

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN  
DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PERHUTANAN  
SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN SULAWESI**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SATRIANI. S  
NIM 105720466514**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN  
DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PERHUTANAN  
SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN SULAWESI**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SATRIANI. S  
NIM 105720466514**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
2018**

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Skripsi ini telah disahkan oleh panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang dipertahankan di depan Tim Penguji pada hari Kamis, 30 Agustus 2018 M/18 Dzulhijjah 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.  
(Rektor Unismuh Makassar)



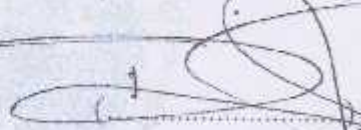
Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.F., M.M.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, M.M.



2. Ismail Rasulong, SE., M.M.



3. Muh. Nur R., SE., M.M.



4. Samsul Rizal, S.E., M.M.





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi**

Nama Mahasiswa : **SATRIANI S.**

NIM : 10572 04665 14

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**


Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis, tanggal 30 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

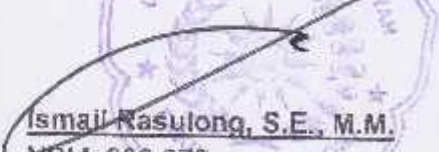
  
Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.  
NIDN: 0922027907


  
Safaruddin, S.E., M.M.  
NIDN: 0929118403

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen

  
Ismail Rasulong, S.E., M.M.  
NBM: 903 078

  
Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.  
NBM: 1085576

## **MOTTO HIDUP**

Merenung dan berpikir merupakan suatu cara untuk memastikan eksistensi diri manusia karena sesungguhnya orang berpikir tidak pernah dilahirkan sebagai orang bodoh, namun kadang hadir sebagai orang malas

## ABSTRAK

SATRIANI. S. 2018. **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.** Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Safaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini didapat melalui penyebaran kuesioner pada 42 orang pegawai Balai Perhutanan sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 *For windows*. Hasil penelitian melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Hasil *adjusted R square* ditemukan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi dijelaskan sebesar 0,568 atau 56,8%. Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

SATRIANI. S. 2018. *The Influence of Emotional Intelligence and Self-Confidence on Employee Performance at the Center for Social Forestry and Sulawesi Environmental Partnership*. Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Edi Jusriadi and Safaruddin II Counselor.

*This study aims to determine the effect of emotional intelligence and confidence on the performance of employees at the Center for Social Forestry and Sulawesi Environmental Partnership. Type of research used in this research is survey research with quantitative approach. The data in this study was obtained through the distribution of questionnaires to 42 employees of the Social Forestry Institute and Sulawesi Environmental Partnership. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis using SPSS 16.0 For windows. The results of the research through hypothesis test show that emotional intelligence and confidence partially influence the performance of employees in the Center for Social Forestry and Sulawesi Environmental Partnership. The adjusted R square result found that emotional intelligence and self-esteem have an effect on the performance of the employees in Balai Kehutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi described at 0,568 or 56,8%. While the rest of 43,2% influenced by other variable not examined in this research.*

*Keywords: Emotional Intelligence, Self Confidence and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perhutanan Sosioal dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudarku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.



4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Safaruddin, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Makassar, 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Kinerja Pegawai .....	6
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	6
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
3. Penilaian dan Pengukuran Kinerja .....	11
4. Dimensi Kinerja.....	12
B. Kecerdasan Emosional.....	13
1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	13
2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional.....	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	17
4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Kecerdasan Emosional yang Tinggi	18
C. Kepercayaan Diri.....	20

1. Pengertian Kepercayaan Diri .....	20
2. Ciri- ciri Percaya Diri .....	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri .....	24
D. Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
E. Kerangka Pikir Penelitian .....	29
F. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
1. Penelitian Pustaka ( <i>Library Research</i> ).....	36
2. Penelitian Lapang ( <i>Field Research</i> ) .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	37
1. Uji Instrumen Penelitian .....	37
2. Analisis Regresi Berganda.....	38
3. Uji Hipotesis.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
1. Penyajian Data Penelitian.....	40
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
3. Uji Instrumen Penelitian .....	51
4. Uji Regresi Linear Berganda .....	53
5. Uji Hipotesis (t) .....	55
6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai ....	57
2. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai .....	59

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
3.1	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	34
4.1	Statistik Deskriptif Usia Responden	40
4.2	Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden	41
4.3	Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden	42
4.4	Statistik Deskriptif Golongan Responden	43
4.5	Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional	46
4.6	Deskripsi Variabel Kepercayaan Diri	48
4.7	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	49
4.8	Hasil Uji Validitas	51
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	53
4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54

## DAFTAR BAGAN

<b>Bagan</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pikir Penelitian	32

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner	66
2. Rekapitulasi Identitas Responden	72
3. Rekapitulasi Variabel Penelitian	74
4. Hasil SPSS Identitas Responden	80
5. Hasil SPSS Variabel Penelitian	82
6. Hasil SPSS Uji Validasi dan Reabilitas	90
7. Hasil SPSS Uji Regresi Berganda	103
8. Tabel Produk Moment	106
9. Tabel t	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja pegawai pada sebuah organisasi atau instansi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam kinerja juga merupakan isu strategis bagi instansi pemerintah yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu instansi. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien adalah kecerdasan emosional dan kepercayaan diri pegawai instansi pemerintah.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja



pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. (Moehariano, 2012:95). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu. (Mangkunegara, 2005:67).

Menurut Salovey & Mayer, 1990 (dalam Fakhur Arifin Nasution, 2009:12), kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan pegawai untuk mengelola perasaannya, kemampuan untuk memotivasi dirinya, kesanggupan untuk tegar dalam menghadapi frustrasi, kesanggupan mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan-kemampuan inilah yang dapat mendukung seorang pegawai untuk mencapai tujuan dan cita-citanya.

Instansi pemerintah maupun swasta mulai menyadari bahwa pegawai yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerja sama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau *Emotional Intelligence* (EI). Goleman, seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa: "Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan

suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional". (Fakhrur Arifin Nasution, 2009:12),

Kepercayaan diri sangat dibutuhkan agar kita bisa merasa bahagia dalam menjalani kehidupan. Tanpa rasa percaya diri, kita akan kesulitan memperoleh teman atau pekerjaan yang bagus. Gejala kurang percaya diri tersebut muncul ketika berbicara atau memulai pembicaraan dengan orang yang baru di kenal, mudah cemas dan sering salah ucap ketika berbicara. Rasa percaya diri adalah satu diantara aspek-aspek kepribadian yang penting dalam kehidupan manusia.

Goleman (dalam Fakhrur Arifin Nasution, 2009:13), berusaha mengubah pandangan tentang kecerdasan intelektual (KI) yang menyatakan keberhasilan ditentukan oleh intelektualitas belaka, sehingga berusaha untuk menemukan keseimbangan cerdas antara emosi dan kognisi. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan ketrampilan-ketrampilan yang dimilikinya. Dalam hal ini sangatlah perlu bagi pegawai membangkitkan kesadaran untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepercayaan diri juga sangat membantu manusia dalam perkembangan kepribadiannya. Karena itulah rasa kepercayaan diri sangat dibutuhkan manusia dalam menjalani hidupnya terutama dalam hal pekerjaan. Seseorang pegawai percaya diri dalam bekerja, akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Eka Budi Prasetya (2010) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Sulawesi”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi ?
2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai manfaat dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan bahan pertimbangan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam

rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Ekonomi Manajemen.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan meningkatkan pengetahuan penulis serta wawasan penulis mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Pegawai

##### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. (Moeherionto, 2012:69).

Sedangkan kinerja menurut Scriber, Bantam. *English Dictionary* menjelaskan. Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu . (1) melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*). (2) memenuhinatau melaksakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*). (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*). (4) melakuakn sesuatu yang di diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). (Moeheriano, 2012:95).

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Aspek-aspek kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang

dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan.

Edy Sutrisno (2011:170-172) dalam bukunya mengutip beberapa pengertian dari beberapa ahli, antara lain:

- a. Lawler dan porter (1967) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.
- b. Prawirosentono (1999) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
- c. Minner (1990) kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- d. Irianto (2001) mendefinisikan kinerja adalah prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas.
- e. McCormick & tiffin (1980) kinerja adalah kuantitas, dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja pegawai adalah, perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli.

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011:11).

### **a. Kompensasi individu**

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja
- 2) Keahlian, yang menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

- 5) Latar belakang, yang menggambarkan tentang kinerja pegawai dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- 6) Etos kerja, yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja pada para pegawai.

c. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan/instansi dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. (Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:26). Sedangkan menurut pandangan Mangkuenegara (2005:14) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor



psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, *struktur job desaign*.

Menurut Gibson, et al. (dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:27) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja tau kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individual, terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
  - 2) Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian.
  - 3) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari:
  - 1) Sumber daya.
  - 2) Kepemimpinan.
  - 3) Imbalan.
  - 4) Struktur.
  - 5) Desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari:
  - 1) Persepsi.
  - 2) Sikap.
  - 3) Kepribadian.
  - 4) Belajar.
  - 5) Motivasi.

### 3. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi/instansi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi/instansi. (Moehariano, 2012:95).

Menurut Gaspersz dalam (Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:31), karakteristik yang biasa digunakan oleh organisasi kelas dunia dalam menerapkan balanced scorecard untuk mengevaluasi sistem pengukuran kinerja mereka adalah:

1. Biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran kinerja tidak lebih besar daripada manfaat yang diterima.
2. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program balanced scorecard. Berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja beserta kesempatan-kesempatan untuk meningkatkannya harus dirumuskan secara jelas.

