai mempunyai masa jabatan, artinya mereka akan dipertahankan walaupun mereka kehabisan tenaga atau kepandaianya tidak terpakai lagi; dan (7) Kehidupan organisasi yang dipisahkan dengan jelas dari kehidupan pribadi. Maksudnya adalah kebutuhan dan minat pribadi dipisahkan sepenuhnya agar keduanya tidak mencampuri sikap impersonal pada aktifitas organisasi yang bersifat rasional.

Berkaitan dengan pernyataan tersebut di atas birokrasi tidak terlepas dari administrasi publik, karena di dalam birokrasi terjadi hubungan antara kepentingan manusia yang dijalankan secara rutinitas, terus menerus setiap hari dengan adanya wewenang dan kekuasaan serta beberapa pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan sebuah birokrasi harus berorientasi pada prinsip pelayanan publik yaitu sesuatu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh penyelenggara negara sebagaimana ungkapan Nugroho (2009) bahwa tugas

pelayanan publik adalah tugas memberikan pelayanan kepada umum tanpa membeda-bedakan dan diberikan secara cuma-cuma atau sedemikian rupa sehingga kelompok paling tidak mampu juga bisa mendapat pelayanan. Tugas ini diemban oleh negara yang dilaksanakan melalui ekskutif.

Menurut Luthans (2006), perilaku organisasi positif merupakan suatu studi dan aplikasi dari kekuatan sumber daya manusia positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja saat ini.

Davidson (Luthans, 2006) mengatakan bahwa selain didasarkan pada kekuatan dan kapasitas psikologis positif atau modal psikologis, maka sebuah konstruksi perilaku organisasi positif (POB) harus memenuhi kriteria operasional sebagai berikut; a) berdasarkan teori dan penelitian, perilaku organisasi positif didasarkan pada pembentukan teori dasar dan penemuan penelitian dasar dan terapan yang berkelanjutan; b) ukuran-ukuran valid. Sebuah konstruksi POB harus dapat dipercaya (reliabel) dan mempunyai ukuran-ukuran valid; c) konsep unik. POB berhubungan dengan konstruksi yang unik dan menarik; d) terbuka untuk perkembangan; dan e) mengelola perkembangan kinerja. POB berhubungan dengan tempat kerja dan bagaimana kapasitas psikologis positif dapat diterapkan untuk mengembangkan kinerja manusia khususnya bagi pemimpin atau manajer dan sumber daya manusia secara umum.

Kapasitas psikologis positif yang paling memenuhi kelima kriteria tersebut adalah: optimisme, harapan, kebahagian, resiliensi, kecerdasan dan percaya diri/efikasi diri.

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Agustian (2001) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya cognitive intelligence saja yang dibutuhkan tetapi juga emotional intelligence (Goleman, 2002). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (2004) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi

adalah motivasi. Salovey (Goleman, 2002), seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (2001) dan Chermis (2001) terhadap beberapa subjek penelitian pada beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang

A.2. Tipologi Dan Budaya Birokrasi

Menurut Harris (2009) tipologi birokrasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, dari perspektif otoritasnya, dikenal dengan adanya birokrasi tradisional, karismatik dan birokrasi legal-rasional. Dari perspektif derajat keterbukaan, lebih lanjut Harris (2009) menyampaikan bahwa Lee mengklasifikasikan ke dalam birokrasi terbuka, campuran dan tertutup. Derajat keterbukaan birokrasi dapat dilihat dari aksesibilitas masyarakat untuk berhubungan dengan birokrasi, luasnya pelaksanaan recruitment, kebebasan kelompok lain untuk memasuki jajaran eselon birokrasi tingkat menengah dan tingkat tinggi serta derajat kesediaan birokrasi untuk mendistribusikan kekuasaannya kepada kelompok lain.

Berkaitan dengan hal birokrasi menurut Nugroho (2009) konsep awal yang mendasari gagasan moderen tentang birokrasi berasal dari tulisan-tulisan Max Weber, seorang Sosiolog Jerman, dengan karyanya *The Theory of Social and Economic Organization* yang mengetengahkan ciri-ciri pokok dari birokrasi ideal sebagai berikut; (1) Para anggotanya/staf secara pribadi bebas dan hanya melakukan tugas-tugas impersonal dari jabat-jabatannya; (2) Ada hirarki jabatan yang jelas; (3) Fungsi-fungsi jabatan diperinci dengan jelas; (4) Para pejabat diangkat berdasarkan kontrak; (5) Mereka diseleksi berdasarkan atas kualifikasi profesional yang secara ideal diperkuat dengan diploma yang diperoleh melalui ujian; (6) Mereka digaji dengan uang dan mendapat pensiun; (7) Pekerjaan pejabat adalah pekerjaan yang satu-satunya; (8) Ada struktur karier dan kenaikan pangkat yang mungkin baik melalui senioritas maupun pretasi dan sesuai dengan penilaian para atasan; (9) Pejabat tidak boleh mengambil kedudukannya sebagai miliknya pribadi begitu pula sumber yang menyertai kedudukannya itu; (10) Pejabat tunduk pada pengendalian dan sistem disipliner.

Birokrasi dengan ciri-ciri tersebut di atas adalah birokrasi yang dapat meningkatkan efisiensi organisasi untuk itulah hal demikian disebut birorasionalitas dan biroefisiensi yang tidak efisien disebut pemborosan atau biropatologi. Menurut Yates (1982) model dominan birokrasi pemerintah itu ada dua yaitu: demokrasi pluralis (*pluralist democracy*) dan Efisiensi administratif (*administrative efficiency*). Pembagiannya untuk pluralis demokrasi adalah: (1) adanya beraneka ragam kepentingan kelompok dan proses politik yang saling bersaing; (2) pemerintah harus memberi tawaran kepada beraneka ragam kelompok tersebut untuk mendapatkan butir-butir

masalah dan sarana partisipasi; (3) pemerintah harus memiliki pusat-pusat kekuasaan yang banyak dan menyebar baik vertikal maupun horizontal untuk menjamin persaingan ambisi dan menghasilkan perimbangan kekuasaan; (4) pemerintah dan politik lebih baik difahami sebagai persaingan diantara kepentingan-kepentingan minoritas; (5) dalam proses pengambilan keputusan dimungkinkan bahwa kelompok yang aktif dan sah dari penduduk membuat mereka mendengar secara efektif; (6) persaingan antara lembaga pemerintah dan kelompok-kelompok kepentingan diharapkan tidak adanya tawar menawar kompromi dan menghasilkan keseimbangan kekuasaan umum di masyarakat.

A.3. Teori New Public Management

Konsep New Public Management pada mulanya dikenalkan oleh Cristopher Hood pada tahun 1991 sebagaimana ungkapan Hughes (1998). Bahwa munculnya New Public Managamen (NPM) di Eropa pada Tahun 1980-1990 karena ingin meninggalkan model administrasi publik tradisional atau model birokrasi klasik menuju pendekatan managemen modern yang lebih fleksibel dan juga disebut sebagai “Managerialism New Public Management, Market Based Public Administration, Post Bureaucratic Paradigm” dan Entrepreneurial Government, namun yang lebih popular dengan sebutan New Public Managemen, yang dikenalkan oleh Osborne dan Gaebler dengan Reinventing Government dan lebih memberi perhatian besar kepada pencapaian kinerja dan akuntabilitas manajer public sehingga organisasi publik terbuka, fleksibel, ramping efisien dan rasional.

Penetapan tujuan organisasi dan personal sangat diperlukan agar dapat berdampak pada pengukuran atas prestasi yang dicapai melalui indikator atau

standar kinerja dan ukuran kinerja yang harus dilakukan evaluasi program secara sistematis. Karakteristik NPM juga menekankan pada pengendalian output dan outcome dengan menciptakan persaingan di sektor publik dan penghematan sumber daya serta pemecahan unit kerja di sektor publik. Antara staf dan senior secara politis lebih commit kepada pemerintah yang berfungsi tampak berhadapan dengan pasar misalnya tender. NPM merupakan teori manajemen publik yang beranggapan bahwa praktik managemen swasta lebih baik daripada managemen sektor publik dan perlu diadopsi oleh organisasi sektor publik sebagaimana mekanisme pasar dengan adanya tender (*Compulsory Competitive Tendering-CCT*) dan adanya privatisasi perusahaan-perusahaan publik (Hughes, 1998) sejalan dengan ungkapan Osborne dan Gaebler (1992) yang menyebutkan Catalytic government; steering rather than rowing” dari NPM menjadi landasan misi birokrasi, pemerintah dalam hal ini cenderung mengurangi fungsinya dengan adanya privatisasi dan bentuk lain dari marketisasi. Konsep NPM memposisikan pengguna layanan sebagai pelanggan yang harus dilayani.

A.4. Beberapa Pandangan Tentang Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti: kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Menurut Rivai (2005) dalam proses bekerja itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Jauvani (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Stolovitch and Keeps (2008), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan Griffin (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan menurut Hersey and Blanchard (2008). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio, 2008). Kinerja juga merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly dkk., 2007).

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria menurut Robbin (2006) dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh

keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 (enam) kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan (Handayani, 2014). Keenam kriteria tersebut adalah: a) kualitas, yaitu merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan; b) kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan; c) ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan; d) kemandirian, yaitu pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain; dan e) komitmen yaitu bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan segala hasil prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu

A.5. Beberapa Konsep Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) mulai populer sejak diperkenalkan secara massal pada tahun 1995 oleh Goleman (2011) lewat bukunya berjudul *Emotional Intelligence – Why It Can Matter More Than IQ*.

Ada banyak perbedaan pendapat tentang apa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional. Goleman (2002) menyebutkan disamping kecerdasan intelektual (*Intellegence Quotient*) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses yakni Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*). Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual.

Menurut Goleman (2011), para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya mendukung sekitar 20 persen faktor-faktor yang menentukan keberhasilan. Sedangkan 80 persen sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Penelitian ini memiliki berbagai implikasi bagi lingkungan kerja dan diri sendiri serta orang lain. EQ mencakup semua sifat seperti kesadaran diri, manajemen suasana hati (mood), motivasi diri, pengendalian impuls atau desakan diri dan keterampilan mengendalikan orang.

Kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis, berhitung, sebagai jalur sempit ketrampilan kata dan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal (sekolah), dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses di bidang akademis (menjadi professor). Tetapi defenisi keberhasilan hidup tidak ini saja. Pandangan baru yang berkembang bahwa ada kecerdasan lain di luar IQ, seperti bakat, ketajaman pengamatan sosial, hubungan sosial, kematangan emosional, dll. yang juga harus dikembangkan.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. Keterampilan ini dapat diajarkan kepada anak-anak. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri, menderita kekurangmampuan pengendalian moral (Goleman, 2002). Dengan demikian orang yang cerdas secara emosional adalah orang yang memahami kondisi dirinya, emosi-emosi yang terjadi, serta mengambil tindakan yang tepat. Orang tersebut juga secara sosial mampu mengenali dan berempati terhadap apa yang terjadi pada orang lain dan menanggapinya secara proporsional.

Berkenaan dengan penelitian tersebut, jelas bahwa IQ saja bukan faktor yang mendukung seseorang menjadi berhasil. Perpaduan EQ dan IQ yang membuat perbedaan dalam meraih keberhasilan di tempat kerja. Hasil penelitian McClelland, Hunter, dan Schmid menunjukkan indikasi bahwa faktor dominan yang menentukan keberhasilan karier bukanlah kecerdasan otak, melainkan seperangkat kecerdasan lainnya yang kemudian dipopulerkan oleh Goleman (2011) sebagai kecerdasan emosional.

Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh McClelland (Goleman, 2011) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai selama hidup.

Sebaliknya Mc.Clelland mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang sukses dengan yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan.

Goleman (2011) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti big picture thinking dan long term vision juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknikal, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Sejak kecil setiap manusia telah memiliki emosi dan berinteraksi dengan emosi tersebut. Kebiasaan dalam menanganinya akan terus terbawa dan menjadi karakter seseorang ketika dewasa. Kecerdasan emosional dalam pengertian Goleman tampaknya lebih ditujukan pada upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat. Hal lain yang juga penting dalam kecerdasan emosional ini menurut Rostiana (2007) adalah upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

Reuven Baron (Goleman, 2002) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi seseorang untuk berhasil dalam mengatasi hambatan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengenali, mengelola dan mengendalikan emosi pada diri sendiri, memahami perasaan orang lain, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, pemecahan masalah, serta berpikir realistik sehingga mampu

berespon secara positif terhadap setiap kondisi yang merangsang munculnya emosi-emosi tersebut menurut pendapat Shapiro (2009).

Prama (2009) merumuskan kecerdasan emosional merupakan suatu konsep baru yang sampai saat ini belum ada definisi yang baku yang menerangkan. Telaah mengenai arti kecerdasan emosional biasanya terkait dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan aspek pikiran dan emosi untuk memecahkan berbagai masalah kehidupan.

Goleman (2002) mengartikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Salovey dan Mayer (Goleman, 2002), ada lima aspek dalam kecerdasan emosional yaitu (a) mengenali emosi diri, merupakan inti dan dasar dari kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu bagi pemahaman diri dan kemampuan mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi; (b) mengenali emosi diri yaitu kemampuan untuk menguasai perasaannya sendiri agar perasaan tersebut dapat diungkap dengan tepat. Orang yang tidak mampu mengelola emosinya akan terus menyesali kegagalannya sedangkan mereka yang mampu mengelola emosinya akan segera bangkit dari kegagalan yang menimpanya; (c) memotivasi diri sendiri yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dan menahan diri terhadap kepuasan sesaat untuk tujuan yang lebih besar, lebih agung dan lebih menguntungkan; (d) mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi, yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain; (e) membina hubungan dengan orang lain yaitu kemampuan

seseorang untuk membentuk hubungan, membina kedekatan hubungan, meyakinkan, mempengaruhi dan membuat orang lain nyaman, serta dapat menjadi pendengar yang baik.

Purba (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

A.6. Dimensi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosi atau Emotional Quotient (EQ) meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. Kecerdasan emosi dapat juga diartikan sebagai kemampuan mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan tersebut (Goleman, 2005).

Jadi orang yang cerdas secara emosi bukan hanya memiliki emosi atau perasaan-perasaan, tetapi juga memahami apa artinya, dapat melihat diri sendiri, mampu memahami orang lain seolah-olah apa yang dirasakan orang itu dirasakannya juga.

Tidak ada standar test EQ yang resmi dan baku. Namun kecerdasan Emosi dapat ditingkatkan, baik terukur maupun tidak. Tetapi dampaknya dapat dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Banyak ahli berpendapat

kecerdasan emosi yang tinggi akan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup. Menurut Shapiro (2009) ada 5 unsur yang membangun kecerdasan emosi, yaitu memahami emosi-emosi sendiri, mampu mengelola emosi-emosi sendiri, memotivasi diri sendiri, memahami emosi-emosi orang lain dan mampu membina hubungan sosial. Sejauh mana kecerdasan emosi anda dapat diketahui melalui kelima unsur ini yang dijadikan barometer untuk mengukur apakah anda termasuk orang yang cerdas secara emosi.

Konsep kecerdasan emosi pertama kali diperkenalkan oleh Goleman (2002). Menurutnya, kemampuan individu dalam mengelola emosinya akan membantu kesuksesan di masa datang. Terdapat 5 dimensi utama dalam kecerdasan emosional yaitu (1) kesadaran diri (*self-awareness*) yaitu kemampuan individu untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi di dalam dirinya, perasaannya, pikirannya, dan latar belakang tindakannya. Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistik, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengaitkannya dengan sumber penyebabnya; (2) kemampuan mengelola emosi (*self-management*) yaitu kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya baik yang berupa emosi positif maupun emosi negatif. Kemampuan mengelola emosi ini merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.; (3) optimisme (*motivating oneself*) yaitu kemampuan individu untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan

putus asa, dapat berpikir positif, dan menumbuhkan optimisme dalam hidupnya. Motivasi merupakan kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi; (4) empati (*empathy*) yaitu kemampuan individu untuk memahami perasaan, pikiran, dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut. Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu; (5) kecakapan sosial (*social skill*) yaitu kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial tersebut dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal secara efektif. Kecakapan sosial merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryawan Fandy, dkk (2012) mengenai kinerja pegawai menyimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja Karyawan Bulog Divisi Regional Jawa Tengah. Hal yang sama juga dilakukan oleh Paisal dan Anggraini Susi (2010), menyimpulkan

bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie oleh Hasballah, Yunus Mukhlis, dan Ibrahim Mahdani mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh (2015) juga diantaranya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie. Hasil penelitiannya juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional, terhadap kinerja organisasi melalui kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie.

