

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
SINJAI SELATAN**

**SKRIPSI**



**A. ADI SUDARMAN  
NIM : 105721126920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
SINJAI SELATAN**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**A. ADI SUDARMAN**  
**NIM : 105721126920**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“Sugurete iru koto wa kanarazushimo tanoshī kotode wa arimasen.  
Tsuyoi to gōman ni nari, hikkomijan ni narimasu. Tatoe anata ga  
oimotomete iru mono ga yumedatta to shite mo.’**

**“Menjadi hebat tidak selamanya menyenangkan. Ketika kau kuat, kau  
menjadi sombong dan menarik diri. Bahkan jika yang kau incar  
adalah mimpimu”.**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya  
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil’alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak  
A. Nurdin dan Ibu Marta yang senantiasa memberikan doa dan  
dukungan baik moral dan moril tak terhingga, serta orang-orang  
yang saya sayang dan almamater Biruku**

### **PESAN DAN KESAN**

**Mencari Ilmu Pengetahuan memang akan pahit di awal, dan manis di  
akhir. Pahit sebab kamu harus berjuang mati-matian, dan manis  
ketika kamu telah memetik hasil.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja  
Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan  
Nama Mahasiswa : A. Adi Sudarman  
NIM : 105721126920  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Zalkha Soraya, S.E., M.M  
NIDN: 0904058504

Pembimbing II,

Irwan Abdullah, S.Sos., M.M  
NIDN: 0903117501

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : A. Adi Sudarman, Nim : 105721126920, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 009/SK/Y-/61201/09004/2024 M, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H / 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulqaidah 1445 H  
29 Juni 2024 .M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Jam'an, SE., M. Si  
2. Zalkah Soraya, S.E., M.M  
3. M. Hidayat, S.E., M.M  
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Adi Sudarman

Stambuk : 105721126920

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Ay Adi Sudarman  
NIM: 105721126920

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Adi Sudarman  
NIM : 105721126920  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai  
Kantor Kecamatan Sinjai Selatan**

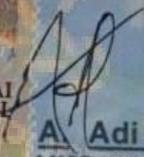
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 11 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



  
**A. Adi Sudarman**  
NIM: 105721131020

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat 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 Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”.

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 **Bapak A. Nurdin** Terima kasih untuk semua yang engkau berikan, perhatian, kasih sayang, dan cinta yang paling besar. Serta untuk wanita cantikku **Ibu Marta** wanita hebat yang sudah membesarkan dan mendidik anak-anaknya hingga mendapat gelar sarjana. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan saya, Terimakasih untuk semua do'a dan dukungan mama saya bisa berada dititik ini.

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 Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E.,M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak Aulia, S.IP.,M.Si.M selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
7. Bapak\Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan, pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20 yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Terima kasih teruntuk saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi

maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

12. 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 tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Makassar, April 2024

**Penulis**

**A. Adi Sudarman**

## ABSTRAK

**A. ADI SUDARMAN 2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Zalkha Soraya dan Irwan Abdullah.**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Sampel ini diambil dari Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* versi 23 mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional yang ada harus lebih ditingkatkan lagi karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional yang ada masih cukup normal dan stabil.

**Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai**



## **ABSTRACT**

**A. ADI SUDARMAN 2024. *The Influence of Emotional Intelligence on the Performance of South Sinjai District Office Employees. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Zalkha Soraya and Irwan Abdullah.***

*This research is a type of quantitative research with the aim of finding out the effect of emotional intelligence on the performance of South Sinjai District Office employees. This sample was taken from the South Sinjai District Office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through applications Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 23 regarding the influence of emotional intelligence on the performance of South Sinjai District Office employees which was discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Existing emotional intelligence must be further improved because it can be seen from the research results that existing emotional intelligence is still quite normal and stable.*

**Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori .....	5
B. Tinjauan Empiris .....	25
C. Kerangka Pikir .....	31
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
C. Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Definisi Operasioan Variabel.....	34
G. Metode Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>39</b>

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	39
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) .....	42
C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan) .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Sinjai Selatan.....	41
Gambar 4. 2 Uji Linearitas .....	48
Gambar 4. 3 Uji Normalitas.....	50

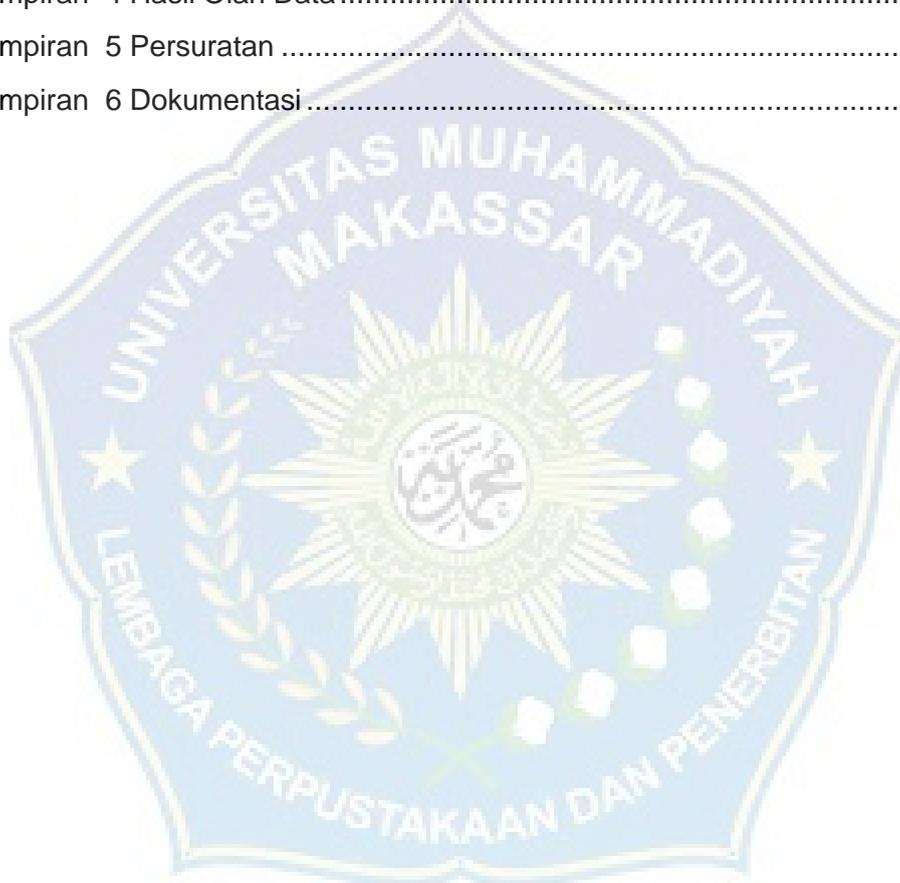


## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert .....	35
Tabel 3. 2 Kriteria tanggapan responden terhadap skor aktual .....	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	44
Tabel 4. 5 Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X).....	44
Tabel 4. 6 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	45
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X) .....	46
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y) .....	47
Tabel 4. 9 8 Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi .....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Homoskedasitas.....	49
Tabel 4. 12 Variabel Entered/Removed .....	51
Tabel 4. 13 Coefficients .....	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	61
Lampiran 2 Tabulasi Karakteristik Responden.....	65
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner .....	66
Lampiran 4 Hasil Olah Data.....	67
Lampiran 5 Persuratan .....	76
Lampiran 6 Dokumentasi.....	80