3. Pengukuran harus terkait langsung dengan tujuan-tujuan strategis yang dirumuskan kisi strategis dan harus memiliki paling sedikit satu pengukuran.
4. Pengukuran harus sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan, mudah dipahami, dan mudah melaporkannya.
5. Pengukuran harus dapat diulang terus-menerus, sehingga dapat diperbandingkan.
6. Pengukuran harus dilakukan pada sistem secara keseluruhan, yang menjadi ruang lingkup balanced scorecard.
7. Pengukuran harus dapat digunakan untuk menetapkan target, mengarah ke peningkatan kinerja di masa mendatang.
8. Ukuran-ukuran kinerja dalam program balanced scorecard yang diukur itu seharusnya telah dipahami secara jelas oleh semua individu yang terlibat.
9. Pengukuran seharusnya melibatkan semua individu yang berada dalam proses terlibat dengan program balanced scorecard.
10. Pengukuran harus akurat, dapat diandalkan, dapat diverifikasi sehingga dapat diterima dan dipercaya sebagai sah (*valid*) oleh mereka yang akan menggunakannya.
11. Pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantau (monitoring) atau pengendalian.

#### **4. Dimensi Kinerja**

Menurut Hersey, Blanchard (dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:32) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

b. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

c. Hasil Kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Syamsir Torang (dalam Tri Afriska, 2017:36) terdapat tiga dimensi kerja yaitu:

- a. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan).
- b. Psikologis (attitude dan personality).
- c. Organisasi (kepemimpinan, reward dan pembagian peran).

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya Goleman (2009:51-53) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Menurut Goleman

(2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan intelektual *quotient* (IQ). (Goleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Menurut Agustian, 2003 (dalam Yeni Sugena Putri, 2016:4), kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh liku-liku permasalahan sosial. Ari Ginanjar (2003) dalam (Yeni Sugena Putri, 2016:4), juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Sikap kreatif, konsisten, berani mengambil keputusan dan memiliki tekad yang tangguh adalah sikap yang dipelajari dalam kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosi menurut Efendi, 2005 dalam (Irham Ma'rifattullah, 2016:587), merupakan kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai alternatif hubungan, sumber energi, emosi, dan

pengaruh yang bersifat manusiawi dengan ciri-ciri, individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan individu lain. (Agustian, 2001 dalam Irham Ma'rifattullah, 2016: 587-588).

Menurut Wibowo, 2002 (dalam Fakhrrur Arifin Nasution, 2009:13), kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan.

Dari beberapa pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

## **2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional**

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati

dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional,

kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.

- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sedikit berbeda dengan pendapat Goleman, menurut Tridhonanto, 2009 (dalam Yeni Sugena Putri, 2016:15) aspek kecerdasan emosi adalah:

- a. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman, (2009:267-282), yaitu:

- a. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang keluarga sangat dibutuhkan karena keluarga adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian seseorang. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan



pada saat seseorang masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi seseorang kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan seseorang menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

b. Lingkungan Non Keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seseorang. Seseorang berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga ia akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

#### **4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Kecerdasan Emosional yang Tinggi**

Menjadi individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki, ciri atau tanda tertentu yang dapat dilihat. Menurut Goleman (2009:291) dikemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi.

- b. Dapat mengendalikan dorongan-dorongan hati sehingga tidak melebih-lebihkan suatu kesenangan.
- c. Mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaganya agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir seseorang.
- d. Mampu berempati terhadap orang lain dan tidak lupa berdoa.

Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, setiap individu dalam mendapatkannya tentu memiliki cara yang berbeda-beda. Menurut Mangkunegara (2008:184), terdapat 4 aspek utama untuk pencapaian sukses pribadi dan kerja. 4 aspek tersebut antara lain:

a. *Perseverance*

Ketekunan atau keteguhan hati merupakan kemampuan seseorang menghadapi tantangan dan menganalisis untuk menentukan keputusan terbaik.

b. *Managing Uncertainty*

Bagi kebanyakan orang ketidakpastian sangat mengganggu keharmonisan diri. Sebenarnya jika kita mampu mengelola keberadaan ketidakpastian, hal tersebut dapat menjadi rahmat dan anugrah. Caranya kita mau berdisiplin diri untuk mengubah cara berpikir dan bertanggung jawab terhadap kemungkinan kejadian dari ketidakpastian tersebut.

c. *Endurance*

Kesabaran atau ketabahan merupakan kekuatan pengendalian diri yang luar biasa.

#### d. *Handling Frustration*

Menangani frustrasi dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, yaitu:

- 1) Tetaplah terpusat pada masalahnya bukan pada orangnya.
- 2) Bertanggung jawablah atas kesalahan anda sendiri.
- 3) Carilah pemecahan yang adil, penuh pertimbangan dan empati.
- 4) Ceritakanlah penderitaan anda tanpa menuduh dan menyalahkan orang lain.
- 5) Dengarkan pendapat orang lain dan berusaha untuk mengikhlaskan persoalan yang telah terjadi.
- 6) Memperkuat jati diri dan pengendalian diri serta berusaha untuk mengambil hikmah terhadap kejadian pahit tersebut.

### C. **Kepercayaan Diri**

#### 1. **Pengertian Kepercayaan Diri**

Kepercayaan diri merupakan keyakinan akan kemampuan-kemampuan diri, pada adanya suatu maksud di dalam kehidupan, dan kepercayaan bahwa dengan akal budi mereka akan mampu melaksanakan apa yang mereka inginkan, rencanakan dan harapkan. Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dan sikap seseorang terhadap kemampuan pada dirinya sendiri dengan menerima secara apa adanya baik positif maupun negatif yang dibentuk dan dipelajari melalui proses belajar. (Irham Ma'rifattullah, 2016:588).

Menurut Goleman, 2003 (dalam Fakhur Arifin Nasution, 2009:14), kepercayaan diri adalah kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Orang dengan kecakapan ini akan berani tampil

dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya, berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan. Sedangkan menurut Fakhur Arifin Nasution, 2009:14-15), kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya.

Menurut Lauster, 2003 (dalam Fakhur Arifin Nasution, 2009:15), kepercayaan pada diri sendiri yang sangat berlebihan tidak selalu berarti sifat yang positif. Ini umumnya dapat menjurus pada usaha tak kenal lelah. Orang yang terlalu percaya pada diri sendiri sering tidak hati-hati dan seenaknya. Tingkah laku mereka sering menyebabkan konflik dengan orang lain. Seseorang yang bertindak dengan kepercayaan diri sendiri yang berlebihan, sering memberikan kesan kejam dan lebih banyak punya lawan dari pada teman.

Rasa percaya diri yang kuat sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa, karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistik terhadap diri sendiri. Bagi mereka yang kurang percaya diri, setiap kegagalan mempertegas rasa tidak mampu mereka. Tidak adanya percaya diri dapat mewujudkan dalam bentuk rasa putus asa, rasa tidak berdaya, dan meningkatkan keraguan kepada diri sendiri. (Fakhur Arifin Nasution, 2009:15-16).

Orang yang memiliki rasa percaya diri umumnya memandang diri sendiri sebagai orang yang produktif, mampu menghadapi tantangan dan mudah menguasai pekerjaan atau keterampilan baru. Mereka mempercayai diri sendiri sebagai katalisator, penggerak, dan pelopor, serta merasa bahwa kemampuan-kemampuan mereka lebih unggul dibanding kebanyakan orang lain. (Fakhrur Arifin Nasution, 2009:16).

Kepercayaan diri yang kuat sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa, karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri. Bagi mereka yang kurang percaya diri, setiap kegagalan mempertegas rasa tidak mampu mereka. Tidak adanya percaya diri dapat mewujudkan dalam bentuk rasa putus asa, rasa tidak berdaya, dan meningkatkan keraguan kepada diri sendiri. Di pihak lain, percaya diri berlebihan dapat membuat orang tampak sombong, terutama bila ia tidak mempunyai keterampilan sosial. Orang yang memiliki rasa percaya diri umumnya memandang diri sendiri sebagai orang yang produktif, mampu menghadapi tantangan dan mudah menguasai pekerjaan atau keterampilan baru. Mereka mempercayai diri sendiri sebagai katalisator, penggerak, dan pelopor, serta merasa bahwa kemampuan-kemampuan mereka lebih unggul dibanding kebanyakan orang lain. (Fakhrur Arifin Nasution, 2009:17).

Dirjen PAUDNI (2012) menjelaskan percaya diri adalah sikap yang menunjukkan memahami kemampuan diri dan nilai harga diri. Hal ini berarti bahwa percaya diri seseorang akan muncul apabila anak dapat

memahami dirinya sendiri serta melakukan sesuatu hal sesuai dengan nilai harga diri yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lauster (2002) (dalam Irham Ma'rifattullah, 2016:590). yang menjelaskan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Sedangkan orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (toleransi), tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis dan gembira.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa percaya diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

## **2. Ciri- ciri Percaya Diri**

Terdapat beberapa ciri-ciri orang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, di antaranya:

- a. Selalu bersikap tenang dalam mengerjakan segala sesuatu.
- b. Mempunyai potensi dan kemampuan yang memadai.

- c. Mampu menetralisasi ketegangan yang muncul di dalam berbagai situasi.
- d. Mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi di berbagai situasi.
- e. Memiliki kondisi mental dan fisik yang cukup menunjang penampilannya.
- f. Memiliki kecerdasan yang cukup.
- g. Memiliki pengalaman hidup yang menempa mentalnya menjadi kuat dan tahan di dalam menghadapi berbagai cobaan hidup.
- h. Selalu bereaksi positif di dalam menghadapi berbagai masalah. Misalnya dengan tetap tegar, tabah dan sabar dalam menghadapi persoalan hidup. (Hakim, 2005:5).