Hasil analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia-Persero se Kota Semarang oleh Edwardin Laras Tris Ambar Suksesi mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang (2006) salah satunya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,048 (pada tingkat kesalahan 5%). Begitupun dengan hasil analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Sebuah Studi Kasus pada Empat Perguruan Tinggi Terbaik Kota Bandung) oleh Wicaksono Teguh, Alfani dan Kurniaty (2009) juga menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan emosional seorang mahasiswa maka tingkat kinerja mereka juga akan semakin tinggi tetapi tidak ada pengaruh kesadaran emosional terhadap tingkat kinerja mahasiswa. Walaupun tidak ada pengaruhnya, bukan berarti bahwa kesadaran emosional tidak penting, kesadaran emosional diperlukan agar kita bisa berpikir proaktif. Seorang mahasiswa yang tingkat kinerjanya tinggi, memiliki afeksi emosional yang rendah sehingga sulit untuk

menerima perbedaan-perbedaan dengan mahasiswa lain dan tidak ada pengaruh afirmasi emosional terhadap tingkat kinerja mahasiswa.

Untuk lebih jelasnya penelitian terdahulu tersebut terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1	Fandy Aryawan, Sugeng Wahyudi dan Ahyar Yuniawan	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah)	2010	<ul style="list-style-type: none"> a. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Tengah b. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Tengah c. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Tengah
2	Paisal dan Susi Anggraini	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang	2010	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. b. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. c. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada kecerdasan emosional karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
3	Hasballah, Mukhlis Yunus dan Mahdani Ibrahim	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Organisasi Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pidie	2015	<p>a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie.</p> <p>b. Hasil penelitian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie</p> <p>c. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kinerja pegawai juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie.</p> <p>d. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja organisasi melalui kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
4	Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin	Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. POS se Kota Semarang)	2006	<p>a. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi komunikasi dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,026 (pada tingkat kesalahan 5%).</p> <p>b. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,048 (pada tingkat kesalahan 5%).</p> <p>c. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi komunikasi dengan budaya organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,002 (pada tingkat kesalahan 5%).</p> <p>d. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan budaya organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (pada tingkat kesalahan 5%).</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
5	Teguh Wicaksono, M. Alfani, dan Kurniaty	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Sebuah Studi Kasus pada Empat Perguruan Tinggi Terbaik Kota Bandung)	2009	<p>a. Tidak ada pengaruh kesadaran emosional terhadap tingkat kinerja mahasiswa. Akan tetapi dengan tidak adanya pengaruh, bukan berarti bahwa kesadaran emosional tidak penting, kesadaran emosional diperlukan agar kita bisa berpikir proaktif.</p> <p>b. semakin tinggi tingkat penerimaan emosional seorang mahasiswa maka tingkat kinerja mereka juga akan semakin tinggi. Oleh sebab itu para mahasiswa yang ini meningkatkan kinerja mereka, harus mampu menerima diri mereka sendiri dan orang lain.</p> <p>c. Seorang mahasiswa yang tingkat kinerjanya tinggi, memiliki afeksi emosional yang rendah sehingga sulit untuk menerima perbedaan-perbedaan dengan mahasiswa lain.</p> <p>d. Tidak ada pengaruh afirmasi emosional terhadap tingkat kinerja mahasiswa.</p>

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas yang mana kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja aparatur, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang sama yaitu meneliti pengaruh perilaku kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dan menganalisis dimensi kecerdasan emosional mana yang paling berpengaruh dengan menggunakan 5 (lima) variabel bebas yaitu Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi Diri, Empati dan Kecakapan Sosial ke

dalam satu penelitian guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan pilihan lokus pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir/konseptual menjadi sebuah gambaran pemikiran peneliti atas konsep yang akan dikemukakan dalam melakukan sebuah penelitian yang menggambarkan pentingnya dimensi kecerdasan emosional terhadap kinerja aparat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa. Artinya, untuk melihat sebuah keberhasilan organisasi pemerintah dalam melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai sebuah tujuan diperlukan adanya pengaruh dimensi kecerdasan emosional yang meliputi dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial dalam mempengaruhi peningkatan kinerja.

Dimensi kecerdasan emosional menarik untuk diteliti terkait dengan perilaku dari dimensi ini yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi inilah yang diimplementasikan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa menunjukkan bahwa kesadaran diri yang diterapkan melalui perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan, ego diri yang tidak berlebihan, reaksi diri yang terarah, kemampuan berpikir yang positif dan kepekaan diri dalam menyikapi penyelesaian aktivitas kerja untuk meningkatkan kinerja.

Kecakapan emosional dilihat dari pengaturan diri yang juga diperlukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga untuk meningkatkan kinerja. Pengaturan diri tersebut meliputi penguasaan diri dalam menghadapi dinamika kerja, mengembangkan eksistensi diri menjadi profesional, disiplin dalam mengembangkan tugas dan

memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan aktivitas kerja dengan tujuan kinerja yang dicapainya meningkat.

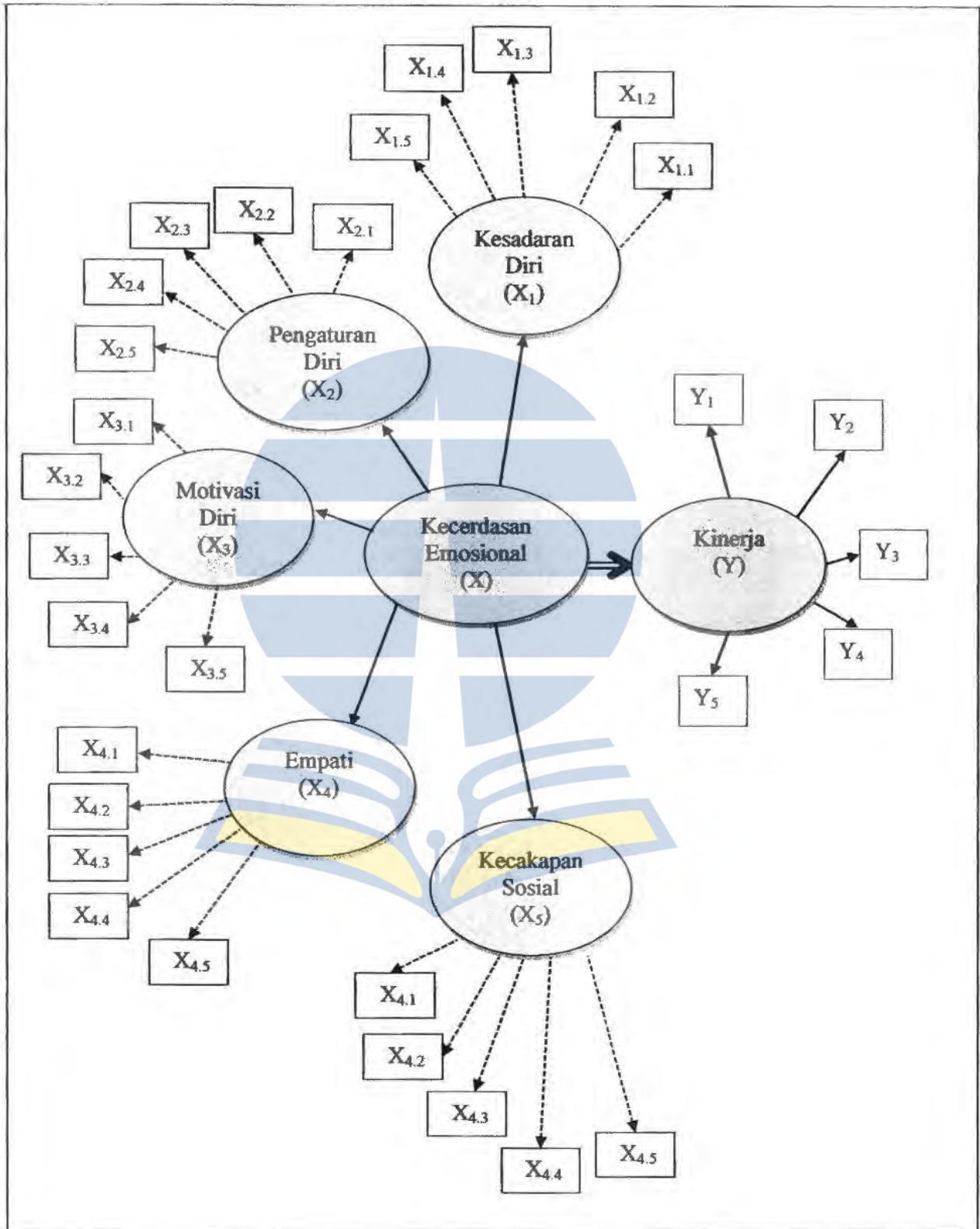
Selain itu, kecakapan emosional dilihat dari motivasi diri yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Wujud dari motivasi tersebut dilihat dari dorongan hati yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan hasrat yang ingin dicapai dalam rangka pemenuhan kepuasan kerja yang sesuai dengan identitas diri yang dimiliki aparat dalam meningkatkan kinerjanya.

Aparat Dinas Pemuda dan Olahraga juga berupaya untuk mengembangkan kecerdasan emosional melalui empati. Wujud dari empati tersebut yaitu ikut berperan aktif dalam setiap aktivitas kerja, selalu menerapkan etika kerja yang benar, bekerja dengan moral yang tinggi, dan selalu memahami aktivitas kerja yang diberikan pada publik. Ini dimaksudkan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik.

Menghadapi dinamika aktivitas sehari-hari, kecerdasan emosional aparat Dinas Pemuda dan Olahraga dituntut untuk memiliki kecakapan sosial dengan menunjukkan kemampuan kecakapan tata krama dalam bersosialisasi dengan publik, selalu terampil berekspresi dalam menjalankan aktivitas kerja, mengutamakan interaksi sosial dalam bekerja dan berupaya bekerjasama dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk mewujudkan suatu pencapaian kinerja.

Upaya yang dilakukan melalui kecerdasan emosional tersebut di atas diharapkan dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga melalui aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Lebih jelasnya dituangkan dalam kerangka pikir sebagaimana pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

- adalah hubungan fungsional
- adalah hubungan dimensional
- adalah hubungan indikator

 dan  adalah konstruk

 adalah variabel

 adalah indikator

D. Operasionalisasi Variabel

Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X adalah variabel bebas (*independent variable*):

- a. Kesadaran diri (X_1) yakni wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui alam sadar manusia dalam beraktivitas, diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu perhatian pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi), ego dalam mengambil keputusan, reaksi diri dalam bekerja, kemampuan mencari solusi dan kepekaan terhadap dinamika kerja.
- b. Pengaturan diri (X_2) yakni wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan manusia mengendalikan diri dalam beraktivitas. Indikator yang diteliti adalah pengendalian diri dalam mengambil tindakan, eksistensi diri untuk berprestasi, kedisiplinan, semangat dalam bekerja, dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.
- c. Motivasi diri (X_3) yakni wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui rangsangan dalam diri dan luar diri manusia untuk beraktivitas. Indikator yang

diteliti adalah dorongan dalam hati untuk menjalankan kewenangan yang diberikan, hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, kepuasan atas pekerjaan yang ditekuni, identitas diri dalam bekerja dan kemampuan untuk berinisiatif dalam bekerja.

- d. Empati (X_4) yakni wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampupahaman dalam bersikap menjalankan aktivitas. Indikator yang diteliti adalah peran dalam pengambilan keputusan, etika dalam bekerja, sikap moral, pemahaman bahwa pekerjaan adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan orientasi pada pelayanan.
- e. Kecakapan Sosial (X_5) yakni wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan potensi yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja. Indikator yang diteliti adalah tata krama sopan santun dalam bekerja, terampil dalam bersosialisasi sesama aparat, interaksi sosial dalam menjalankan tupoksi, kerjasama dalam menyelesaikan tugas dan mampu menjadi agen/katalisator perubahan.

2. Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja aparat. Kinerja aparat adalah aktualisasi tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh aparat yang menjadi penilaian pimpinan atas pelaksanaan kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Indikatornya adalah mutu kerja, banyaknya aktivitas kerja, penyelesaian pekerjaan secara efisien, pemanfaatan waktu kerja dan prestasi dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

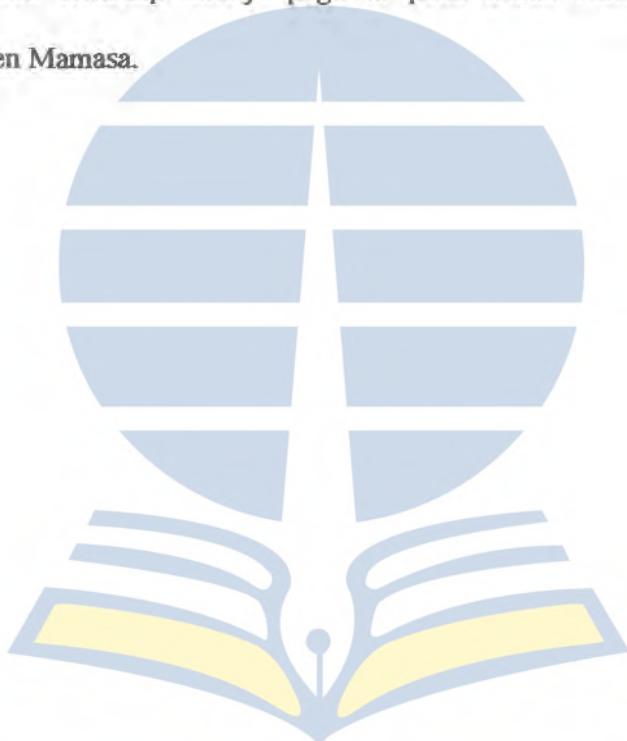
Tabel 2.2
Konstruk, Variabel Dan Indikator

KONSTRUK	VARIABEL	INDIKATOR
Kinerja Pegawai (Y)	Y = Kinerja Pegawai	Y_1 = mutu kerja Y_2 = jumlah aktivitas kerja Y_3 = efisien Y_4 = efektif Y_5 = prestasi dalam bekerja
	X_1 = Kesadaran Diri	$X_{1.1}$ = perhatian pada tugas pokok dan fungsi $X_{1.2}$ = tidak menggunakan ego yang berlebihan $X_{1.3}$ = reaksi diri yang positif $X_{1.4}$ = berpikir mencari solusi $X_{1.5}$ = peka terhadap kondisi dinamika kerja
	X_2 = Pengaturan Diri	$X_{2.1}$ = mengambil tindakan yang positif $X_{2.2}$ = menunjukkan eksistensi diri $X_{2.3}$ = disiplin $X_{2.4}$ = semangat $X_{2.5}$ = dipercaya
Kecerdasan Emosional (X)	X_3 = Motivasi Diri	$X_{3.1}$ = dorongan dalam hati untuk menjalankan wewenang $X_{3.2}$ = hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas $X_{3.3}$ = kepuasan kerja $X_{3.4}$ = identitas diri yang positif $X_{3.5}$ = berinisiatif
	X_4 = Empati	$X_{4.1}$ = berperan aktif $X_{4.2}$ = etika dalam bekerja $X_{4.3}$ = sikap moral yang baik $X_{4.4}$ = pekerjaan merupakan kewajiban $X_{4.5}$ = orientasi pelayanan
	X_5 = Kecakapan Sosial	$X_{5.1}$ = menunjukkan tata krama $X_{5.2}$ = bersosialisasi $X_{5.3}$ = interaksi sosial dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi $X_{5.4}$ = bekerjasama $X_{5.5}$ = menjadi agen/katalisator perubahan

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsepsional, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga dimensi kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.
2. Diduga dimensi kecerdasan emosional berupa motivasi diri yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Mamasa tepatnya pada Dinas Pemuda dan Olahraga, dengan alasan untuk melihat tingkat kecerdasan emosional pegawai yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif, dimana yang akan diamati berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

Menurut Malhotra (2013) desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan penelitian dimana di dalamnya terperinci prosedur-prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menstruktur atau memecahkan masalah-masalah penelitian.

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Rancangan penelitian menurut Kerlinger (2000) merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa yang berjumlah 46 orang yang terdiri dari 26 orang pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 20 orang pegawai berstatus pegawai honorer. Karena relatif kecil maka penarikan sampel digunakan teknik pengambilan sampel secara penuh (*full sampling*). Metode ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa jika total populasi < 100 maka dilakukan metode total sampling. Dengan demikian, besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden.

C. Instrumen Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang bersifat langsung karena perolehannya bersumber dari keterangan, pernyataan dan informasi responden selama melakukan observasi dan penyebaran kuesioner dari responden pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

Pengambilan data primer dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan terstruktur (kuesioner). Berdasarkan kuesioner tersebut maka dilakukan wawancara langsung, disamping itu juga dengan menggunakan angket. Dalam wawancara langsung dilakukan wawancara mendalam (*indept interview*) untuk mendapatkan informasi yang lebih bersifat kualitatif.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung karena perolehannya melalui pengolahan data untuk menghasilkan tabulasi data, kemudian dibuat *case summary* untuk diolah dan diinterpretasikan ke hasil penelitian.