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen merupakan rangkaian langkah dalam mengatur, mengelola, dan mengoordinasikan sumber daya manusia serta mengendalikan proses untuk mencapai tujuan tertentu. Baik untuk keperluan individu maupun bisnis, manajemen sangatlah penting. Dengan penerapan yang terstruktur dan berprosedur, manajemen dapat mengantarkan bisnis menuju pertumbuhan yang lebih baik.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah faktor yang sangat penting terhadap bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan memanfaatkan individu-individu secara efisien dan efektif serta mengoptimalkan kontribusi mereka, tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lainnya untuk memahami dan mengelola tenaga kerja.

Kemampuan emosional yang kuat akan memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan dengan tegas dan tepat waktu, bahkan dalam situasi tekanan. Kecerdasan emosional juga dapat mencerminkan integritas individu. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mempertahankan ketenangan pikiran bahkan dalam situasi sulit.

Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau individu membangun

hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di satu organisasi ataupun perusahaan.

Menurut penelitian Goleman yang dikutip dalam Wibowo (2011:9), kecerdasan intelektual (IQ) hanya berkontribusi sekitar 20% terhadap faktor penentu kesuksesan dalam kehidupan, sementara sekitar 80% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks lingkungan kerja, perilaku manusia memiliki peran yang sangat signifikan. Sikap yang ditunjukkan oleh para pegawai sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2007) yang dipetik oleh Sudaryo (2018:203), kinerja adalah hasil dari pencapaian yang berhasil dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Zohar dan Marshall (2015), kecerdasan emosional, yang dikenal sebagai kecerdasan hati, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepekaan terhadap perasaan yang diperlukan untuk memperkuat modal sosial. Modal sosial ini terdiri dari jaringan atau hubungan dengan individu lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi untuk beroperasi secara efektif demi kepentingan bersama.

Kecerdasan emosional memiliki peran krusial sebagai pelengkap terhadap kecerdasan intelektual yang diperlukan dalam beragam aktivitas individu. Beberapa studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang lebih signifikan.

dominan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Gunawan, 2014; Supriyatno, 2012).

Dipilihnya kantor kecamatan sinjai selatan sebagai objek penelitian karna kantor tersebut saat melakukan observasi yakni pembebanan atau pemberian tugas tambahan kepada pegawai yang masa kerjanya masih rendah, sedangkan bagi pegawai yang masa kerjanya lebih lama pembebanan kerja tersebut tidak diberikan. Ini bisa mengganggu pikiran dan bahkan memicu reaksi emosional yang membuat seseorang kesulitan mengidentifikasi perasaannya, lebih mudah marah, kurang mampu merasakan empati terhadap orang lain, dan kehilangan motivasi, yang semuanya dapat mengganggu kinerja mereka.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas kecerdasan emosional berkaitan dengan karakter individu sebagai salah satu faktor penting untuk memiliki kinerja guna mendukung jalannya suatu perusahaan atau organisasi. Maka dalam proposal penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka rumusan masalah di penelitian ini ialah apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sinjai selatan?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka akan dilakukan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sinjai selatan.

### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Bagi perusahaan/instansi

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan maupun instansi mengenai pentingnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap pegawai.

#### 2. Manfaat bagi penulis

Selain untuk menambah wawasan dan pengetahuan di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat mempertajam daya analisis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

#### 3. Manfaat bagi akademik

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi dan peneliti berikutnya khususnya di Universitas Muhammadiyah Makassar mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen sumber daya manusia**

Sebelum membahas kecerdasan emosional dan kinerja, penulis juga menjelaskan apa itu manajemen sumber daya manusia, tujuan sumber daya manusia, serta manfaatnya sebagai panduan bagi penulis dan pembaca.

###### **a. Pengertian Sumber daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2013), dalam Mulyadi (2016:2), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Bukit (2017:11-12), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik sehingga mereka dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Sementara itu, menurut Kaswan (2012) yang dikutip oleh Bukit (2017:11), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan elemen lainnya.

Manajemen sumber daya manusia, berdasarkan pandangan Callahan (2013) dalam Nasir dkk. (2020:27), adalah proses mengadministrasi elemen-elemen manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian beberapa ahli di atas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi untuk mengelola individu dan organisasi itu sendiri agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia tidak berjalan begitu saja tanpa ada fungsi yang ada dalam proses tersebut. Berikut ini pendapat ahli mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2017:14):

- 1) Analisis Jabatan Analisis Jabatan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan ini melibatkan perancangan uraian tugas-tugas yang harus dijalankan oleh seorang pegawai, pemberian wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.
- 2) Perencanaan SDM Proses ini secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai pada saat dibutuhkan.

- 3) Penarikan Pegawai Fungsi ketiga adalah penarikan pegawai.  
Langkah ini dilakukan setelah perencanaan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan.
- 4) Rekrutmen dan Seleksi Rekrutmen adalah proses menarik perhatian sejumlah calon pegawai potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan di sebuah organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan oleh organisasi.
- 5) Pengembangan SDM Upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.
- 6) Evaluasi Kinerja Selama bekerja, setiap pegawai harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil wawancara atau perilaku kerja.
- 7) Kompensasi Kompensasi merujuk pada semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- 8) Jenjang Karier Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama bekerja. Karier pegawai dapat ditingkatkan (promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (dipindahkan ke jabatan yang sama) melalui perencanaan karier yang transparan dan jelas.