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri**

Kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut adalah faktor-faktor tersebut (Ghufron & Risnawita, 2012:37-38) :

#### **a. Konsep diri**

Menurut Anthony, 1992 (dalam, Ghufron & Risnawita, 2012) terbentuknya kepercayaan diri pada diri seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkan konsep ini.

#### **b. Harga Diri**

Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif pula. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Santoso (Ghufron & Risnawati, 2012:37) berpendapat bahwa tingkat

harga diri seseorang akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa percaya diri seseorang. Anthony, 1992 (dalam, Ghufroon & Risnawita, 2012:37), mengemukakan bahwa pengalaman masa lalu adalah hal terpenting untuk mengembangkan kepribadian tersebut.

d. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut tergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih dibandingkan yang berpendidikan rendah. (Fakhrur Arifin Nasution, 2009:26).

#### **D. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :



**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asmi Nasrullah (2007)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Ecoplast Asiah	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas karyawan pada PT. Ecoplast Asiah, diketahui bahwa nilai $r$ hitung (0,546) lebih besar dari nilai $r$ tabel (0,334) pada taraf signifikan 5% (0,05)
2.	Fakhrur Arifin Nasution (2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa UMSU hal ini terlihat bahwa nilai signifikan pada variabel kecerdasan emosional yakni 0,001 lebih besar dari standar signifikan yakni 0,005 (5%). Variabel kepercayaan diri berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa UMSU, hal ini terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari standar signifikansi yakni 0,05 (5%).
3.	Irham Ma'rifattullah (2016)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosi & Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya Hauling Samarinda	Hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan karyawan PT. Pama Persada Nusantara Distrik Baya dengan nilai korelasi ( $r$ ) 0,389 dan $P$ sebesar 0,001. Sementara itu, Terdapat hubungan signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya dengan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,305 dan kontribusi sebesar 30.5%.

4.	Ni Luh Putu Ani Cahyan, dkk (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja yakni sebesar : 42,4%, 49,1% dan 37,1%. Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 59,7% sebagai unsur internal individu namun pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional dan motivasi ditunjukkan P-value lebih besar dari 0,05 yakni 0,120.
5.	Yeni Sugena Putri (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat bahwa nilai t hitung (3,239) lebih besar dari t tabel (1,996), kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat nilai t hitung (4,167) lebih besar dari nilai t tabel (1,996), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat nilai t hitung (2,362) lebih besar dari nilai t tabel (1,996). Sedangkan secara simultan menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual, keceerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa nilai F hitung (56,176) lebih besar dari nilai F tabel (2,75).
6.	Muta'asifah (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat

		(Studi pada BMT Tamzis Wonosobo)	bahwa nilai F hitung (2,675) lebih besar dari F tabel (2,553). Sedangkan secara parsial variabel pengaturan diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini terlihat nilai t hitung (2,230) lebih besar dari nilai t tabel (1,675), variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini terlihat bahwa nilai t hitung (2,555) lebih besar dari nilai t tabel (1,675).
7.	Fandy Aryawan, dkk (2012)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah)	Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat bahwa nilai koefisien beta positif sebesar 0,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 (kurang dari 0,05), kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0,345 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,591 (lebih dari 0,05).
8.	Yanita (2013)	Pengaruh Kepribadian dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Usaha Kecil di Kota Lhokseumawe	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian berpengaruh terhadap produktivitas usaha kecil, dimana t hitung (2,115) lebih besar dari nilai t tabel (1,980), dan variabel kepercayaan diri berpengaruh terhadap produktivitas usaha kecil,

			dimana t hitung (9,605) lebih besar dari nilai t tabel (1,980). Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kepribadian dan kepercayaan diri berpengaruh terhadap produktivitas usaha kecil. Hal ini terlihat nilai F hitung (48,938) lebih besar dari nilai F tabel (3,07).
--	--	--	--

### E. Kerangka Pikir

Secara umum keahlian seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu keahlian teknis dan keahlian mental. Keahlian teknis sering disebut *job skill* atau *hard skill*, adalah pengetahuan dan keterampilan fisik seorang pegawai untuk melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai kompetensi ilmunya. Sedangkan keahlian mental atau *soft skill* menunjukkan instuisi, kepekaan, dan ketahanan mental pegawai.

Menurut Awangga (2008) terdapat tujuh kemampuan *soft skill* yang mendasar yang dibutuhkan dunia kerja yakni: kemampuan adaptasi, kemampuan melayani klien, komunikasi yang efektif, kemampuan *problem solving*, dorongan untuk berprestasi, kemampuan berkolaborasi dalam tim, bisa dipercaya dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Majalah SWA (Mei 2006) yang menunjukkan *Softskill* yang dibutuhkan oleh perusahaan dan instansi pemerintah antara lain adalah kemampuan interpersonal yang baik, mampu bekerja sama, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab, dapat memformulasikan dan mengatasi masalah dengan baik, jujur, mempunyai kepercayaan diri, mempunyai visi ke depan, ketrampilan berkomunikasi, memiliki pengetahuan manajerial yang baik dan kemampuan belajar tinggi.

Kemampuan *soft skill* yang dijelaskan di atas merupakan kecerdasan manusia yang dinamakan kecerdasan emosional. Goleman (2003) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang pegawai/karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental. Sejalan dengan itu Agustian (2001) menjelaskan bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik akan membuat seorang karyawan/pegawai memiliki kinerja yang lebih baik.

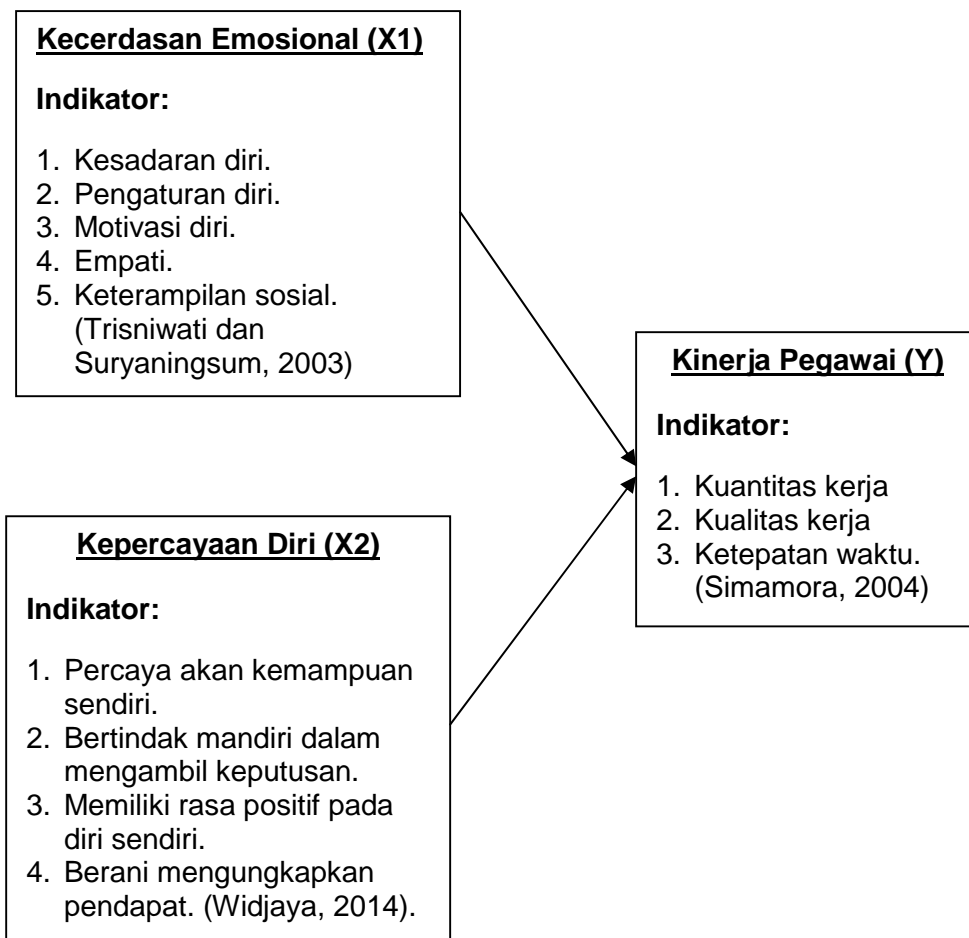
Suatu penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis (2001; dalam Trihandini, 2005) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik, yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik, namun apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik, maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang yang berpengaruh pada produktivitas kerja itu sendiri.

Kepercayaan diri (*self efficacy*) juga faktor penting yang akan memotivasi pegawai untuk produktif. Dimana kepercayaan diri itu sendiri merupakan keyakinan dan semangat yang tinggi untuk dapat mengendalikan

keadaan yang akan menghasilkan hal-hal yang positif dalam bekerja. Maka dengan menerapkan kepercayaan diri sendiri yang tinggi akan menimbulkan keinginan yang besar untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena kepercayaan diri sendiri juga salah satu sifat yang menjadi faktor pendorong bagi pegawai/karyawan dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kepercayaan diri juga merupakan sifat yang penting dimiliki oleh pegawai untuk mencapai produktivitas yang lebih baik dalam bekerja karena kepercayaan diri juga akan memicu pada perasaan mampu bekerja lebih baik.

Menurut Dale dalam Paulus dan Cahyono (2005) kepercayaan diri berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, tingkat kepercayaan diri yang rendah cenderung untuk menghindari tantangan, sedangkan kepercayaan diri yang tinggi mempunyai ketertarikan dalam menghadapi tantangan.