Untuk mendapatkan data sekunder maka dilakukan kunjungan langsung ke instansi terkait untuk mendapatkan data publikasi, seperti publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Prosedur pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode yang dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung pengaruh perilaku kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

2. Wawancara/Interview

Wawancara digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data untuk mengetahui hal-hal sehubungan dengan kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dari responden yang lebih dalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi yang terjadi. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur atau wawancara yang bebas dimana tidak digunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan

datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan saja. Wawancara ini dilakukan selama melakukan observasi dan dilakukan pada beberapa orang yang mewakili pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid. Variabel yang diukur dijabarkan dengan indikator variabel dan kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode scoring sebagai berikut:

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan yang secara lengkapnya terinci sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral atau Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju.

E. Metode Analisis Data

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner perlu dilakukan uji validitasnya. Dalam hal ini perlu dibedakan antar hasil penelitian yang

valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kuesioner sebagai instrumen atau alat pengukuran yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya otomatis hasil (data) menjadi valid dan reliabel. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi obyek yang diteliti dan kemampuan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Dalam hal ini, uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Uji validitas Product Momen Pearson Correlation yang menggunakan prinsip mengorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan rumus Product Moment dengan bantuan program komputer SPSS for windows. Instrumen dikatakan valid jika nilai r_{hitung} diperoleh lebih besar dari r_{tabel} , adapun rumus Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi X dan Y atau product moment

x_i = skor butir

y_i = skor total

n = jumlah populasi

Σxy = skor nilai dari pertanyaan dikali skor total

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula dengan Uji Validitas Product Momen Pearson Correlation. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesionernya dinyatakan valid;
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Pengecekan keabsahan (validitas) temuan menggunakan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan berklasifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat (Sumarsono, 1993).

Setelah kuesioner penelitian dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Dalam statistik SPSS, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian kuesioner yang digunakan dalam penelitian sehingga kuesioner tersebut dapat dihandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulangkali dengan kuesioner yang sama. Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten.

Menurut Nazir (1985) suatu alat ukur disebut mempunyai alat reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil dapat diandalkan (dependability) dan dapat diramalkan (predictability). Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berulang kali memberikan hasil yang sama.

Instrumen yang dipakai untuk menguji kehandalan suatu instrumen digunakan formula Alfa Cronbach's dengan SPSS. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alfa yang dihasilkan dalam output SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Alfa lebih besar dari r_{tabel} maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, dan sebaliknya jika nilai Alfa lebih kecil daripada r_{tabel} maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014). Berdasarkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan statistik. Model analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis secara deskriptif mengenai pengaruh perilaku kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan kecakapan sosial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa. Sebelum melakukan analisis regresi untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan analisis statistik

deskriptif, seperti distribusi frekuensi dan rata-rata dalam bentuk tabel. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran skor hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Kategori individu diinterpretasikan semakin positif atau semakin *favourable* jika skor rata-rata individu tersebut mendekati skor rata-rata ideal sebagaimana skor yang telah dijabarkan dalam kuesioner baik yang dijabarkan untuk variabel terikat yaitu Kinerja (Y) maupun yang dijabarkan untuk masing-masing variabel bebasnya yaitu Kesadaran Diri (X_1), Pengaturan Diri (X_2), Motivasi Diri (X_3), Empati (X_4), dan Kecakapan Sosial (X_5) dilakukan kategoriasi jumlah skor jawaban responden ke dalam 5 (lima) kategori yaitu: (5) sangat baik, (4) baik, (3) kurang baik, (2) tidak baik dan (1) sangat tidak baik maka diperoleh jawaban maksimal adalah 5 dan jawaban minimal adalah 1 sehingga kategori rentang nilai dapat dibagi sebagai berikut:

- rentang nilai 4,01 – 5,00 adalah sangat baik
- rentang nilai 3,01 – 4,00 adalah baik
- rentang nilai 2,01 – 3,00 adalah kurang baik
- rentang nilai 1,01 – 2,00 adalah tidak baik
- rentang nilai 0,00 – 1,00 adalah sangat tidak baik

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji model penelitian antara lain dengan menggunakan:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof Smirnov. Apabila nilai Z statistiknya tidak signifikan maka

suatu data dapat disimpulkan terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov Smirnov dipilih dalam penelitian ini karena uji ini dapat secara langsung menyimpulkan apakah data yang ada terdistribusi normal secara statistik atau tidak. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas (p) $> 0,05$ maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat berdasarkan bentuk gambar kurva, data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Semakin mendekati angka 0 skewness gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Kriteria ujinya adalah bila nilai sig. $> 0,05$, maka Ho diterima yang berarti data residual berdistribusi normal. Analisis regresi mengasumsikan bahwa variabel pengganggu \in berdistribusi normal. (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolonieritas terjadi jika terdapat hubungan linier antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas

(Ghozali, 2001). Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai toleran dan variance inflation factor (VIF), (Ghozali, 2001). Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolonieritas nilai tolerensinya harus lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimator) yang diperoleh menjadi tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar, meskipun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Hal ini disebabkan variansnya yang tidak minimum atau dengan kata lain tidak efisien.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Statistik untuk menguji hipotesis juga menggunakan Korelasi Product Moment yaitu menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Dalam hal ini mencari hubungan antara perilaku kecedasan emosional sebagai variabel bebasnya yaitu kesadaran diri (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), hubungan antara pengaturan diri (X_2) terhadap kinerja pegawai, hubungan antara motivasi diri (X_3) dengan kinerja pegawai (Y), hubungan antara empati (X_4) dengan kinerja pegawai (Y) dan hubungan kecakapan sosial (X_5) dengan kinerja pegawai (Y).

Setelah pengujian dengan metode Korelasi Product Moment kemudian dilakukan perhitungan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode analisis kuantitatif regresi linear berganda yang digunakan dengan rumus:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Kesadaran Diri,

X_2 = Pengaturan Diri

X_3 = Motivasi Diri

X_4 = Empati

X_5 = Kecakapan Sosial

b_1-b_5 = Koefisien Regresi (Parameter)

b_0 = Konstanta (Intercept)

e_i = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0,1$ atau 10% dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program SPSS sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji t pada dasarnya untuk melihat pengaruh/hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria ujinya adalah apabila nilai statistik t_{hitung} perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} , atau signifikansi (sig.) $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak. (Ghozali, 2011). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah $H_0 : b_i = 0$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_a : b_i > 0$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dan cara melakukan uji t dengan cara membandingkan nilai statistic hitung dengan nilai statistic t_{tabel} .

- (1) Apabila nilai statistic $t_{hitung} < \text{nilai statistik tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- (2) Apabila nilai statistik $t_{hitung} > \text{nilai statistik tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Kemudian uji t digunakan untuk melihat signifikansi koefisien tersebut dengan cara:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

S_e = standar error

Besarnya koefisien parsial ini dikatakan bermakna atau sangat bermakna jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji validitas model regresi yang digunakan. Cara pengujinya dengan berdasarkan probabilitas, bila probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (α), maka model regresi yang dihasilkan layak untuk memprediksi variabel terikat. Sedangkan bila probabilitas lebih besar daripada 0,05 (α), maka model regresi tidak layak dijadikan untuk model empiris. Model regresi dikatakan valid jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$ dan sebaliknya tidak signifikan jika signifikansi (p) $> 0,005$. Jika model regresi valid maka dapat digunakan untuk analisis struktural yaitu menjelaskan perilaku variabel terikat sebagai akibat perilaku variabel bebas.

Cara lain dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji statistik, bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak artinya variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Rumus pengujinya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

F = Uji Fisher

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

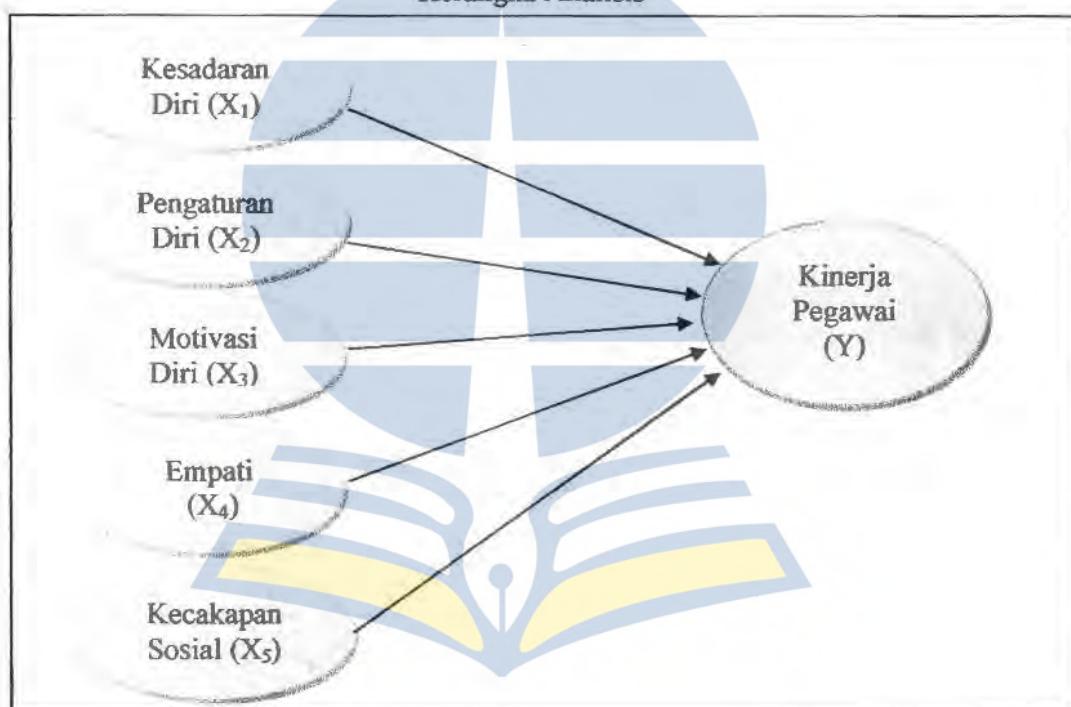
Apabila hasil pengujian menunjukkan:

$F_{\text{observasi}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak artinya variasi model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel berikutnya.

$F_{\text{observasi}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Model regresi di atas dirumuskan berdasarkan model kerangka analisis sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Analisis



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang Kepemudaan dan Keolahragaan di Kabupaten Mamasa, pembentukannya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 22 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa yang awalnya berupa Kantor dan berdasarkan UU kelembagaan baru ditingkatkan menjadi Dinas. Landasan hukum tersebut merupakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa serta Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Tugas Pokok Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah membantu Bupati selaku Kepala Daerah dalam penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang Kepemudaan dan Keolahragaan. Hal ini semua berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 Tahun 2016 untuk melaksanakan ketentuan Pasal 232 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa, dalam struktur organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan membawahi 1 (satu) orang Sekretaris Dinas, dan 3 (tiga) Kepala Bidang. Sekretaris membawahi 2 (dua) sub bidang dan Kepala Bidang membawahi 3 (tiga) seksi.

Visi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah “Mewujudkan Masyarakat dan Pemuda yang Berkapasitas, Kreatif dan Mandiri dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara”. Untuk menjalankan visi tersebut, maka misi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa adalah; 1) meningkatkan kapasitas Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa yang proporsional dan profesional dengan berbasiskan pelayanan publik; 2) meningkatkan peran dan fungsi kelembagaan/organisasi kepemudaan dan keolahragaan dalam memanfaatkan Sumber Daya Alam (SDA) Wisata untuk mengembangkan dan membudayakan olahraga; 3) mewujudkan prasarana dan sarana kepemudaan dan keolahragaan yang representatif; 4) meningkatkan potensi sumber daya kepemudaan yang berkapasitas dan kreatif.

Dalam pelaksanaan tugas, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa, didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai potensi kepegawaian sebagai berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Usia
Pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1. Jenis Kelamin (n=46)		
Laki-laki	34	73,91
Perempuan	12	26,09
2. Usia (tahun); (n=46)		
40<	14	30,43
30-40	32	69,57
19-29	0	0,00

Sumber: Data Primer, 2017.

Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa didominasi oleh pegawai berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 34 orang atau 73,91 persen dari jumlah keseluruhan pegawai yaitu 46 orang sebagaimana yang terlihat dalam Tabel 4.1. Berdasarkan struktur usia pegawai terlihat bahwa sebagian besar pegawai berumur 30-40 tahun dan yaitu sebesar 32 orang atau 69,57 persen sedangkan sisanya berjumlah 14 orang atau 30,43 persen adalah pegawai yang berusia di atas 40 tahun.

Identifikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa berdasarkan tingkat pendidikan dijabarkan dalam Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Mamasa

Pendidikan	Jumlah (orang)	Percentase (%)
Magister (S2)	3	6,52
Strata Satu (S1)	17	36,96
SLTA atau sederajat	26	56,52
SMP atau sederajat	0	0,00
SD atau sederajat	0	0,00
Jumlah	46	100,00

Sumber: Data Primer, 2017.

Dilihat dari Tabel 4.2, pendidikan terendah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa adalah SLTA dan sederajat dengan jumlah 26 orang atau 56,52 persen dengan kata lain lebih dari setengah jumlah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa berpendidikan SLTA atau sederajat.

Selebihnya sebanyak 20 orang terbagi atas 3 orang pegawai atau 6,5 persen berpendidikan S2, 20 orang pegawai atau 43,5 persen berpendidikan S1. Data ini menunjukkan masih perlu diberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Perlu diberikan peluang pegawai yang S2 untuk mengikuti pendidikan S3, pegawai yang berpendidikan S1 diberi peluang melanjutkan ke pendidikan S2, SMA untuk diberikan peluang mengikuti pendidikan S1.

Tabel 4.3
Distribusi Pegawai Berdasarkan Golongan
Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Mamasa

Golongan	Jumlah (orang)	Percentase (%)
IV	4	8,70
III	12	26,09
II	9	19,57
I	1	2,17
Pegawai Honorer	20	43,48
Jumlah	46	100,00

Sumber: Data Primer, 2017.

Jumlah pegawai berdasarkan golongan pada Tabel 4.3 terlihat bahwa persentase jumlah pegawai honorer pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa menunjukkan angka yang tinggi yaitu 43,48 persen atau sebanyak 20 orang dari 46 jumlah keseluruhan pegawai. Jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebanyak 56,52 persen atau 26 orang dari jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa yang terbagi atas golongan I sebanyak 1 orang atau 2,17 persen, golongan II sebanyak 9 orang atau 19,57 persen, golongan III sebanyak 12 orang atau 26,09 persen. Jumlah pegawai honorer hampir

setengah dari jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

Gambaran karakteristik lainnya berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4
Distribusi Pegawai Berdasarkan Jabatan
Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Mamasa**

Jabatan Eselonisasi, Fungsional dan Staf	Jumlah (orang)	Persentase (%)
II B	1	2,20
III A	1	2,20
III B	3	6,50
IV A	10	21,70
Fungsional Umum	11	23,90
Staf	20	43,50
Jumlah	46	100,00

Sumber: Data Primer, 2017.

Jabatan pegawai terdiri atas jabatan eselonisasi, fungsional dan staf. Jabatan eselonisasi dan fungsional umum adalah jabatan yang dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk jabatan eselonisasi II B dan III A masing-masing 1 orang atau 2,2 persen, III B ada 3 orang atau 6,5 persen dan IV A ada 10 orang atau 21,7 persen yang mana ada 1 jabatan eselon IV A yang kosong dari yang seharusnya dijabat sejumlah 11 orang sebagaimana yang diatur dalam dalam Perda Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa merupakan turunan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang memuat bahwa Dinas Pemuda Olahraga berada pada kategori Organisasi Perangkat Daerah Tipe B dengan pejabat eselon IV A sebanyak 11 orang. Jabatan fungsional umum ada 11 orang atau 23,9 persen dan staf yaitu pegawai honorer

daerah sejumlah 20 orang atau 43,5 persen. Data ini menunjukkan bahwa dalam kenyataannya jabatan eselonisasi IVA lebih mendominasi karena sudah terisi 10 jabatan dari 11 jabatan yang disediakan.

Jabatan eselon II B adalah jabatan tertinggi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa yang dijabat oleh kepada dinas (Kadis) sedangkan jabatan eselonisasi III A dijabat oleh seorang sekretaris dinas. Jabatan eselon III B dijabat oleh kepala bidang (Kabid) dan eselon IV A dijabat oleh kelapa seksi (Kasi) jika eselon IV A tersebut berada di bawah bidang sedangkan eselon IV A yang berada di sekretariat disebut kepala sub bagian (Kasubag).