- 9) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan. Kesehatan kerja melibatkan upaya untuk membatasi pekerja dari penyakit dan mencapai kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- 10) Hubungan Industrial Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksibarang dan jasa, yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja, buruh, dan pemerintah.
- 11) Penelitian SDM Penelitian SDM adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dengan tujuan memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

c. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Kawiana (2020:22), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu-individu yang berada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang dilakukan secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini membimbing studi dan praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Selanjutnya, Olsen (2006) yang dikutip oleh Nasir et al. (2020:29) membagi tujuan manajemen sumber daya manusia menjadi beberapa bagian, yaitu:

- 1) Tujuan Organisasional. Tujuan ini ditujukan agar dapat mengenali peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal, suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- 2) Tujuan Fungsional. Tujuan ini ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan Sosial. Tujuan sosial ditujukan agar secara etis dan sosial merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan yang meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- 4) Tujuan Personal. Tujuan personal ditujukan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan mereka, minimal tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap

organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun, dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

## 2. Kecerdasan Emosional

Menurut Novianty (2016:33), "Kecerdasan Emosional adalah serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita membuka jalan didunia yang penuh dengan kompleksitas aspek pribadi, sosial, dan pertahanan, yang menjadi bagian integral dari kecerdasan akalsehat yang sarat dengan misteri dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif setiap hari. Dalam bahasa sehari-hari, kecerdasan emosional biasanya disebut sebagai 'smart' atau kemampuan khusus yang kita sebut 'akal sehat'."

Menurut Goleman (2018:512), "Kecerdasan Emosi atau emotional intelligence adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain."

Menurut Salovey dan Mayer (2006) seperti yang dikutip oleh Sudaryo dan rekan-rekannya (2018), "Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, serta mampu

membedakan keduanya untuk kemudian menggunakan informasi tersebut dalam membimbing pikiran dan tindakan."

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, mengendalikan, serta bertahan terhadap emosi dan frustrasi yang mungkin muncul, sekaligus memiliki kemampuan dalam menjaga hubungan dengan orang lain.

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

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir, melainkan dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran. Menurut Agustian dalam Rifai (2017:5), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional pada manusia, yaitu:

- a. Faktor Psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan, dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar dapat termanifestasi dalam perilaku secara efektif.
- b. Faktor Pelatihan Emosi, yaitu kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan membentuk kebiasaan, dan kebiasaan ini akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional yang diulang-ulang akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Pengendalian diri tidak muncul begitu saja tanpa latihan. Contohnya, melalui puasasunnah pada hari Senin dan Kamis, dorongan, keinginan, serta

reaksi emosional yang negatif dilatih agar tidak diungkapkan begitu saja, sehingga individu mampu menjaga tujuan dari puasanya sendiri. Kejernihan hati yang terbentuk melalui puasa sunnah Senin dan Kamis akan menjadi landasan penting dalam pembangunan kecerdasan emosi.

- c. Faktor Pendidikan, dapat menjadi salah satu sarana bagi individu untuk belajar dan mengembangkan kecerdasan emosi. Individu dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan. Pendidikan ini tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah, tetapi juga melibatkan lingkungan keluarga dan masyarakat. Sistem pendidikan di sekolah tidak seharusnya hanya menekankan pada kecerdasan akademik, memisahkan antara kehidupan dunia dan akhirat, atau hanya menjadikan ajaran agama sebagai ritual semata. Melalui pelaksanaan puasa sunnah pada hari Senin dan Kamis yang berulang-ulang, individu dapat memperoleh pengalaman keagamaan yang berperan dalam pengembangan kecerdasan emosi. Puasa Senin dan Kamis mampu mendidik individu untuk memiliki kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, keadilan, kepercayaan, penguasaan diri, serta sinergi, sebagai bagian dari fondasi kecerdasan emosi.

#### 4. Indikator Kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2018:523), kecerdasan emosional menentukan potensi kita dalam mempelajari keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikator berikut:

a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pengambilan keputusan diri sendiri. Ini melibatkan memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri serta kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan Diri

Pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengelola emosi kita sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaantugas. Ini mencakup kepekaan terhadap kata hati dan kemampuan untuk menunda kenikmatan hingga mencapai suatu tujuan. Selain itu, pengaturan diri juga mencakup kemampuan pulih dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi adalah penggunaan dorongan pribadi yang kuat untuk menggerakkan dan memandu kita menuju tujuan. Ini membantukita mengambil inisiatif, bertindak secara efektif, dan bertahan menghadapi kegagalan serta frustrasi.

d. Empati

Empati adalah kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan memahami perspektif mereka. Ini membantu membangun hubungan saling percaya dan memungkinkan kita untuk berhubungan dengan berbagai jenis orang.

e. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik ketika berinteraksi dengan orang lain. Ini mencakup kemampuan membaca situasi dan jaringan sosial dengan cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk memengaruhi dan memimpin, berunding, menyelesaikan konflik, serta bekerja sama dalam tim.

Menurut Salovey dalam Goleman (2018:55), kecerdasan emosional ditempatkan sebagai kemampuan yang mencetuskan dan memperluas berdasarkan lima indikator berikut:

a. Mengenal Emosi Diri

Kesadaran diri dalam mengenali perasaan saat perasaan itu muncul merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu adalah hal yang penting untuk memahami psikologi dan diri sendiri.

b. Mengelola Emosi

Kemampuan mengelola perasaan agar dapat mengungkapkannya secara tepat adalah keterampilan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan, serta mengatasi akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosional dasar.

c. Motivasi Diri Sendiri

Mengatur emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam konteks memotivasi diri sendiri dan mengendalikan diri sendiri serta berkreasi. Menghargai tindakan yang telah diambil, selalu termotivasi dalam menjalani berbagai aspek kehidupan, dan tidak membandingkan diri sendiri dengan orang lain.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, adalah keterampilan berinteraksi dengan orang lain.

e. Membangun Hubungan

Seni membangun hubungan, sebagian besar tergantung pada kemampuan mengelola emosi orang lain. Ini adalah keterampilan yang mendukung popularitas, kepemimpinan, serta keberhasilan dalam interaksi antarpribadi dan kerja dalam tim.

## 5. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) seperti yang dikutip oleh Rahmat (2017:123), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang bersifat fisik maupun nonfisik (baik yang bersifat mental maupun nonmental).

Pendapat dari Sinambela et al. (2012) dalam Bontoro et al. (2017:105) menyatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena melalui kinerja ini kita dapat menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, penentuan kriteria yang jelas dan terukur perlu dilakukan secara bersama-sama sebagai pedoman. Bontoro et al. (2017:106-107) juga mencantumkan beberapa syarat untuk mengukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik harus dapat diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu berdasarkan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan, tindakan, dan pemegang jabatan.

d. Tolak ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui bahwa kinerjanya sedang dinilai.

Menurut Sodaryo dan rekan-rekan (2018:205), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan sejauh mana kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja juga mencakup hasil yang diperoleh oleh seseorang, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sementara menurut Tika P (2016), yang dikutip oleh Sodaryo dan rekan-rekan (2018:204), "Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu."