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.
2. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa *survey*. Data dikumpulkan secara *Cross Sectional* yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. (Umar, 2005:79).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Jl. Malino Km. 30 Bili-Bili Kec. Bontomarannu Kab. Gowa Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu dua bulan, yaitu bulan Mei-Juni 2018.

#### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X1) dan kepercayaan diri (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).



Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu: mendefinisikan operasional variabel penelitian, menyusun indikator variabel penelitian, dan menyusun instrumen (kuesioner penelitian), yang selengkapnya dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kecerdasan Emosional	Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesadaran diri.</li> <li>- Pengaturan diri.</li> <li>- Motivasi diri.</li> <li>- Empati.</li> <li>- Keterampilan sosial.</li> </ul>	Skala likert 1 s.d 5
2.	Kepercayaan Diri	Kepercayaan diri merupakan pandangan seseorang pegawai tentang keyakinan tentang dirinya untuk melakukan pekerjaan atau sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percaya akan kemampuan sendiri.</li> <li>- Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan.</li> <li>- Memiliki rasa positif pada diri sendiri.</li> <li>- Berani mengungkapkan pendapat.</li> </ul>	Skala likert 1 s.d 5
3.	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> </ul>	Skala likert 1 s.d 5

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 117).

Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 71 orang pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:118).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan ditolerir sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = *Margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{71}{1 + 71 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{71}{1,71}$$

$n = 41,52 =$  Jadi Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini digunakan metode studi kasus (*case study method*), serta pengumpulan data dilakukan melalui penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan sebagai bahan pustaka, serta karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan jalan mengadakan telah secara langsung terhadap beberapa buku masalah yang di atas.
2. Penelitian lapang (*field research*), yaitu penelitian yang di lakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang telah di tetapkan.

Adapun mengumpulkan data lapangan yang di perlukan menggunakan tehnik/metode sebagai berikut :

#### a. Observasi

Observasi digunakan untuk tujuan mengumpulkan data dengan jalan mengamati dan mencatat hasil pengamatan di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

#### b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan untuk pengumpulan informasi atau data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan yang diajukan secara

tertulis pada seseorang responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan responden tentang variabel yang diteliti di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menunjang penelitian dalam memproses suatu data.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:52).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, apabila nilai  $r \geq 0,30$ .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:52-53).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. (Ghozali, dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:53).

## 2. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Kepercayaan Diri ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hubungan antar Variabel dapat diperlihatkan melalui rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Kecerdasan Emosional

$X_2$  = Kepercayaan Diri

$a$  = Konstanta

${}_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

${}_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$e$  = Standar Error

### 3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t, dan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Ujistatistik t digunakan untuk menguji secara parsial variable independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). (Ghozali, dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:56).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen).
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima (variable independen berpengaruh terhadap variable dependen).

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati nilai satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel

dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. (Ghozali, dalam Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011:58).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Penyajian Data Penelitian

###### a. Deskripsi Karakteristi Responden

Bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair *et.al*, 1995 dalam Ferdinand, 2006). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian ini.

###### 1) Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif Usia Responden**

No.	Rentang Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	25-29 Tahun	11	26,
2.	30-34 Tahun	7	16,7
3	35-39 Tahun	8	19,0
4.	40-44 Tahun	9	21,4
5.	45-49 Tahun	4	9,5
6.	50 Tahun	3	7,1
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2018.



Berdasarkan tabel 4.1 di atas, rentang umur relatif bervariasi mulai umur 25 tahun sampai dengan 50 tahun. Responden yang berumur antara 25-29 tahun yaitu sebanyak 11 orang responden atau 26,2%, kemudian yang berumur 30-34 tahun sebanyak 7 orang responden atau 16,7%, yang berumur 35-39 sebanyak 8 orang responden atau 19,0%, yang berumur 40-44 sebanyak 9 orang responden atau 21,4% , dan yang berumur 45-49 sebanyak 4 orang responden atau 9,5%, serta yang berumur 50 tahun sebanyak 3 orang responden atau 7,1%. Dari hasil tersebut bisa diketahui bahwa mayoritas usia pegawai Balai Perhutanan dan Kemitraan Sulawesi berada pada rentang umur 25-29 tahun yakni tergolong usia dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa untuk usia 25-29 tahun cenderung memiliki kecerdasan emosional dan kepercayaan diri yang tinggi. hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

## 2) Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	27	64,3
2.	Perempuan	15	35,7
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin

laki-laki yaitu sebanyak 27 orang responden atau 64,3% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang responden atau sekitar 35,7% dari 42 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi didominasi oleh Laki-laki. Hal ini disebabkan karena laki-laki memiliki tingkat emosional yang stabil dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja dibandingkan dengan perempuan.

### 3) Deskripsi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1.	D3	3	7,1
2.	S1	30	71,4
3.	S2	8	19,0
4.	S3	1	2,4
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Data pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 42 responden penelitian yang berpendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 3 orang responden atau 7,1%, yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 30 orang responden atau 71,4%, yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 8 orang responden atau 19,0% dan yang

berpendidikan terakhir S3 sebanyak 1 orang responden atau 2,4%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi sudah tinggi, dengan tingginya pendidikan pegawai maka menunjukkan pegawai mampu bekerja dengan baik dengan menganalisis pekerjaan secara akurat. Banyaknya pendidikan yang Strata 1 memberikan manfaat yang besar bagi instansi karena dengan pendidikan yang bagus otomatis akan memberikan kontribusi besar buat organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai.

#### 4) Deskripsi Berdasarkan Golongan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang golongan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Golongan Responden**

No.	Golongan	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1.	IV/B	1	2,4
2.	IV/A	2	4,8
3.	III/D	11	26,2
4.	III/C	5	11,9
5.	III/B	10	23,8
6.	III/A	3	7,1
7.	II/D	3	7,1
8.	II/C	4	9,5
9.	II/B	1	2,4
10.	II/A	2	4,8
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Data pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden yang memiliki golongan IV/B yakni sebanyak 1 orang responden atau 2,4%, responden yang memiliki golongan IV/A yakni sebanyak 2 orang responden atau 4,8%, responden yang memiliki golongan III/D yakni sebanyak 11 orang responden atau 26,2%, responden yang memiliki golongan III/C yakni sebanyak 5 orang responden atau 11,9%, responden yang memiliki golongan III/B yakni sebanyak 10 orang responden atau 23,8%, responden yang memiliki golongan III/A yakni sebanyak 3 orang responden atau 7,1%, responden yang memiliki golongan II/D yakni sebanyak 3 orang responden atau 7,1%, adapun responden yang memiliki golongan II/C yakni sebanyak 4 orang responden atau 9,5%, responden yang memiliki golongan II/B yakni sebanyak 1 orang responden atau 2,4% dan responden yang memiliki golongan II/A yakni sebanyak 2 orang responden atau 4,8%.

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri dan kinerja, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan

dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari kecerdasan emosional 11 item, kepercayaan diri 8 item, dan kinerja 9 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

#### **a. Kecerdasan Emosional (X1)**

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Berikut tanggapan responden tentang kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional**

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
<b>A.</b>	<b>Kesadaran Diri</b>							
1.	Menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.	9	32	1	0	0	176	4,19
2.	Menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan.	4	37	1	0	0	171	4,07
3.	Tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal.	0	32	7	3	0	155	3,69
<b>Rata-rata Indikator Kesadaran Diri</b>								<b>3,98</b>
<b>B.</b>	<b>Pengaturan Diri</b>							
4.	Selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja.	4	27	11	0	0	161	3,83
5.	Kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan.	0	27	10	5	0	148	3,52
<b>Rata-rata Indikator Pengaturan Diri</b>								<b>3,67</b>
<b>C.</b>	<b>Motivasi Diri</b>							
6.	Saat sedang stres, berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.	6	34	2	0	0	172	4,09
7.	Tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.	11	26	4	1	0	173	4,11
<b>Rata-rata Indikator Motivasi Diri</b>								<b>4,1</b>
<b>D.</b>	<b>Empati</b>							
8.	Dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.	1	39	2	0	0	167	3,97
9.	Selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami.	1	33	8	0	0	161	3,83
<b>Rata-rata Indikator Empati</b>								<b>3,9</b>
<b>E.</b>	<b>Keterampilan Sosial</b>							
10.	Dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja.	3	21	14	4	0	149	3,54

Mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja.	4	35	3	0	0	169	4,02
Dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah.	0	25	16	1	0	150	3,57
<b>Rata-rata Indikator Keterampilan Sosial</b>							<b>3,71</b>
<b>Rata-Rata Variabel Kecerdasan Emosional</b>							<b>3,77</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 12 pernyataan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional adalah 3,77 Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kecerdasan emosional pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri.

Skor rata-rata indikator tertinggi, terdapat pada indikator variabel motivasi diri yaitu sebesar 4,1. Ini berarti pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi dapat mengendalikan dan mengalihkan perhatian ke hal-hal yang positif dan tidak mudah putus asa saat mengalami kegagalan dalam bekerja.