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah penjelasan mengenai dimensi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan pegawai sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam angket atau kuesioner. Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner perlu dilakukan uji validitasnya. Untuk mengetahui kevalidan kuesioner atau kesesuaian kuesioner yang digunakan guna memperoleh data dari para responden maka dilakukan uji validitas. Setelah dilakukan uji validitas maka perlu pula dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut benar-benar dapat dipercaya atau konsisten sebagai alat pengumpul data.

a. Uji Validitas

Dari hasil pengolahan data yang dijabarkan dalam Tabel 4.5, diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Data Responden

Kinerja (Y)					Motivasi Diri (X₃)				
Y	r _{hit} (xy)	r _{tabel} (46)	Sig	Keterangan	X ₃	r _{hit} (xy)	r _{tabel} (46)	Sig	Keterangan
Y ₁	0,816	0,291	0,00	Valid	X _{3.1}	0,811	0,291	0,00	valid
Y ₂	0,805	0,291	0,00	Valid	X _{3.2}	0,785	0,291	0,00	valid
Y ₃	0,748	0,291	0,00	Valid	X _{3.3}	0,608	0,291	0,00	valid
Y ₄	0,689	0,291	0,00	Valid	X _{3.4}	0,523	0,291	0,00	valid
Y ₅	0,724	0,291	0,00	Valid	X _{3.5}	0,710	0,291	0,00	valid
Kesadaran Diri (X₁)					Empati (X₄)				
X ₁	r _{hit} (xy)	r _{tabel} (46)	Sig	Keterangan	X ₄	r _{hit} (xy)	r _{tabel} (46)	Sig	Keterangan
X _{1.1}	0,852	0,291	0,00	Valid	X _{4.1}	0,835	0,291	0,00	valid
X _{1.2}	0,841	0,291	0,00	Valid	X _{4.2}	0,819	0,291	0,00	valid
X _{1.3}	0,441	0,291	0,00	Valid	X _{4.3}	0,437	0,291	0,00	valid
X _{1.4}	0,847	0,291	0,00	Valid	X _{4.4}	0,849	0,291	0,00	valid
X _{1.5}	0,461	0,291	0,00	Valid	X _{4.5}	0,370	0,291	0,11	valid
Pengaturan Diri (X₂)					Kecakapan Sosial (X₅)				
X ₂	r _{hit} (xy)	r _{tabel} (46)	Sig	Keterangan	X ₅	r _{hit} (xy)	r _{tabel} (46)	Sig	Keterangan
X _{2.1}	0,839	0,291	0,00	Valid	X _{5.1}	0,754	0,291	0,00	valid
X _{2.2}	0,850	0,291	0,00	Valid	X _{5.2}	0,792	0,291	0,00	valid
X _{2.3}	0,673	0,291	0,00	Valid	X _{5.3}	0,405	0,291	0,00	valid
X _{2.4}	0,908	0,291	0,00	Valid	X _{5.4}	0,550	0,291	0,00	valid
X _{2.5}	0,915	0,291	0,00	Valid	X _{5.5}	0,764	0,291	0,00	valid

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS

Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% dan sebaliknya dikatakan tidak valid jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%.

Dari data hasil uji validitas pada Tabel 4.5, terlihat bahwa semua harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran tesis ini dapat disimpulkan dalam Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{hit(x)}^{}$	r_{tabel} (46)	Keterangan
Kinerja (Y)	0,806	0,291	reliabel
Kesadaran Diri (X ₁)	0,719	0,291	reliabel
Pengaturan Diri (X ₂)	0,893	0,291	reliabel
Motivasi Diri (X ₃)	0,726	0,291	reliabel
Empati (X ₄)	0,675	0,291	reliabel
Kecakapan Sosial (X ₅)	0,677	0,291	reliabel

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *alpha* instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu $\alpha = 0,05$ atau lebih besar $r_{tabel} = 0,291$. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Perilaku kecerdasan emosional yang terdiri atas kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah aktualisasi tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang menjadi penilaian pimpinan atas pelaksanaan kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi, efektivitas dan prestasi kerja.

Distribusi persentase pegawai menurut variabel kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebagaimana dipaparkan dalam Tabel 4.7a menunjukkan bahwa kinerja pegawai umumnya sudah baik terlihat dari frekuensi dan persentase tanggapan responden sebanyak 25 orang atau 54,35 persen berada pada kategori baik dan ada 7 orang atau 15,22 persen pada kategori sangat baik. Namun masih terdapat 12 orang atau 26,09 persen pada kategori kurang baik dan 2 orang atau 4,35 persen pada kategori tidak

baik. Ini menunjukkan perlunya pimpinan memberikan perhatian dan dorongan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah agar terus memacu diri untuk meningkatkan kinerja kerja yang lebih tinggi sedangkan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik perlu untuk ditingkatkan dan pegawai dengan kinerja sangat baik perlu untuk dipertahankan.

Tabel 4.7a
Distribusi Persentase Pegawai Menurut Kinerja
Pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Kategori	Skala Interval	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	7	15,22
Baik	3.01 – 4.00	25	54,35
Kurang Baik	2.01 – 3.00	12	26,09
Tidak Baik	1.01 – 2.00	2	4,35
Sangat Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0,00
Total		46	100,00

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Kinerja pegawai dilihat berdasarkan rata-rata nilai kinerja menurut item indikator sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.7b memperlihatkan bahwa rata-rata nilai kinerja menurut masing-masing indikator atau pernyataan dari variabel terikat ini sudah baik (3,50). Ini menunjukkan perlunya pimpinan tetap memberikan perhatian dan dorongan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya berdasarkan item indikator yang telah diukur agar dapat mencapai tingkatan kinerja yang terbaik.

Tabel 4.7b
Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Menurut Item Indikator

No	Indikator	Penilaian			KETERANGAN
		Min	Maks	Rata-Rata	
1	Mutu kerja diwujudkan melalui kesadaran dalam bekerja sebagai bentuk penilaian kinerja yang maksimal	1	5	3,41	Baik
2	Banyaknya aktivitas kerja yang dapat dikendalikan penentuan dalam peningkatan kinerja pegawai	1	5	3,24	Baik
3	Adanya dorongan dalam diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien memberikan kinerja kerja yang tinggi	3	5	3,70	Baik
4	Memahami untuk memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin	2	5	3,46	Baik
5	Dengan keahlian yang dimiliki mampu menunjukkan prestasi dalam bekerja	2	5	3,70	Baik
Rata-Rata				3,50	Baik

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

b) Kesadaran Diri (X_1)

Kesadaran diri adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui alam sadar manusia dalam beraktivitas. Kesadaran diri dilihat dari perhatian, ego diri, reaksi diri, kemampuan berpikir dan kepekaan.

Distribusi persentase pegawai menurut variabel kesadaran diri pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebagaimana yang

dijabarkan dalam Tabel 4.8a menunjukkan bahwa kesadaran diri pegawai sebagai bentuk kecerdasan emosional umumnya sudah sangat baik terlihat dari frekuensi dan persentase tanggapan responden sebanyak 28 orang atau 60,87 persen berada pada kategori sangat baik dan ada 15 orang atau 32,61 persen berada pada kategori baik. Namun masih terdapat 3 orang atau 6,52 persen pada kategori kurang. Ini berarti walaupun pada umumnya sudah baik tetapi masih perlu lebih sadar akan dirinya sebagai abdi masyarakat untuk lebih tekun dalam bekerja dan menjalankan tugas pokok dan fungsi, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diwewenangkan dengan tepat waktu.

Tabel 4.8a
Distribusi Persentase Pegawai Menurut Kesadaran Diri
Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Kategori	Skala Interval	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	28	60,87
Baik	3.01 – 4.00	15	32,61
Kurang Baik	2.01 – 3.00	3	6,52
Tidak Baik	1.01 – 2.00	0	0,00
Sangat Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0,00
Total		46	100,00

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Sedangkan kesadaran diri pegawai dilihat dari rata-rata nilai menurut item indikatornya sebagaimana dalam Tabel 4.8b memperlihatkan bahwa rata-rata nilai kesadaran diri pegawai menurut masing-masing indikator atau pernyataan dari variabel bebas ini adalah sangat baik (4,20).

Tabel 4.8b
Rata-Rata Nilai Kesadaran Diri Pegawai Menurut Item Indikator

No	Indikator	Penilaian			KET
		Min	Maks	Rata-Rata	
1	Memberikan perhatian pada tugas pokok dan fungsi sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan	2	5	4,15	Sangat Baik
2	Tidak menggunakan ego yang berlebihan dalam mengambil keputusan	2	5	4,22	Sangat Baik
3	Menunjukkan reaksi diri yang positif dalam bekerja	2	5	3,98	Baik
4	Memiliki kemampuan untuk berpikir mencari solusi dalam menghadapi permasalahan	2	5	4,22	Sangat Baik
5	Peka terhadap segala kondisi dinamika kerja yang kompetitif	2	5	4,43	Sangat Baik
Rata-Rata				4,20	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

c) Pengaturan Diri (X_2)

Pengaturan diri adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan manusia mengendalikan diri dalam beraktivitas. Pengaturan diri yang dimaksud yaitu pegawai mampu dalam penguasaan diri, eksistensi, disiplin, semangat kerja dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.

Distribusi persentase pegawai menurut variabel pengaturan diri pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebagaimana yang dipaparkan dalam Tabel 4.9a menunjukkan bahwa pengaturan diri pegawai sebagai bentuk kecerdasan emosional umumnya sudah sangat baik terlihat dari frekuensi dan persentase tanggapan responden sebanyak 25 orang atau 54,35

persen berada pada kategori sangat baik dan 15 orang atau 32,61 persen pada kategori baik. Namun terdapat juga 5 orang atau 10,87 persen berada pada kategori kurang baik dan 1 orang atau 2,17 persen pada kategori tidak baik. Walaupun pada umumnya pegawai telah memahami kecerdasan emosional yang ada pada dirinya yaitu kemampuan dalam menghadapi dinamika kerja yang kompetitif sehingga pegawai mampu mengatur diri dan menempatkan diri pada posisi yang seharusnya, namun demikian masih ada juga pegawai yang belum mampu untuk menunjukkan kemampuan pengaturan dirinya. Ini berarti pengaturan diri dari pegawai perlu lebih ditingkatkan lagi baik itu dorongan misalnya bekerja pada waktu kerja yang telah ditetapkan dan menjalankan prosedur yang berlaku.

Tabel 4.9a
Distribusi Persentase Pegawai Menurut Pengaturan Diri
Pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Kategori	Skala Interval	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	25,0	54,35
Baik	3.01 – 4.00	15,0	32,61
Kurang Baik	2.01 – 3.00	5,0	10,87
Tidak Baik	1.01 – 2.00	1,0	2,17
Sangat Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0,00
Total		46	100,00

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Sedangkan rata-rata nilai pengaturan diri menurut item indikatornya sebagaimana dalam Tabel 4.9b memperlihatkan bahwa rata-rata nilai

pengaturan diri menurut masing-masing indikator atau pernyataan dari variabel bebas ini adalah sangat baik (4,04).

Tabel 4.9b
Rata-Rata Nilai Pengaturan Diri Pegawai Menurut Item Indikator

No	Indikator	Penilaian			KETERANGAN
		Min	Maks	Rata-Rata	
1	Mampu mengendalikan diri untuk selalu mengambil tindakan yang positif dalam bekerja	2	5	4,11	Sangat Baik
2	Mampu menunjukkan eksistensi diri untuk berprestasi	2	5	3,98	Baik
3	Disiplin dalam setiap kehadiran dan ketepatan waktu menyelesaikan tupoksi	2	5	4,17	Sangat Baik
4	Menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja	2	5	3,93	Baik
5	Dapat dipercaya dalam menjalankan tugas	2	5	3,96	Baik
Rata-Rata				4,04	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

d) Motivasi Diri (X_3)

Tabel 4.10a
Distribusi Persentase Pegawai Menurut Variabel Motivasi Diri Pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Kategori	Skala Interval	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	20	43,48
Baik	3.01 – 4.00	23	50,00
Kurang Baik	2.01 – 3.00	3	6,52
Tidak Baik	1.01 – 2.00	0	0,00
Sangat Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0,00
Total		46	100,00

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Motivasi diri adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui rangsangan dalam diri dan luar diri manusia untuk beraktivitas. Motivasi diri yaitu adanya dorongan dalam hati, hasrat, pemuasan, identitas diri dan inisiatif.

Distribusi persentase pegawai menurut variabel motivasi diri pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebagaimana terurai dalam Tabel 4.10a menunjukkan bahwa motivasi diri pegawai sebagai bentuk kecerdasan emosional umumnya sudah baik terlihat dari frekuensi dan persentase tanggapan responden sebanyak 23 orang atau 50 persen berada pada kategori baik, 20 orang atau 43,48 persen pada kategori sangat baik.

Sedangkan rata-rata nilai motivasi diri menurut item indikator sebagaimana dalam Tabel 4.10b memperlihatkan bahwa rata-rata nilai motivasi diri menurut masing-masing indikator atau pernyataan dari variabel bebas ini adalah baik (3,97).

**Tabel 4.10b
Rata-Rata Nilai Motivasi Diri Pegawai Menurut Item Indikator**

No	Indikator	Penilaian			KETERANGAN
		Min	Maks	Rata-Rata	
1	Memiliki dorongan dalam hati untuk menjalankan wewenang yang diberikan	2	5	3,74	Baik
2	Mampu menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	2	5	3,96	Baik
3	Menunjukkan kepuasan atas pekerjaan yang ditekuni	2	5	3,67	Baik
4	Mampu menunjukkan identitas diri yang positif dalam bekerja	3	5	4,22	Sangat Baik
5	Mampu berinisiatif dalam bekerja	2	5	4,24	Sangat Baik
Rata-Rata				3,97	Baik

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

e) Empati (X_4)

Empati adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan memahami perasaan orang lain dalam menjalankan aktivitas atau rutinitas pekerjaan. Empati dalam hal ini pegawai ikut berperan, beretika, bermoral, memahami pekerjaan dan mengutamakan pelayanan.

Tabel 4.11a
Distribusi Persentase Pegawai Menurut Empati
Pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Kategori	Skala Interval	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	30,0	65,22
Baik	3.01 – 4.00	15,0	32,61
Kurang Baik	2.01 – 3.00	1,0	2,17
Tidak Baik	1.01 – 2.00	0	0,0
Sangat Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0,0
Total		46	100.0

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Distribusi persentase pegawai menurut variabel empati pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sebagaimana dalam Tabel 4.11a menunjukkan bahwa empati dari pegawai sebagai bentuk kecerdasan emosional umumnya sudah baik terlihat dari frekuensi dan persentase tanggapan responden sebanyak 15 orang atau 32,61 persen berada pada kategori baik, ada 30 orang atau 65,22 persen pada kategori sangat baik. Terlihat pula ada 1 orang atau 2,17 persen pada kategori kurang baik. Ini berarti penerapan empati dari pegawai sudah baik dalam hal berpartisipasi pada bidang yang lain, menunjukkan etika kerja, moral kerja yang baik,

memahami pekerjaan yang diberikan dan tulus dalam bekerja sehingga mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dan untuk yang berada pada kategori kurang baik, perlu adanya rasa empati yang lebih ditingkatkan lagi.

Rata-rata nilai empati pegawai menurut item indikator sebagaimana Tabel 4.11b memperlihatkan bahwa rata-rata nilai empati menurut masing-masing indikator atau pernyataan dari variabel bebas ini adalah sangat baik (4,20).

Tabel 4.11b
Rata-Rata Nilai Empati Pegawai Menurut Item Indikator

No	Indikator	Penilaian			KETERANGAN
		Min	Maks	Rata-Rata	
1	Ikut berperan dalam setiap pengambilan keputusan organisasi	2	5	4,13	Sangat Baik
2	Menunjukkan etika dalam bekerja	2	5	4,15	Sangat Baik
3	Memperlihatkan sikap moral yang baik dalam setiap kondisi kerja	2	5	4,09	Sangat Baik
4	Memahami bahwa pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan	2	5	4,30	Sangat Baik
5	Orientasi Pelayanan dalam bekerja	2	5	4,35	Sangat Baik
Rata-Rata				4,20	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

f) Kecakapan Sosial (X_5)

Kecakapan sosial adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan potensi yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja. Kecakapan sosial yang diterapkan berupa tata krama, terampil, interaks, kerjasama dan kemampuan untuk menjadi agen perubahan.

Tabel 4.12a adalah tabel distribusi persentase pegawai menurut variabel kecakapan sosial pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa menunjukkan bahwa kecakapan sosial pegawai sebagai bentuk kecerdasan emosional pada umumnya sudah baik terlihat dari frekuensi dan persentase tanggapan responden sebanyak 21 orang atau 45,65 persen berada pada kategori baik dan 22 orang atau 47,83 persen pada kategori baik walaupun masih ada 3 orang atau 6,52 persen yang berada pada kategori kurang baik. Ini berarti pada umumnya sudah terjadi penerapan kecakapan sosial dari pegawai sudah terjalin dengan saling menyapa, menjaga tata krama, menunjukkan keterampilan dalam bekerja, bersosialisasi, bekerjasama menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemauan untuk memulai suatu perubahan yang baik dan untuk yang masih berada pada kategori kurang baik agar lebih meningkatkan lagi kecakapan sosialnya.

Tabel 4.12a
Distribusi Persentase Pegawai Menurut Kecakapan Sosial
Pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa

Kategori	Skala Interval	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	22,0	47,83
Baik	3.01 – 4.00	21,0	45,65
Kurang Baik	2.01 – 3.00	3,0	6,52
Tidak Baik	1.01 – 2.00	0	0,0
Sangat Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0,0
Total		46	100.0

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Sedangkan rata-rata nilai kecakapan sosial pegawai menurut item indikator sebagaimana dalam Tabel 4.12b memperlihatkan bahwa rata-rata nilai empati menurut masing-masing indikator atau pernyataan dari variabel bebas ini adalah sangat baik (4,04).