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai atau pegawai yang dicapai selama mereka menjalankan tugas dalam periode tertentu. Setelah itu, dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan.

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

Menurut Stren dalam Mangkunegara (2017:16-17), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Mangkunegara sependapat dengan teori Stren ini dan menjelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan tingginya integritas ini, individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi ini merupakan modal utama dalam mengelola potensi diri secara optimal dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dipengaruhi oleh kemampuan potensi seperti kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). Umumnya, individu yang bekerja dengan penuh konsentrasi memiliki tingkat inteligensi yang normal (rata-rata, di atas rata-rata, superior, sangat superior, dan berbakat) serta kecerdasan emosi yang baik (tidak merasa bersalah berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, dan memiliki pandangan hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat mendukung individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi mencakup uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang penuh dengan rasa hormat dan dinamis, peluang berkarier, serta fasilitas kerjayang relatif memadai. Meskipun faktor lingkungan organisasi

kurang mendukung, individu dengan tingkat kecerdasan pikiran yang memadai dan kecerdasan emosi yang baik masih dapat mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah atau bahkan diciptakan oleh dirinya sendiri, dan hal ini dapat menjadi pemicu motivasi dan tantangan dalam mencapai prestasi di dalam organisasi.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan: Kemampuan pegawai dapat dibagi menjadi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mungkin mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka (the right man in the right place, the right man on the right job).
- b. Faktor Motivasi: Motivasi dipengaruhi oleh sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mahmudi (2010) yang dikutip oleh Rahmat (2017:124), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yakni:

- a. Faktor Personal/Individu: Melibatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan: Termasuk kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
- c. Faktor Tim: Melibatkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan, kekompakan, dan kedekatan antara anggota tim.
- d. Faktor Sistem: Melibatkan fasilitas kerja atau infrastruktur, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual/Situasional: Melibatkan tekanan dan dinamika lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Rahmat (2017:124), tercapainya tujuan organisasi hanya mungkin berkat upaya individu di dalamnya. Kinerja individu tersebut erat kaitannya dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Semakin tinggi kinerja individu di dalam organisasi, maka kinerja organisasi juga akan semakin baik. Kinerja seseorang akan optimal jika didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2017:189-193), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian: Kemampuan dan keterampilan seseorang memengaruhi kualitas kinerja. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik cenderung memberikan kinerja yang baik, sementara yang tidak, cenderung memberikan hasil yang kurang memuaskan.
- b. Pengetahuan: Pengetahuan tentang pekerjaan mempermudah seseorang dalam menjalankan tugasnya. Keahlian ini juga memengaruhi hasil kerja pegawai.
- c. Rancangan kerja: Rancangan kerja yang baik memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan mereka. Rancangan pekerjaan yang baik meningkatkan kinerja, sementara yang buruk dapat merugikan.
- d. Kepribadian: Kepribadian atau karakter seseorang memengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kepribadian yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang baik, sementara yang buruk dapat berdampak negatif.
- e. Motivasi kerja: Motivasi memengaruhi sejauh mana seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja, sementara motivasi rendah dapat mengurangnya.
- f. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan dan perilaku pemimpin dapat memengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin yang mendukung dan memotivasi cenderung meningkatkan kinerja.

- g. Gaya kepemimpinan: Gaya atau sikap pemimpin juga berpengaruh pada kinerja. Gaya kepemimpinan yang demokratis atau otoriter dapat memengaruhi bagaimana pegawai bekerja.
- h. Budaya organisasi: Norma-norma dan kebiasaan dalam budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap budaya organisasi memengaruhi hasil kerja.
- i. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja dapat memengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang baik.
- j. Lingkungan kerja: Suasana dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan yang nyaman mendukung kinerja yang baik.
- k. Loyalitas: Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan juga berdampak pada kinerja. Pegawai yang setia cenderung memberikan kinerja yang baik.
- l. Komitmen: Kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan janji-janji juga memengaruhi kinerja. Komitmen untuk menjalankan kesepakatan meningkatkan kinerja.
- m. Disiplin kerja: Tingkat disiplin dalam menjalankan aktivitas kerja, termasuk kedisiplinan waktu, memengaruhi kinerja pegawai.

Dari berbagai pendapat di atas, terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut beberapa ahli, faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

## **7. Indikator kinerja**

Untuk mengukur kinerja pegawai, beberapa indikator kriteria kinerja yang digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2006) dalam Bintoro (2017:107), adalah sebagai berikut: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator- indikator ini digunakan sebagai patokan dalam penilaian kinerja. Berikut adalah penjelasannya:

- a. Kualitas: Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta sejauh mana tugas tersebut mencerminkan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas: Ini mengacu pada jumlah produksi atau aktivitas yang dilakukan, biasanya dinyatakan dalam satuan seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: Ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Ini juga melibatkan koordinasi dengan hasil akhir dan optimalisasi penggunaan waktu untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas: Efektivitas melibatkan penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku dengan maksud untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang digunakan.
- e. Kemandirian: Kemandirian mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan komitmen terhadap pekerjaannya dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan di mana ia bekerja.

Dengan menggunakan indikator-indikator ini, kinerja pegawai dapat diukur dan dievaluasi secara lebih sistematis.

## **8. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja**

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja, menurut Agustian (2018:9), adalah sebagai berikut: "Mengukur kemampuan akademik, nilai rapor, atau predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi satu-satunya penilaian tentang seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau sejauh mana kesuksesan yang dapat dicapainya. Perusahaan-perusahaan besar di seluruh dunia saat ini menyadari bahwa kunci utama keberhasilan seseorang sebenarnya terletak pada kecerdasan emosional."

Menurut Goleman dalam Mangkunegara (2017:93), "Penentu kinerja sebesar 20% dipengaruhi oleh IQ, sementara 80% sisanya ditentukan oleh kecerdasan emosional. "Selain itu, Mangkunegara

(2017:105) juga mengungkapkan, "Kemampuan individu untuk berkonsentrasi dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensial, termasuk kecerdasan berpikir, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Individu dapat mencapai kinerja yang baik jika mereka memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi."

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan sukses tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) yang baik, melainkan juga oleh kecerdasan emosional (EQ) yang memungkinkan mereka untuk merespons setiap kondisi dengan bijak dan arif, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

## **B. Tinjauan Empiris**

Penelitian sebelumnya dalam penelitian ini merujuk pada pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Untuk mendukung teori yang telah dibahas sebelumnya, penulis merangkum penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kualitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Silmy Amalia (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, verifikatif, dan metode yang digunakan adalah explanator y survey dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 48 responden	Dapat dilihat dari persamaan regresi $Y=10,15 + 0,78X$ , Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung>t-tabel (5,523>1,701)
2	Atifah Ridhawati (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) cabang Sidrap	Variabel bebas (X= Kecerdasan Emosional) terhadap variabel terkait (Y= Kinerja Pegawai)	Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji regresi linier sederhana (Ordinary Least Square), koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).	Dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 30,58+0,348X$ Kecerdasan Emosional positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung>t-tabel (7,322>1,679).