#### **b. Kepercayaan Diri (X2)**

Kepercayaan diri dalam penelitian ini adalah pandangan seseorang pegawai tentang keyakinan tentang dirinya untuk melakukan pekerjaan atau sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja. Berikut tanggapan responden tentang kepercayaan diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Kepercayaan Diri**

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
<b>A.</b>	<b>Percaya Akan Kemampuan Sendiri</b>							
1.	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan sendiri tanpa bantuan orang lain.	12	30	0	0	0	180	4,28
2.	Meyakini diri sendiri mampu menghadapi masalah dengan baik.	5	36	1	0	0	172	4,09
3.	Saat diminta untuk melakukan suatu pekerjaan, maka dengan senang hati akan menerimanya.	0	30	8	4	0	152	3,62
<b>Rata-rata Indikator Percaya akan Kemampuan Sendiri</b>								<b>4,0</b>
<b>B.</b>	<b>Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan</b>							
4.	Mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan.	11	30	1	0	0	173	4,12
5.	Terlebih dahulu mempertimbangkan resiko-resiko dari keputusan yang akan ambil.	7	35	0	0	0	175	4,17
6.	Pantang menyerah jika mengalami kegagalan dalam bekerja.	6	25	8	3	0	160	3,81
<b>Rata-rata Indikator Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan</b>								<b>4,03</b>
<b>C.</b>	<b>Berani Mengungkapkan Pendapat</b>							
7.	Berani mengungkapkan pendapat saat sedang dalam rapat.	3	32	4	3	0	161	3,83
8.	Bersedia menerima pendapat atau saran dari teman atau pimpinan mengenai kesalahan dalam bekerja.	9	32	1	0	0	176	4,19
<b>Rata-rata Indikator Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan</b>								<b>4,01</b>
<b>Rata-Rata Variabel Kepercayaan Diri</b>								<b>4,01</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Berdasarkan tabel 4.6, rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepercayaan diri sebesar 4,01. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori tinggi. Karena responden yakin tentang dirinya dalam melakukan pekerjaan merupakan sesuatu yang menjadi tanggungjawabnya terhadap instansi. Skor rata-rata indikator variabel tertinggi terdapat pada indikator bertindak mandiri dalam mengambil keputusan yaitu sebesar 4,03. Ini berarti dalam mengambil keputusan responden mempertimbangkan pendapat orang lain dan mempertimbangkan resiko dari keputusan yang diambil.

### c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
<b>A.</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>							
1.	Hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	11	31	0	0	0	179	4,26
2.	Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.	3	38	1	0	0	170	4,05
3.	Target kerja yang ditetapkan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi.	2	38	2	0	0	168	4,0
<b>Rata-rata Indikator Kuantitas Kerja</b>								<b>4,10</b>
<b>B.</b>	<b>Kualitas Kerja</b>							
4.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik.	5	32	5	0	0	158	3,76

5.	Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	0	36	6	0	0	162	3,68
6.	Kualitas pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	0	33	9	0	0	150	3,57
<b>Rata-rata Indikator Kualitas Kerja</b>								<b>3,67</b>
<b>C.</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>							
7.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.	0	27	15	0	0	153	3,64
8.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	1	31	10	0	0	144	3,43
9.	Mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam instansi.	5	37	0	0	0	173	4,12
<b>Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu</b>								<b>3,73</b>
<b>Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai</b>								<b>3,83</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah 3,83. Ini berarti kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi berada pada kategori tinggi. Karena menurut jawaban responden mengenai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan untuk memenuhi harapan instansi.

Skor rata-rata indikator tertinggi, terdapat pada indikator kuantitas dengan nilai 4,10 yang berarti tinggi. Hal ini berarti bahwa responden setuju dengan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan pegawai telah sesuai dengan harapan instansi Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	P1	0,555	0,312	0,000	Valid
	P2	0,548	0,312	0,000	Valid
	P3	0,438	0,312	0,004	Valid
	P4	0,453	0,312	0,001	Valid
	P5	0,656	0,312	0,000	Valid
	P6	0,363	0,312	0,020	Valid
	P7	0,642	0,312	0,000	Valid
	P8	0,627	0,312	0,000	Valid
	P9	0,445	0,312	0,002	Valid
	P10	0,600	0,312	0,000	Valid
	P11	0,369	0,312	0,016	Valid
	P12	0,455	0,312	0,002	Valid
Kepercayaan Diri (X2)	P1	0,438	0,312	0,004	Valid
	P2	0,359	0,312	0,020	Valid
	P3	0,496	0,312	0,001	Valid
	P4	0,453	0,312	0,003	Valid
	P5	0,537	0,312	0,000	Valid
	P6	0,580	0,312	0,000	Valid
	P7	0,470	0,312	0,002	Valid
	P8	0,584	0,312	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,635	0,312	0,000	Valid
	P2	0,347	0,312	0,025	Valid

(Y)	P3	0,345	0,312	0,025	Valid
	P4	0,588	0,312	0,000	Valid
	P5	0,629	0,312	0,000	Valid
	P6	0,570	0,312	0,000	Valid
	P7	0,550	0,312	0,000	Valid
	P8	0,666	0,312	0,000	Valid
	P9	0,350	0,312	0,023	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari hasil pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa nilai dari  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan kinerja pegawai adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* ( ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( )  $> 0,60$  yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,60$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,652	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepercayaan Diri (X2)	0,646	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,670	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel kecerdasan emosional nilai *Cronbach Alpha* ( ) sebesar 0,652 > dari standar reabilitas yakni 0,60, sedangkan variabel kepercayaan diri nilai *Cronbach Alpha* ( ) sebesar 0,646 > dari standar reabilitas yakni 0,60 dan variabel kinerja pegawai nilai *Cronbach Alpha* ( ) sebesar 0,670 > dari standar reabilitas yakni 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan kinerja pegawai menunjukkan nilai yang *reliabel*.

#### 4. Uji Regresi Berganda

Analisis *regresi linear* berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan *kofesien regresi*. Metode ini meghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X1), kepercayaan diri (X2) dan Variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun analisis *regresi linear* berganda, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Kofesien Regresi	t Hitung	Sig
<i>Constant</i>	36.448	0.768	0.646
Kecerdasan Emosional	0.415	3.012	0,004
Kepercayaan Diri	0,812	7.068	0,000
<i>R Square</i>			0,568
<i>Adjusted R Square</i>			0,550

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 36,448 + 0,415 (X_1) + 0,812 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 36,448 dapat diartikan apabila variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai sebesar 36,448.
- b. Nilai koefisien (b1) pada variabel kecerdasan emosional bernilai positif yaitu sebesar 0,415 artinya setiap perubahan pada variabel kecerdasan emosional sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,415 dengan asumsi variabel kepercayaan diri dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien (b2) pada variabel kepercayaan diri bernilai positif sebesar 0,812 artinya setiap perubahan pada variabel kepercayaan diri sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,812 dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dianggap konstan.

## 5. Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji hipotesis parsial (t) merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,012 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 pada taraf signifikan 5% oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,012 > 2,021$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,004. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi” di terima.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh kepercayaan diri (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,068 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 pada taraf signifikan 5%, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,068 > 2,021$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$

dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Dengan demikian hipotesis ke dua yang menyatakan “Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi” di terima.

#### **6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (kecerdasan emosional dan kepercayaan diri) secara bersama-sama menerangkan *variansi* variabel terikat (kinerja pegawai).

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,568 atau 56,8%. Jadi dapat dikatakan bahwa 56,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri. Sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja pada dasarnya menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih



lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis.

Berikut ini pembahasan hasil penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data menggunakan teknik regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,012 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan taraf signifikansi sebesar 0,004. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi dapat dibentuk melalui variabel kecerdasan emosional.

Berdasarkan hasil perasmaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Yang berarti jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi

variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sebaliknya, jika variabel kecerdasan emosional menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Yeni Sugena Putri (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  (4,167) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,996), sehingga  $H_a$  yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan  $H_0$  ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini juga relevan dengan teori yang dikemukakan Suharsono (2002: 120), yaitu penemuan konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya, EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ), EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih jauh dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang. EQ merupakan kemampuan seseorang untuk

mengelola perasaan/emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Goleman (2003) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang pegawai bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental.

Dengan kecerdasan emosional yang baik, pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

## **2. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Selain kecerdasan emosional kepercayaan diri (*self efficacy*) juga faktor penting yang akan memotivasi pegawai untuk produktif. Dimana kepercayaan diri itu sendiri merupakan keyakinan dan semangat yang tinggi untuk dapat mengendalikan keadaan yang akan menghasilkan hal-hal yang positif dalam bekerja. Maka dengan menerapkan kepercayaan diri sendiri yang tinggi akan menimbulkan keinginan yang besar untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena kepercayaan diri sendiri juga

salah satu sifat yang menjadi faktor pendorong bagi pegawai dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan analisis data menggunakan teknik regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,068 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi dapat dibentuk melalui variabel kepercayaan diri.

Berdasarkan hasil perasmaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepercayaan diri dengan kinerja pegawai. Yang berarti jika kepercayaan diri mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sebaliknya, jika variabel kepercayaan diri menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penyebaran kuesioner variabel kepercayaan diri menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju dari tujuh butir pernyataan dalam kuesioner. Artinya dari sampel yang diambil peneliti yaitu dengan jumlah responden 42 pegawai Balai Perhutanan Sosial dan

Kemitraan Lingkungan Sulawesi menyatakan setuju dengan pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai. Pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi daripada tidak terjadi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Fakhur Arifin Nasution (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa UMSU, hal ini terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari standar signifikansi yakni 0,05 (5%).

Penelitian ini juga relevan dengan teori yang dikemukakan Dale dalam Paulus dan Cahyono (2005) kepercayaan diri berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, tingkat kepercayaan diri yang rendah cenderung untuk menghindari tantangan, sedangkan kepercayaan diri yang tinggi mempunyai ketertarikan dalam menghadapi tantangan.

Dari kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi membuat pegawai bekerja dengan giat dan selalu berusaha mendapatkan hasil yang lebih baik. Kepercayaan diri yang tinggi membuat pegawai merasakan dirinya begitu berharga, hal ini membuat seorang pegawai terpacu untuk membuat yang terbaik kepada diri dan juga instansi tempat dia bekerja. Pegawai yang mempunyai kepercayaan diri serta harga diri yang kuat mampu menciptakan hubungan yang baik dengan pegawai lainnya sehingga mengarah pada kinerja yang baik.