Tabel 4.12b
Rata-Rata Nilai Kecakapan Sosial Pegawai Menurut Item Indikator

No	Indikator	Penilaian			KETERANGAN
		Min	Maks	Rata-Rata	
1	Menunjukkan tata krama sopan santun dalam bekerja	2	5	3,83	Baik
2	Terampil dalam bersosialisasi sesama pegawai	2	5	3,87	Baik
3	Menunjukkan interaksi sosial dalam menjalankan tupoksi	2	5	4,00	Sangat Baik
4	Saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diwajibkan	2	5	4,46	Sangat Baik
5	Mampu menjadi agen/katalisator perubahan	2	5	4,04	Sangat Baik
Rata-Rata				4,04	Sangat Baik

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis uji validity dan reliability variabel penelitian dengan menggunakan alat bantu yaitu program SPSS versi 17, dengan hasil yang menyatakan bahwa model penelitian dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data terdistribusi normal maka digunakan Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dan diperoleh nilai KSZ sebesar 0,808 dan Asymp.sig sebesar 0,531 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Model regresi yang baik adalah seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal dimana variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS seperti yang dijabarkan dalam Tabel 4.13, diperoleh nilai toleransi lebih besar dari 0,01 dan nilai VIP lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikoleniaritas.

**Tabel 4.13
Hasil Uji Multikoleniaritas**

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kriteria
Kesadaran Diri (X_1)	0,704	1,421	tidak terjadi multikoleniaritas
Pengaturan Diri (X_2)	0,840	1,190	tidak terjadi multikoleniaritas
Motivasi Diri (X_3)	0,760	1,361	tidak terjadi multikoleniaritas
Empati (X_4)	0,766	1,305	tidak terjadi multikoleniaritas
Kecakapan Sosial (X_5)	0,608	1,645	tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai sebagaimana dijabarkan dalam Tabel 4.14 yaitu t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai

signifikasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolineritas.

Tabel 4.14
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	$r_{hit(xy)}$	r_{tabel} (46)	Sig.	Keterangan
Kesadaran Diri (X1)	0,936	0,291	0,355	tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengaturan Diri (X2)	0,136	0,291	0,893	tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Diri (X3)	0,198	0,291	0,844	tidak terjadi heteroskedastisitas
Empati (X4)	-1,550	0,291	0,129	tidak terjadi heteroskedastisitas
Kecakapan Sosial (X5)	0,904	0,291	0,372	tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

3. Hasil Analisis Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi, diperoleh dengan nilai koefisien

regresi atas pengaruh perilaku kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sumardjoko (2011), dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel prediktor berpengaruh terhadap variabel kriteria. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya variabel prediktor tidak berpengaruh terhadap variabel kriteria.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas
Terhadap Variabel Terikat (Uji-t)

Variabel	Koefisien Regresi unstandardized	Koefisien Regresi standardized	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kesadaran Diri (X_1)	0.334	0.337	2.409	2.021	0.021	Signifikan
Pengaturan Diri (X_2)	0.014	0.017	0.132	2.021	0.895	Tidak signifikan
Motivasi Diri (X_3)	0.524	0.433	3.213	2.021	0.003	Signifikan
Empati (X_4)	0.077	0.073	0.543	2.021	0.590	Tidak signifikan
Kecakapan Sosial (X_5)	0.235	0.212	1.412	2.021	0.166	Tidak signifikan
<hr/>						
Konstanta (b_0)	= -6.538					
N	= 46					
R ²	= 0.449					
F ratio	= 6.528					
Sig.(p)	= 0.000 ^a					

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = (-6,538) + 0,334 X_1 + 0,014 X_2 + 0,524 X_3 + 0,077 X_4 + 0,235 X_5$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Kesadaran Diri (X_1) terhadap Kinerja (Y); nilai koefisien kesadaran diri untuk variabel X_1 sebesar 0,334. Hal ini mengandung arti bahwa adanya pengaruh yang searah antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,334. Setiap kenaikan kesadaran diri satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,334 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Pengaturan Diri (X_2) terhadap Kinerja (Y); nilai koefisien pengaturan diri untuk variabel X_2 sebesar 0,014. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengaturan diri satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,014 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Motivasi Diri (X_3) terhadap Kinerja (Y); nilai koefisien motivasi diri untuk variabel X_3 sebesar 0,524. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi diri satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,524 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Empati (X_4) terhadap Kinerja (Y); nilai koefisien empati untuk variabel X_4 sebesar 0,077. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan empati satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,077 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Kecakapan Sosial (X_5) terhadap Kinerja (Y); nilai koefisien kecakapan sosial untuk variabel X_5 sebesar 2,35. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kecakapan sosial satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 2,35 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Selanjutnya akan dilakukan analisis regresi berganda yang didahului dengan uji-uji sebagai berikut:

a. Uji-F

Uji F atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk menguji apakah model regresi yang dibuat sudah baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu apakah perilaku kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Y. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 6,528 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 2.45 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($6,528 > 2.42$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenarannya yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada tabel Model Summary sebagaimana yang telah terangkum dalam Tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,449 yang

menerangkan bahwa 44,9% kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kesadaran diri (X_1), pengaturan diri (X_2), motivasi (X_3), empati (X_4) dan kecakapan sosial (X_5) sedangkan sisanya yaitu 55,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi secara partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan (sig.) lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Lebih jelasnya ditunjukkan dalam Tabel 4.15 yang menyajikan hasil perhitungan uji t dan koefisien korelasi partialnya.

Hasil pengujian variabel independen kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa adalah sebagai berikut:

- Kesadaran diri pegawai (X_1) menunjukkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,334 dengan $t_{hitung} = 2,409$ dan $t_{tabel} = 2,021$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0,021.
- Pengaturan diri pegawai (X_2) menunjukkan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,014 dengan $t_{hitung} = 0,132$ dan $t_{tabel} = 2,021$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.
- Motivasi diri pegawai (X_3) menunjukkan nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,524 dengan $t_{hitung} = 3,213$ dan $t_{tabel} = 2,021$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0,003.

- d. Empati pegawai (X_4) menunjukkan nilai koefisien regresi (b_4) sebesar 0,0,077 dengan $t_{hitung} = 0,543$ dan $t_{tabel} = 2,021$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.
- e. Kecakapan sosial pegawai (X_5) menunjukkan nilai koefisien regresi (b_5) sebesar 0,235 dengan $t_{hitung} = 1,412$ dan $t_{tabel} = 2,021$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, terlebih dahulu kita melakukan hipotesis pengujian yaitu jika masing-masing variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) dinyatakan sebagai H_0 dan jika masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dinyatakan sebagai H_1 maka dengan menggunakan analisis regresi linear berganda hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak jika nilai signifikansi variabel X_1 adalah lebih kecil dari derajat kepercayaan 95% yaitu 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan sebaliknya H_1 ditolak dan H_0 diterima jika nilai signifikansi variabel X_1 adalah lebih besar dari pada derajat kepercayaan 95% yaitu 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Pengujian hipotesis variabel pertama yaitu kesadaran diri (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan membaca tabel hasil hitung regresi linear berganda memakai program SPSS ver.17 sebagaimana Tabel 4.15 maka variabel X_1 nilai signifikansinya sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $2,409 > 2,021$ maka dapat dikatakan bahwa keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kesadaran diri (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan koefisien

regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,334 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Pengujian hipotesis variabel kedua yaitu pengaturan diri (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan membaca tabel hasil hitung regresi linear berganda memakai program SPSS ver.17 sebagaimana Tabel 4.15 maka variabel X_2 nilai signifikansinya sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05 yaitu $0,895 > 0,05$ atau nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu $0,132 < 2,021$ maka dapat dikatakan bahwa keputusan uji adalah Ho diterima dan H₁ ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaturan diri (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengujian hipotesis variabel ketiga yaitu motivasi diri (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan membaca tabel hasil hitung regresi linear berganda memakai program SPSS ver.17 sebagaimana Tabel 4.15 maka variabel X_3 nilai signifikansinya sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $3,213 > 2,021$ maka dapat dikatakan bahwa keputusan uji adalah Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kesadaran diri (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,524 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Bunyi hipotesis keempat yang diajukan adalah empati (X_4) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan membaca tabel hasil hitung regresi linear berganda memakai program SPSS ver.17 sebagaimana Tabel 4.15 maka variabel X_4 nilai signifikansinya sebesar 0,590 lebih besar dari 0,05 yaitu $0,590 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu $0,543 < 2,021$ maka dapat dikatakan bahwa keputusan uji adalah Ho diterima dan H₁ ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa kesadaran diri (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Bunyi hipotesis kelima yang diajukan adalah kecakapan sosial (X_5) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan membaca tabel hasil hitung regresi linear berganda memakai program SPSS ver.17 sebagaimana Tabel 4.15 maka variabel X_5 nilai signifikansinya sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05 yaitu $0,166 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu $1,412 < 2,021$ maka dapat dikatakan bahwa keputusan uji adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa kecakapan sosial (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa adalah motivasi diri (X_3) sesuai dengan nilai b_3 yaitu 0,524.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, variabel perilaku kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kecerdasan emosional, maka kinerja pegawai atau pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa juga semakin meningkat walaupun hanya sebesar 44,9 (R^2) persen dan 51,1 persen dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti saat ini.

Hasil analisis ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya walaupun hanya sebatas uji simultan karena dari hasil uji parsial yang telah dilakukan hanya variabel kesadaran diri dan motivasi diri yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan perilaku kecerdasan emosional seperti pengaturan diri, empati dan kecakapan sosial yang termasuk dalam variabel yang diukur pada analisis ini, tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya. Hal ini diperkuat

juga dengan hasil wawancara dengan beberapa pegawai bahwa motivasi diri ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Goleman (2000), kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merujuk pada 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. Kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menonjol dalam pekerjaan. Kerangka kerja kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Apabila emosional diri atau kesadaran diri pegawai semakin baik, mereka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan harapan atau standar yang diberlakukan oleh organisasi sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik yang sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dapat diukur target dan capaian serta telah tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) OPD yang dituangkan dalam Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran setiap tahun.

Mengingat upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah melibatkan banyak faktor yang sifatnya kompleks, sehingga hasil analisis ini membuktikan adanya pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja pada dasarnya hanya merupakan salah satu aspek yang terbatas penerapannya.

Tidak ada cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa melalui pengaturan diri, empati dan kecakapan sosial pegawai berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan kata lain, dinaikkan ataupun diturunkan pengaturan diri, empati dan kecakapan sosial tidak berdampak pada peningkatan kinerja pegawai

pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa. Berbeda dengan kesadaran diri dan motivasi diri yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa dalam aktivitas kesehariannya selalu mempertimbangkan pentingnya kesadaran diri sebagai bagian dari dimensi kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh analisis yang menunjukkan hasil yang signifikan (Tabel 4.15). Wujud kesadaran diri biasanya diterapkan dengan kesadaran pegawai untuk bekerja dengan perhatian pada tugas pokok dan fungsinya, tidak menunjukkan ego diri yang berlebihan dalam bekerja, selalu menyadari untuk menunjukkan reaksi diri yang positif dalam bekerja, menyadari diri untuk mencari solusi menghadapi permasalahan kerja, dan memiliki kepekaan terhadap kondisi dinamika kerja yang kompetitif dihadapinya. Kesadaran diri ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Wujud kesadaran diri dari dimensi kecerdasan emosional berupa perhatian pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya, disadari sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan. Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi selalu menjalankan tugas yang diwewenangkan dengan penuh kesadaran diri bahwa tugas pokok dan fungsi yang diemban merupakan sebuah wewenang atau kepercayaan yang diberikan pada pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif, menyadarkan dirinya bahwa untuk meningkatkan kinerjanya pegawai harus berani mengambil keputusan sebagai bentuk kecerdasan emosional untuk tidak memiliki keegoan diri atau egoisme yang

berlebihan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Pegawai harus menyadari diri bahwa sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat harus menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan kesadaran diri bahwa pegawai bekerja harus didasarkan oleh adanya kesadaran diri untuk merasa terbuka kepada siapa saja dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja keseharian dituntut untuk memiliki kesadaran diri bahwa bekerja adalah sebuah amanah dan ibadah, sehingga diperlukan kecerdasan emosional dari pegawai untuk menunjukkan reaksi diri positif dalam menghadapi dinamika kerja yang menuntut pemberian layanan yang berkualitas dan memuaskan. Kesadaran diri untuk menunjukkan reaksi diri yang positif dalam bekerja yang merupakan pencerminan dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa sering ditemukan adanya perbedaan silang pendapat dalam menghadapi suatu permasalahan kerja. Pegawai dituntut memiliki kesadaran diri sebagai pencerminan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dengan mampu menunjukkan dengan mampu menunjukkan cara berpikir dalam memecahkan persoalan atau berupaya mencari solusi dalam menghadapi permasalahan. Melalui kecerdasan emosional dengan berpikir mencari solusi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Termasuk kondisi yang dinamika kerja yang dihadapi pegawai sering menimbulkan adanya kondisi kerja yang tidak kondusif, maka diperlukan adanya kesadaran diri dari pegawai untuk peka dalam memahami segala kondisi dinamika yang tidak kondusif dan diperhadapkan oleh banyaknya tuntutan kerja yang menghendaki profesionalisme pegawai dalam bekerja. Atas dasar ini maka

kesadaran diri dengan menunjukkan peka dalam memperbaiki kondisi yang tidak kondusif menjadi kondusif merupakan sebuah kesadaran diri pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Kesadaran diri pegawai yang ditunjukkan dengan perhatian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tidak menunjukkan egoisme diri dalam bekerja, berupaya menunjukkan reaksi diri dalam bekerja, selalu berpikir mencari solusi, dan peka untuk memperbaiki sebuah kondisi kerja yang baik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan berprestasi.

Sejalan dengan pendapat dari Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten yang mengatakan bahwa kesadaran diri pegawai Dispora Kabupaten Mamasa sudah baik. Pegawai sudah menyadari akan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dan dapat melaksanakan tupoksi masing-masing dengan baik. Tupoksi yang dijalankan juga sudah sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dibuat oleh masing-masing pegawai sebagai kontrak kerja yang setiap tahun dibuat dan pada akhir tahun dinilai oleh atasan yang bersangkutan. Begitu pula dengan tidak menggunakan ego yang berlebihan dalam mengambil keputusan karena segala keputusan yang diambil selalu dimusyawarkan terlebih dahulu sehingga keputusan-keputusan yang ada sudah menjadi keputusan bersama dan telah disetujui bersama. Begitupun dengan pendapat yang dikemukakan oleh salah seorang dari pejabat Eselon III pada Dispora Kabupaten Mamasa yang mengatakan bahwa rata-rata pegawai pada Dispora Kabupaten Mamasa menunjukkan reaksi positif dalam bekerja sebagaimana dengan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dan standart operational procedur (SOP) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanggap dalam mencari solusi permasalahan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Goleman (2005) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dilihat dari kesadaran diri dibangun berdasarkan lima aspek yaitu perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan, ego diri yang tidak berlebihan dalam beraktivitas, reaksi diri berdasarkan kebutuhan kerja, kemampuan berpikir sesuai dengan kebutuhan kerja dan kepekaan diri dalam menjalankan aktivitas kerja yang pantas. Begitupun dengan teori yang dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990) mendefenisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan dan menurut Garver dan Michael (1998) yang mengatakan bahwa kepribadian adalah pengatur dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran dan perasaan seseorang.

Implikasinya pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu tetap mempertahankan indikator perhatian pada tupoksi sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, tidak menggunakan ego yang berlebihan dalam mengambil keputusan, kemampuan untuk berpikir mencari solusi dalam menghadapi permasalahan dan kepekaan terhadap segala kondisi dinamika kerja yang kompetitif. Meningkatkan kinerja pegawai juga dilakukan dengan mendorong atau meningkatkan kesadaran diri pegawai melalui indikator reaksi diri yang positif dalam bekerja dimana indikator ini relatif lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

2. Motivasi Diri terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa dalam menjalankan aktivitas kerjanya sebagaimana analisis yang terangkum dalam Tabel 4.15 menunjukkan hasil yang signifikan, dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional melalui kemampuan pegawai dalam memotivasi diri untuk senantiasa memiliki dorongan dalam hati untuk menjalankan tugas atasan dengan baik, mampu menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, menunjukkan kepuasan atas pekerjaan yang ditekuni dan mampu menunjukkan identitas diri yang positif dalam bekerja dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kenyataan bahwa upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam memperlihatkan kecerdasan emosional menghadapi aktivitas kerjanya, pegawai senantiasa memperlihatkan adanya motivasi diri melalui dorongan hati untuk menjalankan tugas dan perintah atasan dengan baik. Motivasi diri ini dilakukan untuk mampu mengembangkan potensi kecerdasan emosional dalam rangka menjalankan tugas yang diwewenangkan oleh atasannya dapat dijalankan dengan baik dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa dalam menghadapi dinamika kerjanya dituntut memiliki kecerdasan emosional dengan memotivasi diri, menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Melalui motivasi diri dengan hasrat yang tinggi, kelancaran dan kepastian pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Melalui hasrat yang tinggi pegawai mampu memotivasi diri untuk menunjukkan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerjanya.

Pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya senantiasa menunjukkan kecerdasan emosionalnya melalui motivasi diri untuk menunjukkan kepuasan kerja

yang ditekuninya. Setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dipertimbangkan berdasarkan kesadaran dan akal sehat untuk menghasilkan sebuah pekerjaan yang memuaskan. Pekerjaan yang memuaskan mempunyai arti tersendiri di dalam mengembangkan motivasi diri seseorang untuk senantiasa berkarya dengan menggunakan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerjanya.

Menjalankan aktivitas kerja, pegawai harus memiliki kecerdasan emosional dengan memotivasi diri untuk menunjukkan identitas diri yang positif dalam bekerja. Kecerdasan emosional membentuk motivasi diri seseorang memiliki ciri khas tersendiri dalam bekerja sebagai identitas diri. Pegawai yang memiliki identitas diri biasanya selalu menunjukkan kompetensi dan prestasi yang dimiliki sebagai sebuah teladan positif dalam menjalankan aktivitas kerja dengan baik yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kemampuan untuk berinisiatif sebagai motivasi diri yang juga merupakan salah satu perilaku kecerdasan emosional harus dimiliki oleh seseorang sebagai seorang pegawai. Menghadapi persoalan kerja, seorang pegawai sebaiknya tidak hanya melakukan apa yang disuruh oleh atasan, ataupun tidak mau disalahkan apabila terjadi kegagalan terlebih lagi jika ada kata “itu bukan tugas ku” elaknya sambil melimpahkan kesalahan kepada orang lain. Membuat saran-saran demi perbaikan suatu pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, mengidentifikasi suatu peluang untuk menghemat anggaran biaya atau mewujudkan satu gagasan atau inovasi baru, dapat membantu rekan kerja yang lain bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik lagi . Ini semua membutuhkan insiatif yaitu mengambil tindakan untuk menuntaskan suatu pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan untuk menyelsaikannya atau kapan dan bagaimana melakukannya.

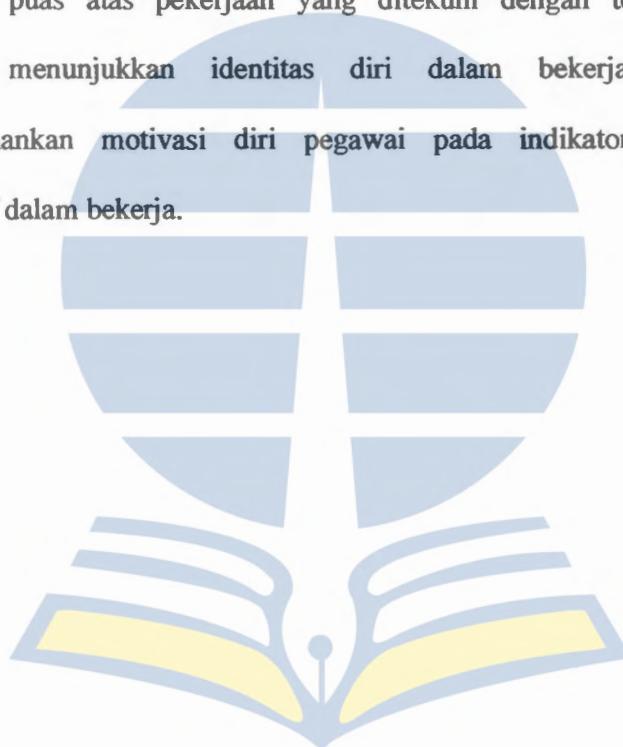
Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dapat dikembangkan melalui motivasi diri yang ditunjukkan dengan adanya dorongan yang tinggi menjalankan aktivitas kerja, memiliki hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan kepuasan kerja dan menunjukkan identitas diri yang positif dalam menghadapi aktivitas kerjanya dengan memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya dan mampu berinisiatif dalam pekerjaan.

Sebagaimana pendapat dari salah seorang pejabat Eselon IV pada DISPORA Kabupaten Mamasa yang mengatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika ada motivasi diri dari pegawai itu sendiri. Seperti halnya dalam prestasi kerja yang baik dan meningkat diperoleh karena terdorong oleh motivasi adanya rencana pemberian tunjangan kinerja dari Pemerintah Daerah Kabupaten (Pemkab) untuk seluruh pegawai lingkup Pemkab Mamasa dan sebaliknya prestasi kerja akan menurun jika motivasi diri dikalahkan dengan sikap yang acuh tak acuh terhadap tupoksi mungkin dikarenakan dengan tidak adanya perbedaan antara pegawai yang rajin dan pegawai yang malas dalam hal promosi jabatan, kinerja yang menurun karena tidak diberikan tunjangan kinerja secara merata pada seluruh pegawai Pemkab Mamasa (hanya OPD tertentu yang diberikan tunjangan kinerja).

Sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh Goleman (2005) bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam rangka memotivasi individu untuk mampu memiliki dorongan hati, hasrat, pemuasan diri dan menentukan identitas diri dalam menghadapi semua dinamika kerja. Shapiro (2012) menyatakan semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang, semakin bagus dalam memotivasi dirinya untuk berprestasi dalam mencapai tujuannya. Begitupun dengan teori yang dikemukakan oleh Hein (1999) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan

emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan menekan impuls dan untuk mengatasi hubungan-hubungan interpersonal secara efektif.

Implikasi motivasi diri pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan motivasi diri lewat indikator dorongan dalam hati untuk menjalankan wewenang yang diberikan, menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, puas atas pekerjaan yang ditekuni dengan tetap mempertahankan indikator menunjukkan identitas diri dalam bekerja begitupun halnya mempertahankan motivasi diri pegawai pada indikator kemampuan untuk berinisiatif dalam bekerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Diantara 5 (lima) variabel perilaku kecerdasan emosional yang dianggap dan dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ternyata hanya ada 2 (dua) variabel yang signifikan yaitu kesadaran diri dan motivasi diri. 3 (tiga) variabel lainnya yaitu pengaturan diri, empati dan kecakapan sosial diperoleh hasil analisis yang tidak signifikan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa maka perlu untuk meningkatkan kesadaran diri pada indikator yang rendah yaitu reaksi diri yang positif, disamping mempertahankan indikator yang sudah tinggi yaitu perhatian pada tupoksi, tidak menggunakan ego yang berlebihan, kemampuan mencari solusi dari setiap permasalahan dan peka terhadap dinamika kerja.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa juga dapat ditingkatkan lewat motivasi diri pegawai pada indikator yang rendah yaitu dorongan hati untuk menjalankan wewenang yang diberikan, hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan kepuasan kerja dengan tetap mempertahankan indikator yang sudah sangat baik yaitu identitas diri yang positif dan inisiatif.
4. Dari 2 (dua) variabel yang signifikan yaitu kesadaran diri dan motivasi diri nampak bahwa kecerdasan emosional lewat perilaku motivasi dirilah yang paling dominan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamasa. Artinya pegawai dalam meningkatkan kinerja ditentukan oleh

motivasi yang ada dalam diri pegawai berupa dorongan dalam hati untuk giat bekerja, hasrat untuk berprestasi, puas dengan pekerjaan yang ditekuni dan memanfaatkan identitas diri untuk berbuat yang lebih baik bagi organisasi. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara beberapa pegawai yang menyatakan diri akan meningkatkan kinerjanya jika ada hal-hal yang menjadi target pribadi masing-masing untuk dicapai seperti dorongan bekerja dengan giat agar memperoleh upah yang lebih dari tunjangan kegiatan yang dilakukan.

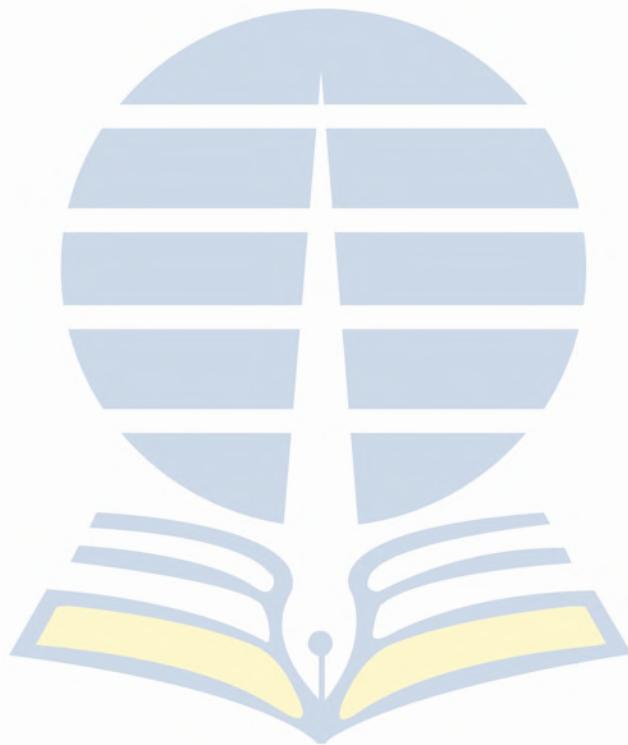
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kesadaran diri maka yang perlu lebih ditingkatkan adalah reaksi diri yang positif, disamping mempertahankan perhatian pada tupoksi, ego diri dari pegawai untuk tidak terlalu emosional dalam menjalankan aktivitas kerjanya dan sadar akan dirinya sebagai pegawai pemerintah dan abdi masyarakat sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang diemban, mampu mencari jalan keluar atau solusi untuk memecahkan suatu permasalahan dan peka dengan dinamika kerja yang kompetitif.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi diri maka yang perlu ditingkatkan lagi dorongan hati untuk menjalankan kewenangan yang diberikan, hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan kepuasan kerja dan mau mencintai pekerjaan yang ditekuninya harus lebih ditingkatkan lagi dengan tetap mempertahankan identitas diri yang positif dalam bekerja dan kemampuan untuk berinisiatif harus dipertahankan. Masalah motivasi kerja hendaknya juga menjadi perhatian pimpinan, terutama masalah bagaimana cara memberikan motivasi kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga tujuan

organisasi dapat diwujudkan. Motivasi yang positif perlu didorong guna peningkatan kinerja bagi seluruh pegawai.

3. Tidak ada cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaturan diri, empati dan kecakapan sosial karena ketiga variabel ini tidak ada yang signifikan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur Buku

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian Edisi Keempat*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Aryawan, F., Wahyudi, S., Yuniawan, A. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah. Semarang: Tesis Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Boyatzis, R, E, Ron, S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning Case*. USA: Western Reserve University, Cleveland, Ohio.
- Casio, Wayn F. 2008. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Editors.
- Chermis, C. 2001. *Working With Emotional Intelligence, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations*. New Jersey: Rugrets University.
- Crozier, Michael. 1964. *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.
- Darmayanti, Fatmawati. 2006. Penerapan Emotional Quotient (EQ) Dalam Model Seleksi Karyawan. *Kajian Bisnis*, No 14 (Mei-September 1998).
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John. 2007. *Fundamental of Management*. Texas: Business Publication.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John. 2007. *Organisasi dan Manajnugroemen*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Edwardin Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT. POS se Kota Semarang). Semarang: Tesis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Effendi, Akhyar. 2008. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang Efektif*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara

- Furtwengler, Dale. 2004. *Penilaian Kinerja*, Edisi Ke-1, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Gibson, Faustini Cardoso. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Ke-1. Yogyakarta: Andi.
- Goleman, Daniel. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2005. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2002. *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2011. *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- _____. 2011. *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, Ricky, W. 2004. *Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Handayani, N. F. 2014. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Medan*. Medan: Geladikarya Universitas Sumatera Utara.
- Harris, J.W. 2009. *Law and Legal Structure: And Inquiry into The Concepts Legal Ruleand Legal System*. Oxford: Clarendon Press.
- Hasballah, Yunus Mukhlis, dan Ibrahim Mahdani. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Organisasi Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pidie*. Aceh: Tesis Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kennethh H. 2008. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hughes, P. and Haw, G. 1998. *Education for the 21 st Century in the Asia-Pasifik Region*. Unesco Confrence.
- Hunt, Cherrington and Osborn, J. 2008. *The Management of Individual and Organizational Performance, Organizational Behavior*. USA: Ally & Bacon.
- Jauvani, Danny, 2005. *Penilaian Kinerja dan Aktualisasi Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Terjemahan: V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Nugroho, T.R. 2009. *Kebijakan Publik, Formulas, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-5. Yogyakarta: BPFE.
- Maxwell. 2006. *Leadership Intellegence*. New York: Published by John Wiley and Sons.
- Mayer, Salovey. 2004. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*. Great Britain: Bloomsberry.
- Osborne, David, and Ted Gaebler. 1992. *Reinventing Government: How The Entrepreneur Spirit is Transforming The Public Service*. Terjemahan: Mewirausahakan Birokrasi Mentransformasikan Semangat Wirausaha ke Dalam Sektor Publik. Alih Bahasa Abdul Rosyid dan Ramelan. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Paisal, Anggraini Susi. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spriritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis-ISSN: 2085-1375. Edisi Ke-IV, Nopember*.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Patton, Patricia. 1998. *EQ-Pelayanan Sepenuh Hati*. Jakarta: Pustaka Delaprataswa
- Purba, Ahmad. 1999. *Emotional Intelligence. Seri Ayah Bunda, 26 Juli – 8 Agustus*. Jakarta: Dian Raya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- _____. 2006. *Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- _____. 1996 *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Rostiana, Widyastini, 2007. *EQ dan Kesuksesan Kerja*. <http://www.e-psikologi.com>
- Prama, Reza Surya, 2009. Pengaruh Emotional Quotient Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *Perspektif*, Vol 9. No.1.
- Secapramana, 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta: FKUI
- Shapiro, P., 2009. Emotional Intelligence: Another Management Fad, or a Skill of Leverage?. *Center for Quality of Management Journal*, Vol. 9. No.1.
- Stolovich, Harold D., and Keeps, Erica J., 2008. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problems in Organizations*. San Fransisco: Jprney-Bass.
- Sudjana (2009). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugirah, Sawaf, A. 2004. *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sumarsono, Soony, 1993. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno, Edy. 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat kabupaten Sragen*. Surakarta: Tesis Universitas Muhammadiyah.
- Wicaksono Teguh, Alfani dan Kurniaty. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Sebuah Studi Kasus pada Empat Perguruan Tinggi Terbaik Kota Bandung). Bandung: *The 2nd National Symposium on May 30th, Management Department, Economics Faculty, Maranatha Christian University*, 249-264.
- Widhyharto, Derajad S. 2008. *Permasalahan-Permasalahan SDM: Problem Serius Menuju Good Governance*. Dalam Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Ambar Teguh Sulistiyanı. Editor. Yogyakarta: Gava Media
- Yates, Bakri, B. T., Pangabean, M. Winugroho. 1982. *Nutrive value of tempe by product for ruminant. Research report*. Bogor: Balai Penelitian Ternak Ciawi.
- Zohar, Mulya, 2006. *Mengatasi Ego dan Emosional dalam Diri*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.