3	Aditya Yuda Pratama (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukari Bandung	Variabel bebas( X= Kecerdasan Emosional) terhadap variabel terkait( Y= Kinerja Pegawai)	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan hasil kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi dan kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi.	Dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 13,00 + 0,420X$ Kecerdasan Emosional positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ( $7,434 > 2,024$ )
4	Rusdian Rauf, Dkk (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Variabel bebas (X) adalah keerdasan emosional dan variabel terikat (Y) adalah kinerja	Metode analisis data pada penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik.	Dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 23,51 + 0,51X$ Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ( $6,471 > 1,667$ )
5	Wulandari (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Kecamatan Sape	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena peneliti menggunakan	Dapat dilihat dari persamaan Regresi $Y = 53,355 + 0,536X$ Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan

		Kabupaten Bima		sampel dan menghubungkan antar variabel serta menguji hipotesis	dengan nilai thitung > t-tabel (5,345 > 1,662)
6	Irma Mulyasari (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas (X) adalah keerdasan emosional dan variabel terikat (Y) adalah kinerja	Metode penelitian kuantitatif (Quantitative Research) dengan desain penelitian yang digunakan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel tersebut	Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional dan kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut
7	Reni Setyaningrum (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Variabel Dominan antara Variabel Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4), dan Keterampilan Sosial (X5) terhadap	Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan metode explanatory research (penelitian	Pada hasil uji simultan, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 60.7%. Hal ini menjelaskan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial mampu

			Kinerja Pegawai (Y)	penjelasan )	menjelaskan 60.7% variasi yang terjadi dalam variabel kinerja pegawai. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan variasi variasi yang membuat variabel bebas tersebut menjadi lebih baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
8	Prasetyo Kurniawan (2020)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	Metode yang penulis gunakan dengan menggunakan metode Asosiatif, teknik sampling yang penulis gunakan dengan sampling jenuh	Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai
9	Yeni Sugeni Putri (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.	variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan

		PLN Persero Area Klaten.	kinerja pegawai (Y).	berdasarkan jawaban kuesioner	signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mengalami peningkatan, sehingga kinerja pegawai juga ikut mengalami peningkatan.
10	Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas (X) adalah keerdasan emosional dan variabel terikat (Y) adalah kinerja	Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survei terstruktur melalui kuesioner dengan pertanyaan tertutup	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai

Umumnya, tabel diatas membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang berpengaruh

positif dan signifikan artinya apabila X meningkat Y juga akan ikut meningkat.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir membantu menjelaskan hubungan antara variabel kecerdasan emosional (independen) dan variabel kinerja (dependen). Beberapa teori menjelaskan bahwa selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional juga sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai terutama pada Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Adapun sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan dan beberapa hasil penelitian dari penelitian terdahulu diatas maka, hipotesis dari penelitian ini diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang merupakan pendekatan ilmiah sistematis untuk menganalisis sebagai komponen dan fenomena, serta hubungan sebab akibat di antara mereka. Tujuan pokok dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model-model matematis, teori-teori, dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sinjai Selatan Jln. persatuan raya no. A.10 pada tahun ajaran 2022/2023, untuk waktu penelitian selama kurang lebih 2 bulan dimulai dari bulan November hingga Desember 2023.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

- a. Data kuantitatif adalah informasi yang diperoleh dalam bentuk numerik.

##### **2. Sumber Data**

- a. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh melalui pengamatan langsung atau observasi, serta penyebaran kuesioner atau angket.
- b. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian ini di Kantor Kecamatan Sinjai Selatan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan, yang berjumlah 30 orang. Sampel

- 2 Sampel yang diambil disesuaikan dengan populasi yang terdapat pada Kantor Kecamatan Sinjai Selatan, adapun jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sinjai Selatan yaitu 30 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, digunakan metode studi kasus yang meliputi serangkaian langkah sebagai berikut:

Penelitian Pustaka bertujuan untuk mengumpulkan data dengan meninjau literatur, seperti buku-buku, yang berkaitan dengan topik dan masalah yang akan diselidiki.

1. Penelitian Lapangan bertujuan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan kunjungan langsung ke objek penelitian. Untuk memperoleh data lapangan ini, digunakan teknik:

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan.
- b. Dokumentasi adalah informasi tertulis atau dicetak yang dapat digunakan sebagai bukti atau referensi, termasuk barang cetakan atau naskah yang dapat dihasilkan oleh penulis.
- c. Kuesioner, yang disebar untuk diisi oleh responden, yakni para pegawai yang bekerja di lokasi penelitian, yaitu Kantor Kecamatan Sinjai Selatan.

#### **F. Definisi Operasioan Variabel**

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yakni variabel independen (independent) dan variabel dependen (dependent).

##### 1. Kecerdasan Emosional (X)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk membangkitkan dan mengendalikan emosi dan bertahan terhadapfrustasi yang bisa saja terjadi serta kemampuan menjaga hubungandengan orang lain

##### 2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja mencerminkan sejauh mana program, aktivitas, atau kebijakan telah dijalankan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi suatu organisasi, sesuai dengan perencanaan strategis yang telah ditetapkan.

## G. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif Analisis

Dalam konteks deskriptif, metode ini digunakan untuk merumuskan dan menginterpretasikan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang lebih terperinci mengenai dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Dalam penelitian ini, teknik pengukuran skor atau nilai menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan alternatif, yang menggambarkan tingkat dari tidak baik hingga sangat baik (diberi nilai 1 hingga 5), dan diterapkan secara bervariasi sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

disajikan dalam bentuk tabel instrument skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup Baik (CB)	3
4	Tidak Baik (TB)	2
5	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber: Sugiono (2018:95)

Hasil dari kuesioner akan disajikan dalam bentuk tabel tabulasi. Untuk menjelaskan seberapa besar presentase (%) skor aktual terhadap variabel yang diteliti, akan dihitung menggunakan perhitungan seperti berikut:

- a. Skor aktual merupakan nilai yang dihasilkan dari penghitungan jawaban semua responden pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Setiap variabel diwakili oleh 7 kuesioner yang diajukan.
- b. Skor ideal secara keseluruhan dihitung berdasarkan prediksi nilai (bobot) tertinggi yang dikalikan dengan jumlah responden.