Dari hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,568 atau 56,8% yakni berarti variansi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri, sisanya 43,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,012 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan taraf signifikansi sebesar 0,004.
2. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,068 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

#### **B. Saran**

1. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai.
2. Melihat masih ada faktor lain (variabel independen) 43,2% diluar penelitian ini, maka akan lebih akurat dan memberikan nilai positif jika ditambahkan variabel lainnya yang relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asmi Nasrullah, 2007. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Kerja. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. (<http://repository.uinjkt.ac.id>) diakses Tanggal 20 Februari 2017 di Makassar.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fakhrur Arifin Nasution, 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 9 No. 2/ September 2009. (<http://Jurnal.umsu.ac.id>) diakses Tanggal 20 Februari 2017 di Makassar.
- Ghufron, M, N dan Risnawita, R. 2012. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: AR-Ruz Media.
- Goleman, 2009. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, 2005. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Puspa Swara.
- Irham Ma'rifattullah, 2016. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi & Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya Hauling Samarinda. *Jurnal. PSIKOBORNEO*, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 583-590. (<http://unmul.ac.id>) diakses Tanggal 22 Februari 2017 di Makassar.
- Melayu S.P Hasibuan, 2004. *Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sesilia Dwi Rini Waryanti, 2011. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.



(<http://eprints.undip.ac.id>) diakses Tanggal 22 Maret 2017 di Makassar.

Simanjuntak P.J, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.

Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Yeni Sugena Putri, 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Juni. (<http://ejournal.undip.ac.id>) diakses Tanggal 22 Februari 2017 di Makassar.

Umar Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

**LAMPIRAN I**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PERHUTANAN SOSIAL**  
**DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN SULAWESI**

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi  
di Kabupaten Gowa.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) dan sesuai dengan judul dan tema tersebut diatas, maka memberitahukan bahwa saya akan menyelenggarakan survei penelitian dengan bapak/ibu pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Kemudian untuk kerjasama dan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuannya. Mudah-mudahan bantuan yang Bapak/Ibu berikan dapat mendukung penyelesaian penyusunan skripsi saya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

SATRIANI. S

NIM: 105720466514

### DATA RESPONDEN

1. No. Kuesioner : .....
2. Nama : .....
3. Alamat : .....
4. Umur : .....
5. Pend. Terakhir : .....
6. Golongan : .....
7. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki
  - Perempuan

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/ibu.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang ( ) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/ibu pilih.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:

SS	S	RR	TS	STS
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Keterangan

- ✓ SS = Sangat Setuju
- ✓ S = Setuju
- ✓ RR = Ragu-Ragu
- ✓ TS = Tidak Setuju
- ✓ STS = Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1. KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kesadaran diri</b>						
1.	Menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.					
2.	Menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan.					
3.	Tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal.					
<b>Pengaturan diri</b>						
1.	Selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja.					
2.	Kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan.					
<b>Motivasi diri</b>						
1.	Saat sedang stres, berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.					
2.	Tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.					
<b>Empati</b>						
1.	Dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.					
2.	Selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami.					
<b>Keterampilan sosial</b>						
1.	Dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja.					
2.	Mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja.					
3.	Dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah.					

## 2. KEPERCAYAAN DIRI (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Percaya akan kemampuan sendiri</b>						
1.	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan sendiri tanpa bantuan orang lain.					
2.	Meyakini diri sendiri mampu menghadapi masalah dengan baik.					
3.	Saat diminta untuk melakukan suatu pekerjaan, maka dengan senang hati akan menerimanya.					
<b>Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan</b>						
1.	Mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan.					
2.	Terlebih dahulu mempertimbangkan resiko-resiko dari keputusan yang akan ambil.					
3.	Pantang menyerah jika mengalami kegagalan dalam bekerja.					
<b>Berani mengungkapkan pendapat</b>						
1.	Berani mengungkapkan pendapat saat sedang dalam rapat.					
2.	Bersedia menerima pendapat atau saran dari teman atau pimpinan mengenai kesalahan dalam bekerja.					

### 3. KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kuantitas kerja</b>						
1.	Hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
2.	Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.					
3.	Target kerja yang ditetapkan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi.					
<b>Kualitas kerja</b>						
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik.					
2.	Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
3.	Kualitas pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
<b>Ketepatan waktu</b>						
1.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.					
2.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
3.	Mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam instansi.					
<p><b>Kuesioner ini disediakan bagi Bapak/Ibu dosen yang ingin memberi komentar, saran dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian.</b></p> <p>Catatan: _____ :</p> <p>.....</p>						

.....
.....
.....
.....

**MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABANNYA, JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWATI/TIDAK TERISI.**

**TERIMA KASIH**

**LAMPIRAN II**  
**REKAPITULASI IDENTITAS RESPONDEN**

<b>Resp</b>	<b>Umur</b>	<b>KD</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>KD</b>	<b>Golongan</b>	<b>KD</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>KD</b>
Resp 01	26	1	D3	1	II/C	8	Perempuan	2
Resp 02	35	3	S1	2	III/B	5	Perempuan	2
Resp 03	26	1	S1	2	II/B	9	Perempuan	2
Resp 04	25	1	S1	2	III/A	6	Laki-laki	1
Resp 05	37	3	S2	3	III/B	5	Perempuan	2
Resp 06	25	1	S1	2	III/A	6	Perempuan	2
Resp 07	35	3	S1	2	III/C	4	Perempuan	2
Resp 08	40	4	S1	2	III/D	3	Perempuan	2
Resp 09	25	1	S1	2	II/D	7	Perempuan	2
Resp 10	27	1	D3	1	II/C	8	Laki-laki	1
Resp 11	40	4	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 12	38	3	S2	3	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 13	43	4	S2	3	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 14	27	1	S1	2	II/C	8	Laki-laki	1
Resp 15	40	4	S1	2	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 16	35	3	S1	2	III/B	5	Perempuan	2
Resp 17	42	4	S1	2	III/C	4	Laki-laki	1
Resp 18	38	3	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 19	31	2	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 20	25	1	S1	2	II/C	8	Perempuan	2
Resp 21	41	4	S1	2	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 22	32	2	S1	2	III/C	4	Laki-laki	1
Resp 23	39	3	S1	2	III/D	3	Perempuan	2
Resp 24	55	6	S2	3	IV/A	2	Perempuan	2
Resp 25	31	2	S1	2	II/D	7	Laki-laki	1
Resp 26	37	3	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 27	45	5	S2	3	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 28	43	4	S1	2	III/C	4	Perempuan	2
Resp 29	47	5	S1	2	III/D	3	Laki-laki	1



Resp 30	56	6	S3	4	IV/B	1	Laki-laki	1
Resp 31	44	4	S2	3	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 32	32	2	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 33	52	6	S2	3	IV/A	2	Laki-laki	1
Resp 34	25	1	S1	2	II/A	10	Laki-laki	1
Resp 35	48	5	S1	2	III/D	3	Perempuan	2
Resp 36	33	2	S1	2	II/D	7	Laki-laki	1
Resp 37	34	2	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 38	40	4	S1	2	III/C	4	Perempuan	2
Resp 39	34	2	S2	3	III/D	3	Laki-laki	1
Resp 40	49	5	S1	2	III/B	5	Laki-laki	1
Resp 41	25	1	D3	1	II/A	10	Laki-laki	1
Resp 42	27	1	S1	2	III/A	6	Laki-laki	1

**KETERANGAN:**

<u>UMUR</u>	<u>PENDIDIKAN TERAKHIR</u>	<u>GOLONGAN</u>		<u>JENIS KELAMIN</u>
1. 25-29 Tahun	1. D3	1. IV/B	6. III/A	1. Laki-Laki
2. 30-34 Tahun	2. S1	2. IV/A	7. II/D	2. Perempuan
3. 35-39 Tahun	3. S2	3. III/D	8. II/C	
4. 40-44 Tahun	4. S3	4. III/C	9. II/B	
5. 45-49 Tahun		5. III/B	10. II/A	
6. > 50 Tahun				

**LAMPIRAN III**  
**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

<b>KECERDASAN EMOSIONAL (X1)</b>													
<b>Resp</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>Jumlah</b>
Resp 01	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>49</b>
Resp 02	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	<b>45</b>
Resp 03	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>50</b>
Resp 04	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	<b>46</b>
Resp 05	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	<b>44</b>
Resp 06	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>46</b>
Resp 07	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	<b>48</b>
Resp 08	5	4	4	4	2	5	4	5	3	4	5	4	<b>49</b>
Resp 09	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>51</b>
Resp 10	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	<b>47</b>
Resp 11	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	<b>43</b>
Resp 12	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>46</b>
Resp 13	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
Resp 14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>47</b>
Resp 15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	<b>49</b>
Resp 16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>46</b>
Resp 17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>49</b>
Resp 18	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>43</b>
Resp 19	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	<b>47</b>
Resp 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>49</b>
Resp 21	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	<b>45</b>
Resp 22	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	<b>41</b>
Resp 23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	<b>42</b>
Resp 24	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	<b>48</b>
Resp 25	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	<b>46</b>
Resp 26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	<b>48</b>
Resp 27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>46</b>
Resp 28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>49</b>
Resp 29	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	<b>41</b>

Resp 30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	<b>46</b>
Resp 31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>45</b>
Resp 32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	<b>44</b>
Resp 33	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>47</b>
Resp 34	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	<b>43</b>
Resp 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>47</b>
Resp 36	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	<b>42</b>
Resp 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>49</b>
Resp 38	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	<b>47</b>
Resp 39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>50</b>
Resp 40	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	<b>47</b>
Resp 41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>51</b>
Resp 42	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>													<b>1.952</b>
<b>STANDAR MINIMUM</b>													<b>41</b>
<b>STANDAR MAKSIMUM</b>													<b>51</b>
<b>STANDAR DEVIASI</b>													<b>2,606</b>
<b>MEAN</b>													<b>46,48</b>