B. Literatur Perundang-Undangan dan Dokumen Lainnya

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara 3890);

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4186);

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mamasa;

Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 22 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa;

Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa; Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Rencana Strategis (RENSTRA) 2015-2018 Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2014-2016 Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamasa.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**PENGARUH PERILAKU KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
DI KABUPATEN MAMASA**

Peneliti:

NOVITA PELUPESSY

PETUNJUK PENGISIAN:

- Lingkari jawaban yang anda anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia di samping pernyataan.
- Penjelasan bobot penilaian:
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
4. Golongan :
5. Jabatan :

A. Kesadaran Diri

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Memberikan perhatian pada tugas pokok dan fungsi sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan	1	2	3	4	5
2	Tidak menggunakan ego yang berlebihan dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5
3	Menunjukkan reaksi diri yang positif dalam bekerja	1	2	3	4	5
4	Memiliki kemampuan untuk berpikir mencari solusi dalam menghadapi permasalahan	1	2	3	4	5
5	Peka terhadap segala kondisi dinamika kerja yang kompetitif	1	2	3	4	5

B. Pengaturan Diri

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Mampu mengendalikan diri untuk selalu mengambil tindakan yang positif dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Mampu menunjukkan eksistensi diri untuk berprestasi	1	2	3	4	5
3	Disiplin dalam setiap kehadiran dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas	1	2	3	4	5
4	Menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja	1	2	3	4	5
5	Dapat dipercaya dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5

C. Motivasi Diri

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Memiliki dorongan dalam hati untuk menjalankan wewenang yang diberikan	1	2	3	4	5
2	Mampu menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5
3	Menunjukkan kepuasan atas pekerjaan yang ditekuni	1	2	3	4	5
4	Mampu menunjukkan identitas diri yang positif dalam bekerja	1	2	3	4	5
5	Mampu berinisiatif dalam bekerja	1	2	3	4	5

D. Empati

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Ikut berperan dalam setiap pengambilan keputusan organisasi	1	2	3	4	5
2	Menunjukkan etika dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Memperlihatkan sikap moral yang baik dalam setiap kondisi kerja	1	2	3	4	5
4	Memahami bahwa pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan	1	2	3	4	5
5	Orientasi Pelayanan dalam bekerja	1	2	3	4	5

E. Kecakapan Sosial

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Menunjukkan tata krama sopan santun dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Terampil dalam bersosialisasi sesama pegawai	1	2	3	4	5
3	Menunjukkan interaksi sosial dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi	1	2	3	4	5
4	Saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diwewenangkan	1	2	3	4	5
5	Mampu menjadi agen / katalisator perubahan	1	2	3	4	5

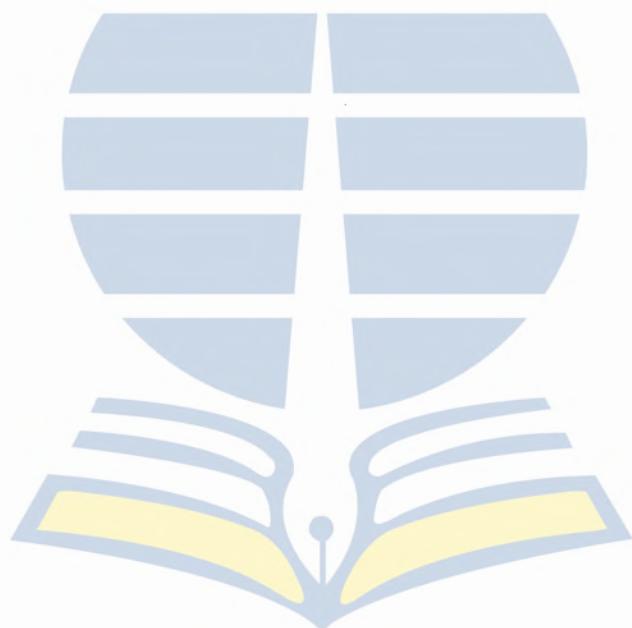
F. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Mutu kerja diwujudkan melalui kesadaran dalam bekerja sebagai bentuk penilaian kinerja yang maksimal	1	2	3	4	5
2	Banyaknya aktivitas kerja yang dapat dikendalikan penentuan dalam peningkatan kinerja pegawai	1	2	3	4	5
3	Adanya dorongan dalam diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien memberikan kinerja kerja yang tinggi	1	2	3	4	5
4	Memahami untuk memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin	1	2	3	4	5
5	Dengan keahlian yang dimiliki mampu menunjukkan prestasi dalam bekerja	1	2	3	4	5

Lampiran 2. Tabulasi Data Mentah

NO	P1 (X1)	P2 (X1)	P3 (X1)	P4 (X1)	P5 (X1)	Total (X1)	ReRata (X1)	P1 (X2)	P2 (X2)	P3 (X2)	P4 (X2)	P5 (X2)	Total (X2)	ReRata (X2)	P1 (X3)	P2 (X3)	P3 (X3)	P4 (X3)	P5 (X3)	Total (X3)	ReRata (X3)	P1 (X4)	P2 (X4)	P3 (X4)	P4 (X4)	P5 (X4)	Total (X4)	ReRata (X4)	P1 (X5)	P2 (X5)	P3 (X5)	P4 (X5)	P5 (X5)	Total (X5)	ReRata (X5)	P1 (Y)	P2 (Y)	P3 (Y)	P4 (Y)	P5 (Y)	Total (Y)
1	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	22,00	4,40	4,00	5,00	5,00	4,00	23,00	4,60	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	22,00	4,40	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	22,00	4,40	4,00	5,00	5,00	4,00	23,00	4,60	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00			
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	21,00	4,20	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	21,00	4,20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	21,00									
3	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	20,00	4,00	5,00	4,00	5,00	23,00	4,60	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	22,00	4,40	4,00	5,00	4,00	22,00	4,40	4,00	4,00	4,00	4,00	19,00												
4	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	18,00	3,80	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	17,00	3,40	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	20,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	18,00	3,80	4,00	3,00	3,00	3,00	17,00									
5	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	24,00	4,80	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	23,00	4,60	4,00	5,00	5,00	23,00	4,60	5,00	5,00	5,00	5,00	23,00												
6	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	15,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	15,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	17,00	3,40	3,00	3,00	3,00	3,00	17,00											
7	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	19,00	3,80	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	19,00	3,80	4,00	4,00	4,00	5,00	21,00	4,20	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	24,00	4,80	3,00	4,00	4,00	5,00	20,00					
8	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	18,00	3,80	5,00	5,00	4,00	5,00	24,00	4,60	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	21,00	4,20	3,00	2,00	4,00	3,00	17,00	3,40	3,00	2,00	3,00	3,00	15,00										
9	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	24,00	4,80	3,00	3,00	5,00	18,00	3,80	3,00	4,00	4,00	4,00	19,00	3,80	2,00	4,00	5,00	5,00	21,00	4,20	2,00	3,00	5,00	5,00	20,00												
10	2,00	2,00	5,00	2,00	5,00	16,00	3,20	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	23,00	4,60	2,00	2,00	5,00	18,00	3,20	2,00	4,00	5,00	5,00	20,00												
11	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	22,00	4,40	4,00	4,00	5,00	3,00	19,00	3,80	2,00	3,00	5,00	5,00	3,00	18,00	3,60	5,00	5,00	5,00	23,00	4,60	5,00	5,00	5,00	22,00	4,40											
12	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	22,00	4,40	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00	4,00	4,00	5,00	5,00	23,00	4,80	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00												
13	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	24,00	4,80	4,00	4,00	5,00	5,00	23,00	4,80	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	20,00	4,00	4,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	24,00	4,80	3,00	4,00	4,00	4,00	18,00					
14	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	21,00	3,20	4,00	4,00	5,00	2,00	17,00	3,40	3,00	4,00	5,00	5,00	19,00	3,80	5,00	5,00	5,00	20,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	14,00	2,80	4,00	2,00	3,00	3,00	16,00						
15	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	23,00	4,80	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	19,00	3,80	3,00	3,00	5,00	19,00	3,80	2,00	5,00	5,00	5,00	21,00	3,40	3,00	3,00	4,00	4,00	17,00						
16	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	22,00	4,40	4,00	4,00	5,00	4,00	21,00	4,20	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	20,00	4,00	5,00	5,00	5,00	22,00	4,40	4,00	2,00	3,00	3,00	16,00											
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	23,00	4,60	2,00	3,00	3,00	2,00	13,00	2,60	5,00	5,00	5,00	23,00	4,60	2,00	2,00	3,00	3,00	16,00	3,20	3,00	2,00	3,00	3,00	13,00						
18	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	22,00	4,40	4,00	4,00	5,00	5,00	23,00	4,80	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	19,00	3,80	5,00	5,00	2,00	22,00	4,40	4,00	3,00	4,00	4,00	20,00											
19	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	11,00	2,20	4,00	4,00	5,00	2,00	17,00	3,40	2,00	4,00	3,00	4,00	16,00	3,20	5,00	5,00	5,00	22,00	4,40	2,00	3,00	2,00	2,00	13,00	2,80	1,00	1,00	3,00	3,00	10,00						
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	21,00	4,20	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	5,00	5,00	24,00	4,80	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	14,00						
21	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	16,00	3,20	2,00	3,00	4,00	4,00	16,00	3,20	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	20,00												
22	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	21,00	4,20	4,00	3,00	4,00	3,00	17,00	3,40	2,00	3,00	4,00	3,00	14,00	2,80	3,00	3,00	3,00	16,00	3,20	1,00	1,00	3,00	3,00	9,00												
23	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	20,00	4,00	4,00	5,00	3,00	20,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	21,00	4,20	5,00	5,00	5,00	23,00	4,80	4,00	4,00	5,00	5,00	22,00	4,40	4,00	5,00	5,00	4,00	22,00							
24	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	21,00	4,20	5,00	4,00	5,00	5,00	24,00	4,80	4,00	3,00	4,00	4,00	19,00	3,80	5,00	5,00	2,00	22,00	4,40	4,00	3,00	4,00	4,00	18,00												
25	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	23,00	4,80	3,00	4,00	3,00	17,00	3,40	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	21,00	4,20	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	19,00												
26	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	24,00	4,80	5,00	4,00	5,00	5,00	24,00	4,80	4,00	4,00	4,00	4,00	19,00	3,80	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	20,00												
27	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	24,00	4,80	4,00	3,00	4,00	3,00	16,00	3,20	2,00	3,00	4,00	4,00	20,00	4,00	5,00	5,00	5,00	23,00	4,80	4,00	3,00	3,00	3,00	19,00												
28	5,00	4,00	2,00	5,00	2,00	18,00	3,80	3,00	3,00	2,00	13,00	2,80	3,00	5,00	5,00	5,00	21,00	4,20	4,00	3,00	3,00	18,00	3,80	3,00	4,00	4,00	4,00	19,00													
29	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	19,00	3,80	2,00	3,00	4,00	4,00	18,00	3,80	5,00	4,00	4,00	4,00	23,00	4,80	4,00	5,00	4,00	23,00	4,80	3,00	2,00	3,00	3,00	14,00												
30	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	20,00	4,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	19,00	3,80	5,00	5,00	2,00	22,00	4,40	3,00	3,00	3,00	3,00	14,00													
31	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	23,00	4,80	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	14,00	2,80	5,00	5,00	5,00	5,00	23,00	4,60	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00	4,80	3,00	2,00	5,00	5,00	18,00										
32	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	22,00	4,40	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	21,00	4,20	5,00	5,00	5,00	23,00	4,80	4,00	3,00	3,00	3,00	14,00												
33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	5,00	5,00	23,00	4,80	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	18,00	3,80	5,00	5,00	5,00	21,00	4,20	5,00	4,00	4,00	4,00	17,00												
34	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	21,00	4,20	4,00	4,00	5,00	5,00	23,00	4,60	3,00	4,00	5,00	4,00	19,00	3,80	5,00	5,00																				