Rumusnya adalah  $\text{Skor Ideal} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$ .

- c. Persentase (%) Skor aktual secara keseluruhan dihitung dengan membagi skor aktual oleh skor ideal, kemudian hasilnya dikalikan dengan 100%. Rumusnya adalah  $\text{Persentase (\% Skor aktual)} = (\text{Skor aktual} / \text{Skor ideal}) \times 100\%$ . Selanjutnya, hasil dari analisis deskriptif dapat diinterpretasikan melalui tabel kriteria skor di bawah ini:

**Tabel 3. 2 Kriteria tanggapan responden terhadap skor aktual**

Interval skor	Kriteria
0-20	Sangat Baik
21-40	Tidak Baik
41-60	Cukup Baik
61-80	Baik
81-100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018:184)



## 2. Analisis Statistik

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah teknik perhitungan yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (X), yang dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, dan variabel dependen (Y), yang dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan

X : Variabel Independen (Kecerdasan Emosional) Y :

Variabel Dependen (Kinerja)

$\alpha$  : Konstanta

b : Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X

### b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menentukan persentase pengaruh yang telah diuji dengan menggunakan uji korelasi. Contoh penyusunannya adalah sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengindikasikan persentase pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Ini menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis bertujuan untuk melihat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pada kantor kecamatan Sinjai Selatan., Kemudian, akan dibandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel menggunakan taraf kesalahan 0,05 (5%).



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

#### **1. Sejarah Singkat**

Sinjai Selatan merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Sinjai, Sulawesi Selatan, Indonesia. Kecamatan Sinjai Selatan terletak di bagian selatan Kabupaten Sinjai dan berbatasan dengan Kabupaten Bulukumba. Ibukota kecamatan ini berada di Kelurahan Sangaisseri, yang juga dikenal dengan nama Bikeru dalam bahasa Arab Bikrun yang berarti Muda. Sejarah Kecamatan Sinjai Selatan berasal dari Kerajaan Bulo-bulo yang terdiri dari beberapa wilayah seperti Saukang, Rombo, Mattoanging, Bontopale, Kaloling, Maroanging, Biringere, Pattalassang, Sanjai, Bua, Pattongko, Mannanti, Biroro, Bikeru, Talle, Bulu, Takkuro, Saoanging, Ammessing, Serre, Nangka, Baringeng, dan Kalaka.

Kerajaan Bulo-Bulo mengalami kekalahan dalam pertempuran melawan pemerintah Kolonial Belanda sekitar tahun 1861. Akibatnya, kerajaan tersebut dipecah menjadi dua bagian, yaitu Kerajaan Bulo-Bulo Timur dan Kerajaan Bulo-Bulo Barat yang berpusat di Bikeru, sesuai dengan ketentuan dalam Besluit nomor 18 tanggal 1 Februari 1872 (Staatblad No. 20). Penemuan pertama kali mengenai hal ini dilakukan oleh seorang ilmuwan bernama Prof. Muhammad Nur Said. Sebagian wilayah Sinjai Selatan bersama Sinjai Timur kemudian terpisah dan membentuk Kecamatan Tellu Limpoe.

Kecamatan Sinjai Selatan merupakan wilayah yang memiliki potensi pariwisata yang strategis. Wilayah ini mencakup berbagai objek wisata alam seperti sungai, air terjun, dan gua. Selain itu, terdapat juga objek wisata berupa makam, kebun buah-buahan, dan kolam renang. Sungai yang terdapat di Kecamatan Sinjai Selatan

Di Kecamatan Sinjai Selatan, terdapat sungai yang bernama Sungai Appareng. Selain itu, terdapat dua air terjun, yaitu Air Terjun Bi'je E dan Air Terjun Baruttung. Gua yang ada di kecamatan tersebut adalah Gua Serre. Objek wisata yang berupa makam di antaranya adalah Makam La Patosa Arung Nangka, Makam Puatta Massambang'e, Makam Massalinri Daeng Mallira, dan Kompleks Makam Arung Bulo-Bulo Barat di Bontopedda. Kolam renang yang tersedia disebut Kolam Renang Family. Terdapat pula objek wisata lainnya, seperti Saoraja Bikeru dan Lesung Batu Babara.

## 2. Visi dan Misi

Adapun visi dan Misi Kantor Kecamatan Sinjai Selatan :

### a) Visi

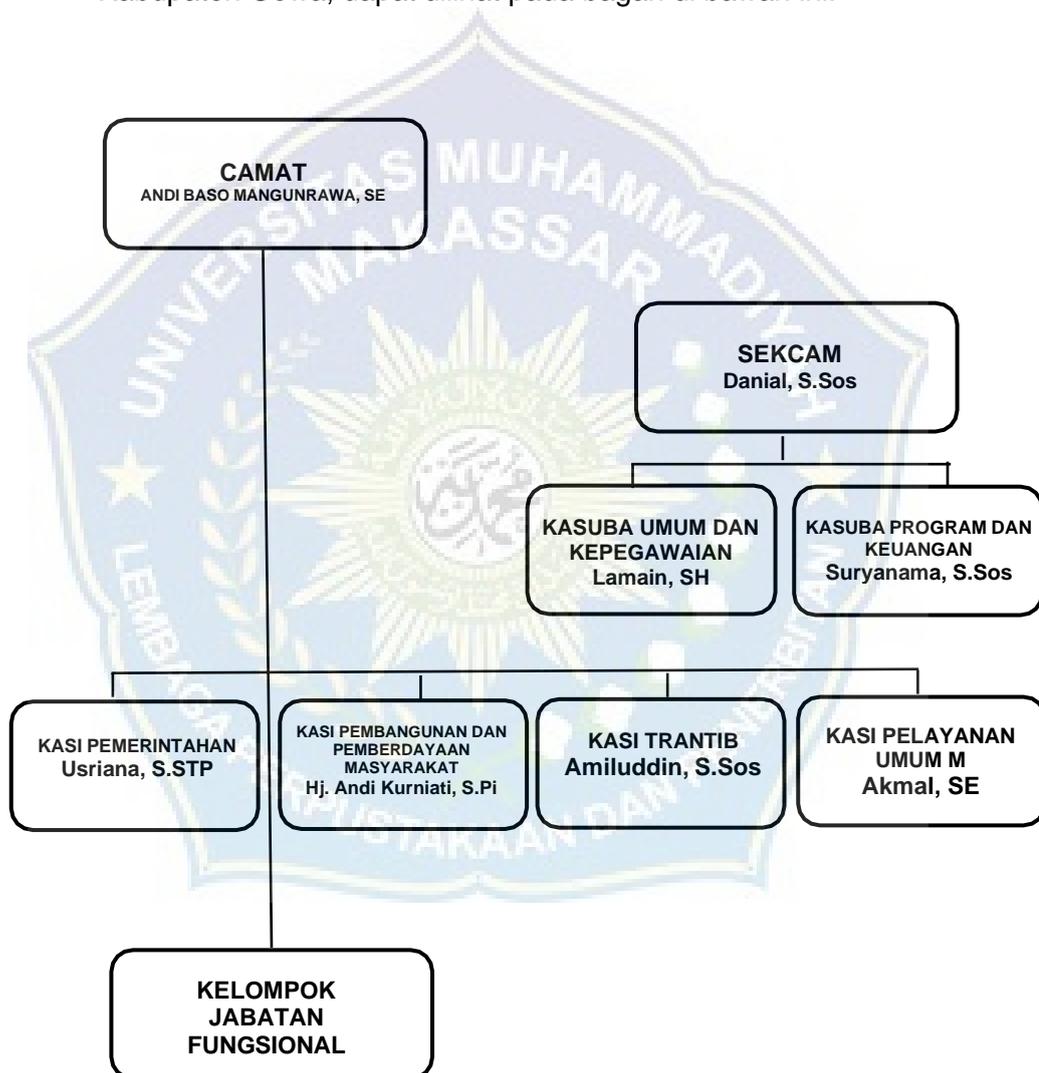
Realisasi penyelenggaraan pemerintahan yang bertanggung jawab dan kompeten dalam mendukung peningkatan pelayanan kepada masyarakat Sinjai Selatan..