<b>KEPERCAYAAN DIRI (X2)</b>									
<b>Resp</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>Jumlah</b>
Resp 01	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>
Resp 02	4	4	3	4	4	4	4	3	<b>30</b>
Resp 03	4	4	4	4	4	2	4	4	<b>30</b>
Resp 04	4	4	4	5	4	4	3	4	<b>32</b>
Resp 05	4	3	4	4	4	3	4	4	<b>30</b>
Resp 06	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
Resp 07	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>31</b>
Resp 08	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>34</b>
Resp 09	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
Resp 10	4	5	3	4	5	4	5	4	<b>34</b>
Resp 11	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
Resp 12	4	4	4	5	4	5	3	4	<b>33</b>
Resp 13	4	4	2	4	4	3	4	4	<b>29</b>
Resp 14	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>34</b>
Resp 15	4	5	3	4	4	4	5	5	<b>34</b>
Resp 16	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>31</b>
Resp 17	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
Resp 18	5	4	2	4	4	4	4	5	<b>32</b>
Resp 19	4	5	3	4	4	4	4	5	<b>33</b>
Resp 20	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>36</b>
Resp 21	5	4	4	4	4	3	4	4	<b>32</b>
Resp 22	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
Resp 23	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>31</b>
Resp 24	4	4	4	5	4	5	2	4	<b>32</b>
Resp 25	4	4	2	4	4	2	4	4	<b>28</b>
Resp 26	4	4	4	5	5	4	4	5	<b>35</b>
Resp 27	5	4	4	4	4	3	4	5	<b>33</b>
Resp 28	5	5	4	4	4	4	4	5	<b>35</b>
Resp 29	4	4	3	4	4	2	4	4	<b>29</b>
Resp 30	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>
Resp 31	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>31</b>

Resp 32	4	5	3	4	4	4	5	4	<b>33</b>
Resp 33	4	4	2	4	4	3	4	4	<b>29</b>
Resp 34	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>36</b>
Resp 35	4	4	4	5	4	5	3	4	<b>33</b>
Resp 36	5	4	4	4	4	3	4	4	<b>32</b>
Resp 37	5	4	4	5	4	5	2	4	<b>33</b>
Resp 38	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>34</b>
Resp 39	4	4	4	5	4	5	2	4	<b>32</b>
Resp 40	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
Resp 41	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>31</b>
Resp 42	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>
<b>TOTAL</b>									<b>1.354</b>
<b>STANDAR MINIMUM</b>									<b>28</b>
<b>STANDAR MAKSIMUM</b>									<b>36</b>
<b>STANDAR DEVIASI</b>									<b>1,845</b>
<b>MEAN</b>									<b>32,24</b>

<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>										
<b>Resp</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>Jumlah</b>
Resp 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 02	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
Resp 03	4	4	4	4	3	4	4	4	5	<b>36</b>
Resp 04	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>35</b>
Resp 05	4	4	4	4	4	3	3	3	4	<b>33</b>
Resp 06	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>35</b>
Resp 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 08	4	5	5	4	4	4	3	4	5	<b>38</b>
Resp 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 10	5	4	4	5	3	4	4	5	5	<b>39</b>
Resp 11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>35</b>
Resp 12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>34</b>
Resp 13	5	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>36</b>
Resp 14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	<b>34</b>
Resp 15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>35</b>
Resp 16	4	4	4	4	3	3	4	3	4	<b>33</b>
Resp 17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	<b>33</b>
Resp 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 19	5	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 20	4	3	4	4	4	4	4	3	4	<b>34</b>
Resp 21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>35</b>
Resp 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	<b>34</b>
Resp 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 25	4	4	4	3	3	4	4	3	4	<b>33</b>
Resp 26	4	4	4	3	4	3	3	4	4	<b>33</b>
Resp 27	4	4	3	4	4	4	4	4	5	<b>36</b>
Resp 28	4	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>34</b>
Resp 29	5	5	4	4	4	3	3	4	4	<b>36</b>
Resp 30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>35</b>
Resp 31	5	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>36</b>

Resp 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 33	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
Resp 34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>35</b>
Resp 35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>39</b>
Resp 36	5	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>36</b>
Resp 37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	<b>34</b>
Resp 38	4	4	3	4	4	4	4	4	5	<b>36</b>
Resp 39	5	4	4	5	4	4	3	4	4	<b>37</b>
Resp 40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
Resp 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
Resp 42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>										<b>1.491</b>
<b>STANDAR MINIMUM</b>										<b>33</b>
<b>STANDAR MAKSIMUM</b>										<b>39</b>
<b>STANDAR DEVIASI</b>										<b>1,596</b>
<b>MEAN</b>										<b>35,50</b>

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KECERDASAN EMOSIONAL	42	41	51	46.48	2.606
KEPERCAYAAN DIRI	42	28	36	32.24	1.845
JINERJA PEGAWAI	42	33	39	35.50	1.596
Valid N (listwise)	42				

### LAMPIRAN III

#### HASIL SPSS IDENTITAS RESPONDEN

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\FREKUENSI IDENTITAS RESPONDEN.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=UMUR PNDDKN GOLONGAN JK
/ORDER=ANALYSIS.
```

#### Frequencies

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\FREKUENSI IDENTITAS RESPONDEN.sav
```

#### Statistics

		UMUR	PENDIDIKAN TERAKHIR	GOLONGAN	JENIS KELAMIN
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

#### UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-29 TAHUN	11	26.2	26.2	26.2
	30-34 TAHUN	7	16.7	16.7	42.9
	35-39 TAHUN	8	19.0	19.0	61.9
	40-44 TAHUN	9	21.4	21.4	83.3
	45-49 TAHUN	4	9.5	9.5	92.9
	> 50 TAHUN	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



**PENDIDIKAN TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.1	7.1	7.1
	S1	30	71.4	71.4	78.6
	S2	8	19.0	19.0	97.6
	S3	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**GOLONGAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IV/B	1	2.4	2.4	2.4
	IV/A	2	4.8	4.8	7.1
	III/D	11	26.2	26.2	33.3
	III/C	5	11.9	11.9	45.2
	III/B	10	23.8	23.8	69.0
	III/A	3	7.1	7.1	76.2
	II/D	3	7.1	7.1	83.3
	II/C	4	9.5	9.5	92.9
	II/B	1	2.4	2.4	95.2
	II/A	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	27	64.3	64.3	64.3
	PEREMPUAN	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**LAMPIRAN IV**  
**DESKRIPSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN**

**1. KECERDASAN EMOSIONAL**

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN X1.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=X1P1 X1P2 X1P3 X1P4 X1P5 X1P6 X1P7 X1P8 X1P9 X1P10 X1P11 X1P12
/ORDER=ANALYSIS.
```

**Frequencies**

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN X1.sav
```

**Statistics**

		X1. P1	X1. P2	X1. P3	X1. P4	X1. P5	X1. P6	X1. P7	X1. P8	X1. P9	X1. P10	X1. P11	X1. P12
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**X1. P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.4	2.4	2.4
	S	32	76.2	76.2	78.6
	SS	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.4	2.4	2.4
	S	37	88.1	88.1	90.5
	SS	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.1	7.1	7.1
	RR	7	16.7	16.7	23.8
	S	32	76.2	76.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	11	26.2	26.2	26.2
	S	27	64.3	64.3	90.5
	SS	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11.9	11.9	11.9
	RR	10	23.8	23.8	35.7
	S	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	4.8	4.8	4.8
	S	34	81.0	81.0	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	RR	4	9.5	9.5	11.9
	S	26	61.9	61.9	73.8
	SS	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	4.8	4.8	4.8
	S	39	92.9	92.9	97.6
	SS	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	19.0	19.0	19.0
	S	33	78.6	78.6	97.6
	SS	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.5	9.5	9.5
	RR	14	33.3	33.3	42.9
	S	21	50.0	50.0	92.9
	SS	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7.1	7.1	7.1
	S	35	83.3	83.3	90.5
	SS	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	RR	16	38.1	38.1	40.5
	S	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

## 2. KEPERCAYAAN DIRI

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN X2.sav'
/COMPRESSED.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2P1 X2P2 X2P3 X2P4 X2P5 X2P6 X2P7 X2P8
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI JAWABAN RESPOND
```

```
EN X2.sav
```

#### Statistics

		X2. P1	X2. P2	X2. P3	X2. P4	X2. P5	X2. P6	X2. P7	X1. P8
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### X2. P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	71.4	71.4	71.4
	SS	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### X2. P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.4	2.4	2.4
	S	36	85.7	85.7	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### X2. P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.5	9.5	9.5
	RR	8	19.0	19.0	28.6
	S	30	71.4	71.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2. P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.4	2.4	2.4
	S	30	71.4	71.4	73.8
	SS	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2. P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	83.3	83.3	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2. P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.1	7.1	7.1
	RR	8	19.0	19.0	26.2
	S	25	59.5	59.5	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2. P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.1	7.1	7.1
	RR	4	9.5	9.5	16.7
	S	32	76.2	76.2	92.9
	SS	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X1. P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.4	2.4	2.4
	S	32	76.2	76.2	78.6
	SS	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### 3. KINERJA PEGAWAI

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN Y.sav'
/COMPRESSED.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=YP1 YP2 YP3 YP4 YP5 YP6 YP7 YP8 YP9
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

#### Frequencies

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI JAWABAN RESPOND
```

```
EN Y.sav
```