PRINT OUT HASIL SPSS



```

GET DATA
/TYPE=ODBC
/CONNECT='DSN=Excel Files;DBQ=D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\OLAH DATA 6.xls;DriverId=1046;MaxBufferSize=2048
;PageTimeout=5;
/SQL="SELECT `P1 (X1)` AS P1_X1, `P2 (X1)` AS P2_X1, `P3 (X1)` AS P3_X1, `P
4 (X1)` AS P4_X1, `P5 (X1)` AS P5_X1, `Total (X1)` AS T
    `ReRata (X1)` AS ReRata_X1, `P1 (X2)` AS P1_X2, `P2 (X2)` AS P2_X
2, `P3 (X2)` AS P3_X2, `P4 (X2)` AS P4_X2, `P5 "+"
"(X2)` AS P5_X2, `Total (X2)` AS Total_X2, `ReRata (X2)` AS ReRata_X2, `P1 (X
3)` AS P1_X3, `P2 (X3)` AS P2_X3, `P3 (X3)` AS P3_X3, `
    P4 (X3)` AS P4_X3, `P5 (X3)` AS P5_X3, `Total (X3)` AS Total_X3, `ReRata (
X3)` AS ReRata_X3, `P1 (X4)` AS P1_X4, `P2 "+"
"(X4)` AS P2_X4, `P3 (X4)` AS P3_X4, `P4 (X4)` AS P4_X4, `P5 (X4)` AS P5_X4,
`Total (X4)` AS Total_X4, `ReRata (X4)` AS ReRata_X4, `
    P1 (X5)` AS P1_X5, `P2 (X5)` AS P2_X5, `P3 (X5)` AS P3_X5, `P4 (X5)` AS P4
_X5, `P5 (X5)` AS P5_X5, `Total (X5)` AS "+"
"Total_X5, `ReRata (X5)` AS ReRata_X5, `P1 (Y)` AS P1_Y, `P2 (Y)` AS P2_Y, `P
3 (Y)` AS P3_Y, `P4 (Y)` AS P4_Y, `P5 (Y)` AS P5_Y, `To
    tal (Y)` AS Total_Y, `ReRata (Y)` AS ReRata_Y FROM `Tabulasi (3)$`"
/ASSUMEDSTRWIDTH=255.

CACHE.

EXECUTE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=ReRata_X1 ReRata_X2 ReRata_X3 ReRata_X4 ReRata_X5 ReRat
a_Y
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

	ReRata X1	ReRata X2	ReRata X3	ReRata X4	ReRata X5	ReRata Y
N	46	46	46	46	46	46
Valid						
Missing	93	93	93	93	93	93

Frequency Table

ReRata_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.20	1	.7	2.2	2.2
	3.00	2	1.4	4.3	6.5
	3.20	3	2.2	6.5	13.0
	3.40	2	1.4	4.3	17.4
	3.60	3	2.2	6.5	23.9
	3.80	2	1.4	4.3	28.3
	4.00	5	3.6	10.9	39.1
	4.20	5	3.6	10.9	50.0
	4.40	5	3.6	10.9	60.9
	4.60	4	2.9	8.7	69.6
	4.80	6	4.3	13.0	82.6
	5.00	8	5.8	17.4	100.0
	Total	46	33.1	100.0	
Missing	System	93	66.9		
	Total	139	100.0		

ReRata_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.7	2.2	2.2
	2.20	1	.7	2.2	4.3
	2.60	2	1.4	4.3	8.7
	3.00	2	1.4	4.3	13.0
	3.20	2	1.4	4.3	17.4
	3.40	6	4.3	13.0	30.4
	3.60	2	1.4	4.3	34.8
	3.80	2	1.4	4.3	39.1
	4.00	3	2.2	6.5	45.7
	4.20	5	3.6	10.9	56.5
	4.40	1	.7	2.2	58.7
	4.60	8	5.8	17.4	76.1
	4.80	4	2.9	8.7	84.8
	5.00	7	5.0	15.2	100.0
	Total	46	33.1	100.0	
Missing	System	93	66.9		
	Total	139	100.0		

ReRata_X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.60	1	.7	2.2	2.2
	2.80	2	1.4	4.3	6.5
	3.20	3	2.2	6.5	13.0
	3.40	2	1.4	4.3	17.4
	3.60	4	2.9	8.7	26.1
	3.80	8	5.8	17.4	43.5
	4.00	6	4.3	13.0	56.5
	4.20	9	6.5	19.6	76.1
	4.40	3	2.2	6.5	82.6
	4.60	5	3.6	10.9	93.5
	5.00	3	2.2	6.5	100.0
Total		46	33.1	100.0	
Missing	System	93	66.9		
	Total	139	100.0		

ReRata_X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.20	1	.7	2.2	2.2
	3.20	4	2.9	8.7	10.9
	3.40	4	2.9	8.7	19.6
	3.60	2	1.4	4.3	23.9
	3.80	1	.7	2.2	26.1
	4.00	4	2.9	8.7	34.8
	4.20	4	2.9	8.7	43.5
	4.40	8	5.8	17.4	60.9
	4.60	10	7.2	21.7	82.6
	4.80	1	.7	2.2	84.8
	5.00	7	5.0	15.2	100.0
Total		46	33.1	100.0	
Missing	System	93	66.9		
	Total	139	100.0		

ReRata_X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.60	1	.7	2.2	2.2
	2.80	2	1.4	4.3	6.5
	3.20	3	2.2	6.5	13.0
	3.40	3	2.2	6.5	19.6
	3.60	3	2.2	6.5	26.1

ReRata_X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.80	5	3.6	10.9	37.0
	4.00	7	5.0	15.2	52.2
	4.20	6	4.3	13.0	65.2
	4.40	5	3.6	10.9	76.1
	4.60	4	2.9	8.7	84.8
	4.80	3	2.2	6.5	91.3
	5.00	4	2.9	8.7	100.0
	Total	46	33.1	100.0	
Missing	System	93	66.9		
	Total	139	100.0		

ReRata_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.80	1	.7	2.2	2.2
	2.00	1	.7	2.2	4.3
	2.40	1	.7	2.2	6.5
	2.60	1	.7	2.2	8.7
	2.80	4	2.9	8.7	17.4
	3.00	6	4.3	13.0	30.4
	3.20	2	1.4	4.3	34.8
	3.40	7	5.0	15.2	50.0
	3.60	4	2.9	8.7	58.7
	3.80	5	3.6	10.9	69.6
	4.00	7	5.0	15.2	84.8
	4.20	3	2.2	6.5	91.3
	4.40	1	.7	2.2	93.5
	4.60	1	.7	2.2	95.7
	4.80	1	.7	2.2	97.8
	5.00	1	.7	2.2	100.0
Missing	Total	46	33.1	100.0	
	System	93	66.9		
	Total	139	100.0		

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1_X1 P2_X1 P3_X1 P4_X1 P5_X1 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		P1_X1	P2_X1	P3_X1	P4_X1	P5_X1	Total_X1
P1_X1	Pearson Correlation	1	.876**	.048	.923**	.100	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.753	.000	.509	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P2_X1	Pearson Correlation	.876**	1	.046	.869**	.110	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.762	.000	.468	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P3_X1	Pearson Correlation	.048	.046	1	.046	.322*	.441**
	Sig. (2-tailed)	.753	.762		.762	.029	.002
	N	46	46	46	46	46	46
P4_X1	Pearson Correlation	.923**	.869**	.046	1	.086	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.762		.570	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P5_X1	Pearson Correlation	.100	.110	.322*	.086	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.509	.468	.029	.570		.001
	N	46	46	46	46	46	46
Total_X1	Pearson Correlation	.852**	.841**	.441**	.847**	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1_X2 P2_X2 P3_X2 P4_X2 P5_X2 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		P1_X2	P2_X2	P3_X2	P4_X2	P5_X2	Total_X2
P1_X2	Pearson Correlation	1	.724**	.409**	.681**	.732**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P2_X2	Pearson Correlation	.724**	1	.512**	.707**	.664**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46

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

Correlations

		P1_X2	P2_X2	P3_X2	P4_X2	P5_X2	Total_X2
P3_X2	Pearson Correlation	.409**	.512**	1	.441**	.463**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.002	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P4_X2	Pearson Correlation	.681**	.707**	.441**	1	.931**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P5_X2	Pearson Correlation	.732**	.664**	.463**	.931**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total_X2	Pearson Correlation	.839**	.850**	.673**	.908**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1_X3 P2_X3 P3_X3 P4_X3 P5_X3 Total_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		P1_X3	P2_X3	P3_X3	P4_X3	P5_X3	Total_X3
P1_X3	Pearson Correlation	1	.594**	.333*	.207	.521**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.168	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P2_X3	Pearson Correlation	.594**	1	.262	.261	.579**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.078	.080	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P3_X3	Pearson Correlation	.333*	.262	1	.293*	.223	.608**
	Sig. (2-tailed)	.024	.078		.048	.137	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P4_X3	Pearson Correlation	.207	.261	.293*	1	.163	.523**
	Sig. (2-tailed)	.168	.080	.048		.278	.000

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

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

Correlations

		P1_X3	P2_X3	P3_X3	P4_X3	P5_X3	Total_X3
P4_X3	N	46	46	46	46	46	46
P5_X3	Pearson Correlation	.521**	.579**	.223	.163	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.137	.278		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total_X3	Pearson Correlation	.811**	.785**	.608**	.523**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1_X4 P2_X4 P3_X4 P4_X4 P5_X4 Total_X4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		P1_X4	P2_X4	P3_X4	P4_X4	P5_X4	Total_X4
P1_X4	Pearson Correlation	1	.806**	.082	.816**	.070	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.588	.000	.646	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P2_X4	Pearson Correlation	.806**	1	.120	.813**	-.032	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.425	.000	.830	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P3_X4	Pearson Correlation	.082	.120	1	.118	.107	.437**
	Sig. (2-tailed)	.588	.425		.435	.479	.002
	N	46	46	46	46	46	46
P4_X4	Pearson Correlation	.816**	.813**	.118	1	.078	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.435		.605	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P5_X4	Pearson Correlation	.070	-.032	.107	.078	1	.370*
	Sig. (2-tailed)	.646	.830	.479	.605		.011
	N	46	46	46	46	46	46
Total_X4	Pearson Correlation	.835**	.819**	.437**	.849**	.370*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.011	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1_X5 P2_X5 P3_X5 P4_X5 P5_X5 Total_X5
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		P1 X5	P2 X5	P3 X5	P4 X5	P5 X5	Total X5
P1_X5	Pearson Correlation	1	.771**	.059	.141	.461**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.695	.349	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P2_X5	Pearson Correlation	.771**	1	.093	.150	.551**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.539	.320	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P3_X5	Pearson Correlation	.059	.093	1	.211	.109	.405**
	Sig. (2-tailed)	.695	.539		.160	.470	.005
	N	46	46	46	46	46	46
P4_X5	Pearson Correlation	.141	.150	.211	1	.301*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.349	.320	.160		.042	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P5_X5	Pearson Correlation	.461**	.551**	.109	.301*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.470	.042		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total_X5	Pearson Correlation	.754**	.792**	.405**	.550**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1_Y P2_Y P3_Y P4_Y P5_Y Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		P1_Y	P2_Y	P3_Y	P4_Y	P5_Y	Total_Y
P1_Y	Pearson Correlation	1	.716**	.513**	.360*	.505**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P2_Y	Pearson Correlation	.716**	1	.333*	.326*	.589**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.027	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P3_Y	Pearson Correlation	.513**	.333*	1	.746**	.357*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024		.000	.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P4_Y	Pearson Correlation	.360*	.326*	.746**	1	.226	.689**
	Sig. (2-tailed)	.014	.027	.000		.131	.000
	N	46	46	46	46	46	46
P5_Y	Pearson Correlation	.505**	.589**	.357*	.226	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.131		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total_Y	Pearson Correlation	.816**	.805**	.748**	.689**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_X1 P2_X1 P3_X1 P4_X1 P5_X1 P1_X2 P2_X2 P3_X2 P4_X2 P5_X2 P1_X
3 P2_X3 P3_X3 P4_X3 P5_X3 P1_X4 P2_X4 P3_X4 P4_X4 P5_X4
P1_X5 P2_X5 P3_X5 P4_X5 P5_X5 P1_Y P2_Y P3_Y P4_Y P5_Y
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	46
	Excluded ^a	93

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

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Total	
	139	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X1	115.5435	123.231	.349	.825
P2_X1	115.4783	121.855	.383	.824
P3_X1	115.7174	120.207	.432	.822
P4_X1	115.4783	122.122	.371	.824
P5_X1	115.2609	120.197	.505	.820
P1_X2	115.5870	125.448	.256	.828
P2_X2	115.7174	125.852	.252	.828
P3_X2	115.5217	126.388	.187	.831
P4_X2	115.7609	118.764	.498	.819
P5_X2	115.7391	119.353	.476	.820
P1_X3	115.9565	124.931	.239	.829
P2_X3	115.7391	130.375	.023	.834
P3_X3	116.0217	122.911	.450	.822
P4_X3	115.4783	129.766	.073	.832
P5_X3	115.4565	131.987	-.066	.836
P1_X4	115.5652	127.896	.120	.833
P2_X4	115.5435	124.920	.242	.829
P3_X4	115.6087	128.643	.081	.835
P4_X4	115.3913	124.910	.277	.827
P5_X4	115.3478	123.387	.328	.826
P1_X5	115.8696	119.494	.531	.819
P2_X5	115.8261	119.969	.533	.819
P3_X5	115.6957	127.994	.157	.831
P4_X5	115.2391	120.408	.493	.820
P5_X5	115.6522	120.454	.437	.822
P1_Y	116.2826	119.763	.581	.818
P2_Y	116.4565	117.943	.579	.816
P3_Y	116.0000	123.200	.501	.822
P4_Y	116.2391	123.964	.306	.826
P5_Y	116.0000	119.289	.532	.818

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Y
/METHOD=ENTER Total_X1 Total_X2 Total_X3 Total_X4 Total_X5
/SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.381	2.65874

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.744	5	46.149	6.528	.000 ^a
	Residual	282.756	40	7.069		
	Total	513.500	45			

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-6.538	5.135		-1.273	.210
Total_X1	.334	.139	.337	2.409	.021
Total_X2	.014	.106	.017	.132	.895
Total_X3	.524	.163	.433	3.213	.003
Total_X4	.077	.142	.073	.543	.590
Total_X5	.235	.166	.212	1.412	.166

a. Dependent Variable: Total_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.4971	22.9139	17.5000	2.26443	46
Residual	-8.91389	5.43827	.00000	2.50669	46
Std. Predicted Value	-3.093	2.391	.000	1.000	46
Std. Residual	-3.353	2.045	.000	.943	46

a. Dependent Variable: Total_Y

NPAR TESTS

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

NPar Tests

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,,b}	46	
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.50668656
Most Extreme Differences		
Absolute		.119
Positive		.097
Negative		-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.531

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

```

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Y
/METHOD=ENTER Total_X1 Total_X2 Total_X3 Total_X4 Total_X5.

```

Regression

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.381	2.65874

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.744	5	46.149	6.528	.000 ^a
	Residual	282.756	40	7.069		
	Total	513.500	45			

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.538	5.135	-1.273	.210
	Total_X1	.334	.139	2.409	.021
	Total_X2	.014	.106	.132	.895
	Total_X3	.524	.163	3.213	.003

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Total_X1	.704	1.421
Total_X2	.840	1.190
Total_X3	.760	1.316

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 Total_X4	.077	.142	.073	.543	.590
Total_X5	.235	.166	.212	1.412	.166

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Total_X4	.766	1.305
Total_X5	.608	1.645

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficient Correlations^a

Model		Total X5	Total X2	Total X3	Total X4	Total X1
1 Correlations	Total_X5	1.000	-.081	-.441	-.396	-.374
	Total_X2	-.081	1.000	.161	.136	-.309
	Total_X3	-.441	.161	1.000	.328	.163
	Total_X4	-.396	.136	.328	1.000	-.056
	Total_X1	-.374	-.309	.163	-.056	1.000
Covariances	Total_X5	.028	-.001	-.012	-.009	-.009
	Total_X2	-.001	.011	.003	.002	-.005
	Total_X3	-.012	.003	.027	.008	.004
	Total_X4	-.009	.002	.008	.020	-.001
	Total_X1	-.009	-.005	.004	-.001	.019

a. Dependent Variable: Total_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension		
		Eigenvalue	Condition Index
1	1	5.906	1.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		(Constant)	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	Total X5
1	1	.00	.00	.00	.00	.00	.00

a. Dependent Variable: Total_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Condition Index	
		Eigenvalue	Condition Index
1	2	.037	12.618
	3	.025	15.263
	4	.016	18.948
	5	.011	22.989
	6	.004	38.096

a. Dependent Variable: Total_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		(Constant)	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	Total X5
1	2	.00	.02	.56	.08	.02	.02
	3	.00	.05	.09	.24	.28	.00
	4	.02	.55	.15	.00	.28	.08
	5	.07	.28	.09	.03	.01	.76
	6	.91	.09	.11	.65	.42	.14

a. Dependent Variable: Total_Y

```

COMPUTE RES2=ABS_RES(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT RES
  /METHOD=ENTER Total_X1 Total_X2 Total_X3 Total_X4 Total_X5.

```

Regression

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.110	-.002	1.75647

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.197	5	3.039	.985	.439 ^a
	Residual	123.407	40	3.085		
	Total	138.604	45			

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) .403	3.393		.119	.906
	Total_X1 .086	.092	.166	.936	.355
	Total_X2 .010	.070	.022	.136	.893
	Total_X3 .021	.108	.034	.198	.844
	Total_X4 -.145	.094	-.264	-1.550	.129
	Total_X5 .099	.110	.173	.904	.372

a. Dependent Variable: RES2

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Y
/METHOD=ENTER Total_X1 Total_X2 Total_X3 Total_X4 Total_X5.
```

Regression

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1 ^a	-	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.381	2.65874

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.744	5	46.149	6.528	.000 ^a
	Residual	282.756	40	7.069		
	Total	513.500	45			

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X3, Total_X4, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) -6.538	5.135		-1.273	.210
	Total_X1 .334	.139	.337	2.409	.021
	Total_X2 .014	.106	.017	.132	.895
	Total_X3 .524	.163	.433	3.213	.003
	Total_X4 .077	.142	.073	.543	.590
	Total_X5 .235	.166	.212	1.412	.166

a. Dependent Variable: Total_Y

SAVE OUTFILE='D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav'
/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=Total_X1 Total_X2 Total_X3 Total_X4 Total_X5 Total_Y

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_X1 P2_X1 P3_X1 P4_X1 P5_X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	46 33.1
	Excluded ^a	93 66.9
Total		139 100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X1	16.8478	7.021	.740	.566
P2_X1	16.7826	6.841	.709	.571
P3_X1	17.0217	9.533	.142	.802
P4_X1	16.7826	6.796	.719	.566
P5_X1	16.5652	9.540	.206	.766

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_X2 P2_X2 P3_X2 P4_X2 P5_X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	46	33.1
Excluded ^a	93	66.9
Total	139	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X2	16.0435	11.198	.751	.867
P2_X2	16.1739	11.347	.772	.864
P3_X2	15.9783	12.155	.506	.919
P4_X2	16.2174	9.818	.839	.845
P5_X2	16.1957	9.805	.852	.841

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_X3 P2_X3 P3_X3 P4_X3 P5_X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	33.1
Excluded ^a	93	66.9
Total	139	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X3	16.0870	4.214	.605	.629
P2_X3	15.8696	4.960	.630	.621
P3_X3	16.1522	5.732	.379	.718
P4_X3	15.6087	6.243	.305	.739
P5_X3	15.5870	5.492	.545	.661

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_X4 P2_X4 P3_X4 P4_X4 P5_X4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	33.1
Excluded ^a	93	66.9
Total	139	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X4	16.8913	6.010	.698	.496
P2_X4	16.8696	5.938	.658	.510
P3_X4	16.9348	8.418	.142	.744
P4_X4	16.7174	6.074	.728	.488
P5_X4	16.6739	8.847	.071	.769

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_X5 P2_X5 P3_X5 P4_X5 P5_X5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	33.1
Excluded ^a	93	66.9
Total	139	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X5	16.3696	5.883	.559	.565
P2_X5	16.3261	5.780	.630	.534
P3_X5	16.1957	8.028	.159	.724
P4_X5	15.7391	7.086	.281	.690
P5_X5	16.1522	5.599	.552	.565

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_Y P2_Y P3_Y P4_Y P5_Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\UT-NOVI\PROPOSAL NOVITA (500655022)\OLAH DATA KU\HASIL KUESIONER-KU.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	46	33.1
Excluded ^a	93	66.9
Total	139	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_Y	14.0870	7.414	.697	.737
P2_Y	14.2609	6.997	.653	.749
P3_Y	13.8043	8.383	.632	.765
P4_Y	14.0435	7.865	.488	.802
P5_Y	13.8043	7.628	.537	.787



DESCRIPTIVES VARIABLES=P1_X1 P2_X1 P3_X1 P4_X1 P5_X1
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] D:\UT-NOVI\DATA NOVI\HASIL KUESIONER-KU.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1_X1	46	2.00	5.00	4.1522	.94204
P2_X1	46	2.00	5.00	4.2174	1.00914
P3_X1	46	2.00	5.00	3.9783	1.06435
P4_X1	46	2.00	5.00	4.2174	1.00914
P5_X1	46	2.00	5.00	4.4348	.93457
Valid N (listwise)	46				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P1_X2 P2_X2 P3_X2 P4_X2 P5_X2
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] D:\UT-NOVI\DATA NOVI\HASIL KUESIONER-KU.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1_X2	46	2.00	5.00	4.1087	.90008
P2_X2	46	2.00	5.00	3.9783	.85607
P3_X2	46	2.00	5.00	4.1739	.97307
P4_X2	46	2.00	5.00	3.9348	1.06254
P5_X2	46	2.00	5.00	3.9565	1.05318
Valid N (listwise)	46				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P1_X3 P2_X3 P3_X3 P4_X3 P5_X3
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] D:\UT-NOVI\DATA NOVI\HASIL KUESIONER-KU.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1_X3	46	2.00	5.00	3.7391	1.02056
P2_X3	46	2.00	5.00	3.9565	.78758
P3_X3	46	2.00	5.00	3.6739	.79034

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P4_X3	46	3.00	5.00	4.2174	.69644
P5_X3	46	2.00	5.00	4.2391	.70505
Valid N (listwise)	46				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P1_X4 P2_X4 P3_X4 P4_X4 P5_X4
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] D:\UT-NOVI\DATA NOVI\HASIL KUESIONER-KU.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1_X4	46	2.00	5.00	4.1304	.95705
P2_X4	46	2.00	5.00	4.1522	1.01033
P3_X4	46	2.00	5.00	4.0870	.98491
P4_X4	46	2.00	5.00	4.3043	.91578
P5_X4	46	2.00	5.00	4.3478	.97108
Valid N (listwise)	46				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P1_X5 P2_X5 P3_X5 P4_X5 P5_X5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] D:\UT-NOVI\DATA NOVI\HASIL KUESIONER-KU.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1_X5	46	2.00	5.00	3.8261	.94996
P2_X5	46	2.00	5.00	3.8696	.90942
P3_X5	46	2.00	5.00	4.0000	.78881
P4_X5	46	2.00	5.00	4.4565	.93587
P5_X5	46	2.00	5.00	4.0435	1.03186
Valid N (listwise)	46				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P1_Y P2_Y P3_Y P4_Y P5_Y
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] D:\UT-NOVI\DATA NOVI\HASIL KUESIONER-KU.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1_Y	46	1.00	5.00	3.4130	.85832
P2_Y	46	1.00	5.00	3.2391	.99297
P3_Y	46	3.00	5.00	3.6957	.69505
P4_Y	46	2.00	5.00	3.4565	.95932
P5_Y	46	2.00	5.00	3.6957	.96309
Valid N (listwise)	46				