### b) Misi

- 1) Konsistensi dalam menerapkan Pancasila yang mengedepankan nilai-nilai moral, etika, agama, dan kehidupan berbangsa dan bernegara.
- 2) Memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat dengan prinsip kecepatan, kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab..
- 3) Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas
- 4) Peran aktif masyarakat dalam budaya gotong royong dan swadaya masyarakat.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan setiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Adapun struktur organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Sinjai Selatan.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Deskriptif

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Oleh karena itu, karakteristik diperlukan untuk menjelaskan subjek sampel penelitian ini. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, berikut adalah tabel data responden:

#### a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden disajikan untuk seluruh responden yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini terfokus pada pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan..

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki - Laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

responden dalam penelitian ini menurut jenis kelamin dapat diilustrasikan melalui tabel di atas. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah 19 orang atau 63,3%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 11 orang atau 36,7%. Jumlah keseluruhan responden adalah 30 orang, atau 100%.

**b) Karakteristik responden berdasarkan usia**

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
31 - 40 Tahun	12	40%
41- 50 Tahun	12	40%
51 - 60 Tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Dari Tabel 4.2, terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa ada 12 responden pada usia 31 sampai 40 Tahun dengan presentase 40%, 12 orang responden berusia 41 sampai 50 tahun dengan presentase 40%, 6 orang responden berusia 51 - 60 tahun dengan presentase 20%. Dengan total keseluruhan pegawai 30 orang atau 100%.

**c) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
11 - 20 Tahun	24	80%
21 - 30 Tahun	4	13,3%
31 - 35 Tahun	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Dari Tabel 4.3 mengungkapkan bahwa pegawai dengan lamanya masa kerja 11 sampai 20 Tahun berjumlah 24 orang atau 80%, pegawai dengan masa kerja 21 – 30 Tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 13,3% dan pegawai dengan masa kerja 31 – 35 Tahun berjumlah 2 orang dengan presentas 6,7%.

d) **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

**Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA	11	36,7%
S1	19	67.3%
Total	30	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA adalah 11 orang, atau 36,7%. Sementara pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 19 orang, atau 63,3%. Jumlah keseluruhan pegawai adalah 30 orang.

e) **Deskripsi variabel kecerdasan emosional (X)**

Pada penelitian ini, variabel kecerdasan emosional diukur melalui lima indikator yang terdiri dari tujuh pertanyaan..

**Tabel 4. 5 Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata - Rata
		SB	B	CB	TB	STB		
1	X. 1	-	19	11	-	-	30	3.63
2	X. 2	-	22	8	-	-	30	3.73
3	X. 3	-	20	8	2	-	30	3.60
4	X. 4	-	22	6	2	-	30	3.67
5	X. 5	-	18	9	1	2	30	3.43
6	X.6	1	21	7	-	1	30	3.70
7	X.7	-	22	6	2	-	30	3.67
Rata – Rata Variabel x								

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 perhitungan nilai rata – rata variabel kecerdasan emosional memiliki rata – rata tertinggi terdapat pada pertanyaan kedua dengan rata – rata 3.73 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator kedua menjadi faktor utama dari kecerdasan emosional.

**f) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yang terbagi dalam tujuh pertanyaan. Hasil dari jawaban variabel kinerja pegawai diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata - Rata
		SB	B	CB	TB	STB		
1	Y. 1	-	20	8	2	-	30	3.60
2	Y. 2	5	18	5	1	1	30	3.83
3	Y. 3	1	21	7	-	1	30	3.70
4	Y. 4	-	20	8	2	-	30	3.60
5	Y. 5	-	22	6	2	-	30	3.67
6	Y. 6	1	21	8	-	-	30	3.77
7	Y. 7	3	22	5	-	-	30	3.93
Rata – Rata Variabel Y								

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Dari tabel 4.7 perhitungan nilai rata – rata variabel manajemen kinerja memiliki rata - rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ketujuh dengan rata – rata 4.98 yang menunjukkan

bahwa responden menilai indikator kelima menjadi faktor utama dalam kinerja pegawai

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan keabsahan kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mencerminkan hasil yang diukur. Jika nilai  $r$ -hasil lebih besar dari nilai  $r$ -tabel ( $r$ -hasil positif lebih besar dari  $r$ -tabel) pada tingkat signifikansi 5%, maka pertanyaan tersebut dihapus dan uji validitas diulang hingga hasilnya menunjukkan validitas. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil lengkap dari pemeriksaan validitas.:

#### 1) Kecerdasan Emosional (X)

**Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X. 1	0.499	0.3061	Valid
X. 2	0.374	0.3061	Valid
X. 3	0.779	0.3061	Valid
X. 4	0.866	0.3061	Valid
X. 5	0.612	0.3061	Valid
X.6	0.313	0.3061	Valid
X.7	0.866	0.3061	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Tabel 4.8 menunjukan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk

mengukur variabel kecerdasan emosional yang diteliti karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu sebesar 0.3061

## 2) Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y. 1	0.869	0.3061	Valid
Y. 2	0.490	0.3061	Valid
Y. 3	0.454	0.3061	Valid
Y. 4	0.869	0.3061	Valid
Y. 5	0.654	0.3061	Valid
Y. 6	0.399	0.3061	Valid
Y. 7	0.521	0.3061	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang diteliti karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu sebesar 0.3061