#### Statistics

		Y. P1	Y. P2	Y. P3	Y. P4	Y. P5	Y. P6	Y. P7	Y. P8	Y. P9
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### Y. P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	73.8	73.8	73.8
	SS	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

##### Y. P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.4	2.4	2.4
	S	38	90.5	90.5	92.9
	SS	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

##### Y. P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	4.8	4.8	4.8
	S	38	90.5	90.5	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y. P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	11.9	11.9	11.9
	S	32	76.2	76.2	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y. P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	14.3	14.3	14.3
	S	36	85.7	85.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y. P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	21.4	21.4	21.4
	S	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y. P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	15	35.7	35.7	35.7
	S	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Y. P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	23.8	23.8	23.8
	S	31	73.8	73.8	97.6
	SS	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



## Y. P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	88.1	88.1	88.1
SS	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	





P9	Pearson Correlation	.063	-.084	-.152	-.325*	.397**	-.137	.260	.009	1	-.034	-.226	.015	.445**
	Sig. (2-tailed)	.692	.599	.337	.035	.009	.388	.096	.954		.832	.150	.923	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P10	Pearson Correlation	.291	-.141	.279	-.248	.147	.020	.414**	.221	-.034	1	.071	.350*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.061	.373	.074	.113	.353	.898	.006	.159	.832		.655	.023	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P11	Pearson Correlation	-.012	.048	.319*	.229	-.178	-.036	.140	.389*	-.226	.071	1	.162	.369*
	Sig. (2-tailed)	.942	.761	.039	.144	.259	.822	.376	.011	.150	.655		.304	.016
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P12	Pearson Correlation	.553**	-.110	-.032	-.247	-.012	-.293	.328*	.253	.015	.350*	.162	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.488	.841	.115	.942	.060	.034	.106	.923	.023	.304		.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL X1	Pearson Correlation	.555**	.548**	.438**	.453**	.656**	.363*	.642**	.627**	.445**	.600**	.369*	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.000	.020	.000	.000	.002	.000	.016	.002	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

<b>Item Pertanyaan (X1)</b>	<b>Correlated item-total correlations (r Hitung)</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,555	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,548	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,438	0,312	0,004	Valid
Pertanyaan 4	0,453	0,312	0,001	Valid
Pertanyaan 5	0,656	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,363	0,312	0,020	Valid
Pertanyaan 7	0,642	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 8	0,627	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 9	0,445	0,312	0,002	Valid
Pertanyaan 10	0,600	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 11	0,369	0,312	0,016	Valid
Pertanyaan 12	0,455	0,312	0,002	Valid

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\VALIDASI DAN REABILITAS X1.sav

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	12

## 2. Uji Validasi dan Reliabilitas Kepercayaan Diri (X2)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\VALIDASI DAN REABILITAS X2.sav

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL X2
P1	Pearson Correlation	1	-.021	.208	.016	.000	.089	.000	.318*	.438**
	Sig. (2-tailed)		.897	.187	.921	1.000	.576	1.000	.040	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P2	Pearson Correlation	-.021	1	-.247	-.130	.058	.150	.366*	.324*	.359*
	Sig. (2-tailed)	.897		.115	.414	.714	.342	.017	.036	.020
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P3	Pearson Correlation	.208	-.247	1	.290	.163	.332*	-.317*	.004	.496**
	Sig. (2-tailed)	.187	.115		.062	.302	.032	.041	.981	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P4	Pearson Correlation	.016	-.130	.290	1	.311*	.450**	-.560**	.232	.453**

	Sig. (2-tailed)	.921	.414	.062		.045	.003	.000	.139	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P5	Pearson Correlation	.000	.058	.163	.311*	1	.112	.212	.237	.537**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.714	.302	.045		.482	.177	.131	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P6	Pearson Correlation	.089	.150	.332*	.450**	.112	1	-.447**	.036	.580**
	Sig. (2-tailed)	.576	.342	.032	.003	.482		.003	.819	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P7	Pearson Correlation	.000	.366*	-.317*	-.560**	.212	-.447**	1	.190	.470**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.017	.041	.000	.177	.003		.229	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P8	Pearson Correlation	.318*	.324*	.004	.232	.237	.036	.190	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.040	.036	.981	.139	.131	.819	.229		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL X2	Pearson Correlation	.438**	.359*	.496**	.453**	.537**	.580**	.470**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.001	.003	.000	.000	.002	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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



<b>Item Pertanyaan (X2)</b>	<b>Correlated item-total correlations (r Hitung)</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,438	0,312	0,004	Valid
Pertanyaan 2	0,359	0,312	0,020	Valid
Pertanyaan 3	0,496	0,312	0,001	Valid
Pertanyaan 4	0,453	0,312	0,003	Valid
Pertanyaan 5	0,537	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,580	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 7	0,470	0,312	0,002	Valid
Pertanyaan 8	0,584	0,312	0,000	Valid

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\VALIDASI DAN REABILITAS X2.sav

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	8





TOTAL Y	Pearson Correlation	.635**	.347*	.345*	.588**	.629**	.570**	.550**	.666**	.350*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.023	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Item Pertanyaan (Y)	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r Tabel	Sig.	Keterangan
Pertanyaan 1	0,635	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,347	0,312	0,025	Valid
Pertanyaan 3	0,345	0,312	0,025	Valid
Pertanyaan 4	0,588	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,629	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,570	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 7	0,550	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 8	0,666	0,312	0,000	Valid
Pertanyaan 9	0,350	0,312	0,023	Valid

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\VALIDASI DAN REABILITAS Y.sav

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	9

## LAMPIRAN VI

### REGRESI LINEAR BERGANDA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KJ
  /METHOD=ENTER KE KP
  /SCATTERPLOT=( *ZRESID , *ZPRED)

  /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID) .

```

### Regression

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\ASUMSI KLASIK DAN REGRESI.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPERCAYAAN DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.568	.550	1.875	1.734

a. Predictors: (Constant), KEPERCAYAAN DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.364	2	113.182	32.186	.000 <sup>a</sup>
	Residual	103.757	39	2.660		
	Total	104.500	41			

a. Predictors: (Constant), KEPERCAYAAN DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.448	.336		.768	.646		
	KECERDASAN EMOSIONAL	.415	.138	.285	3.012	.004	.988	1.012
	KEPERCAYAAN DIRI	.812	.115	.668	7.068	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPERCAYAAN DIRI
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	33.750	.00	.55	.61
	3	.001	49.824	1.00	.45	.39

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

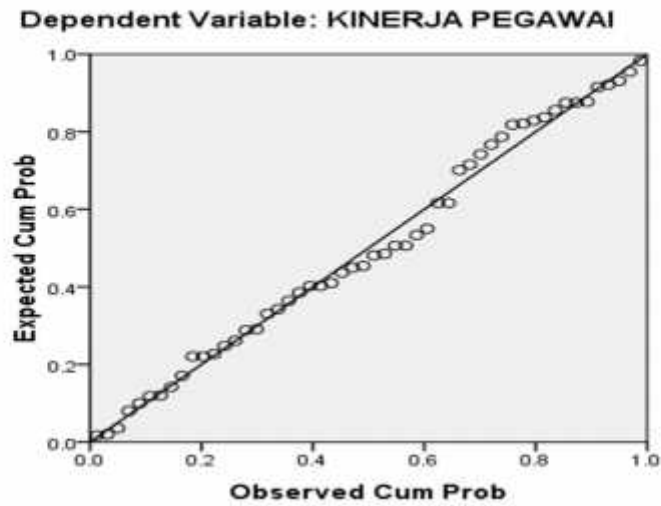
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.14	35.76	35.50	.135	42
Residual	-2.758	3.597	.000	1.591	42
Std. Predicted Value	-2.640	1.921	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.691	2.205	.000	.975	42

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

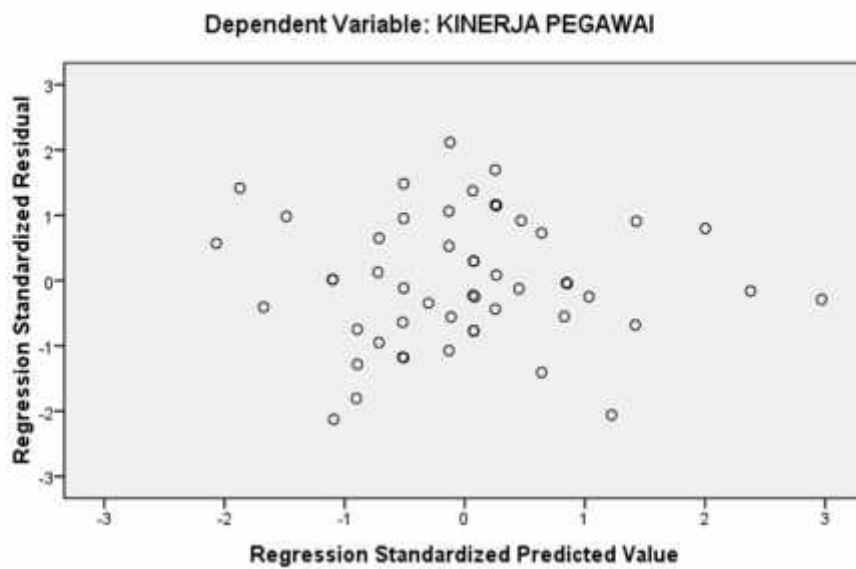


## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tabel Nilai Kritis untuk Korelasi r Product – Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.380	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Tabel Nilai-nilai Distribusi t

r untuk uji dua pihak ( <i>two tail test</i> )						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
r untuk uji dua pihak ( <i>one tail test</i> )						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,74	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,743	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,381
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,575