## b) Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9 8 Uji Reliabilitas**

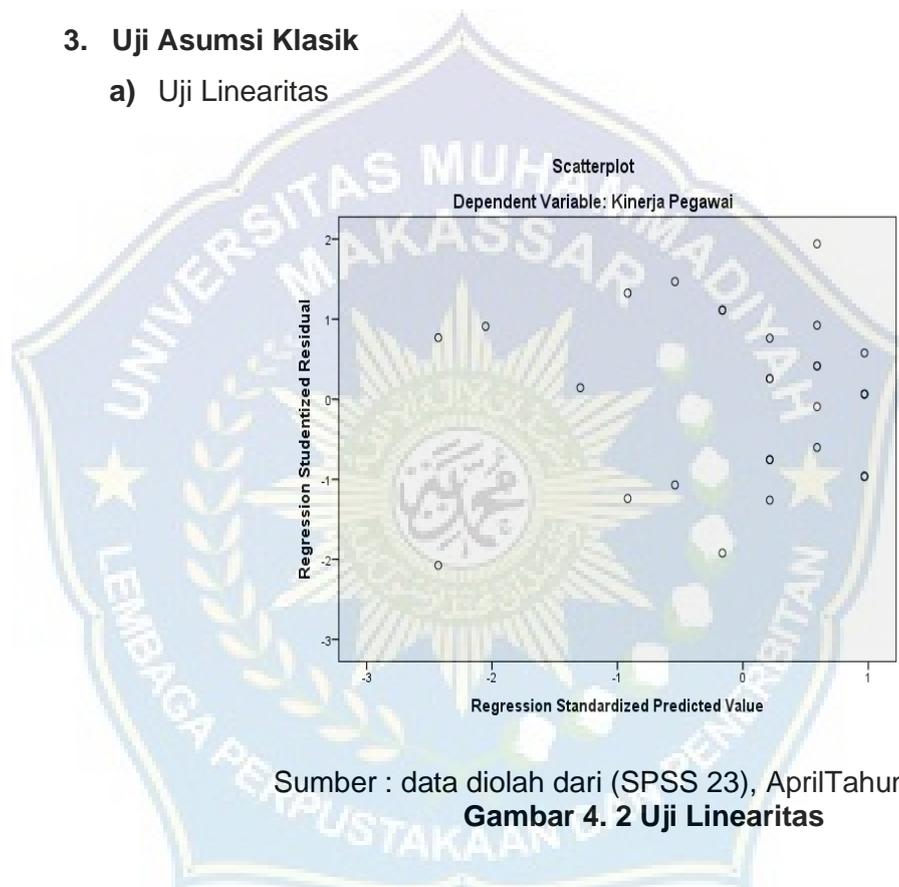
Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional(X)	7	0,702	Reliabel /Sangat Baik
Kinerja Pegawai (Y)	7	0,697	Reliabel /Sangat Baik

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, April Tahun 2024

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* kecerdasan emosional sebesar 0,702 dan kinerja pegawai sebesar 0,697 karena memiliki nilai *Alpha Crobanch* lebih besar dari 0.60 yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Linearitas



Sumber : data diolah dari (SPSS 23), AprilTahun 2024

**Gambar 4. 2 Uji Linearitas**

Hasil pengujian linearitas pada gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa titik – titik tidak berbentuk pola tertentu, serta titik – titik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan data tersebut memenuhi asumsi linearitas.

## b) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.443	2.012	1.753

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), April Tahun 2024

Berdasarkan hasil output model summary dari SPSS, nilai Durbin-Watson (d) terlihat sebesar 1,753. Selanjutnya, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson yang dihitung dengan rumus (K ; N), di mana K adalah jumlah variabel independen (dalam kasus ini, 1 variabel independen) dan N adalah jumlah sampel (dalam kasus ini, 40 sampel). Oleh karena itu, (K ; N) = (1 ; 40). Pada tabel Durbin-Watson, nilai dl tercatat sebesar 1,3520 dan dU sebesar 1,4894. Dengan demikian, diperoleh nilai sebagai berikut::

- $dU < d (1.4894 < 1.753) < 4 - dU (4 - 1.4894)$  dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi

## c) Uji Homoskedasitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Homoskedasitas

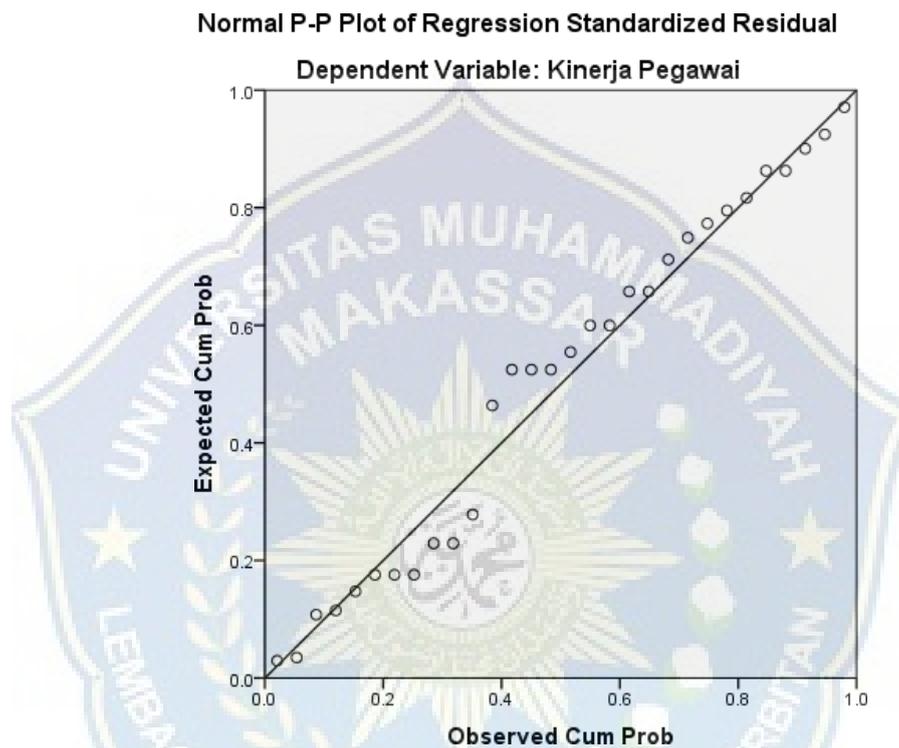
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.504	3.607		2.357	.026
	Kecerdasan Emosional	.692	.141	.680	4.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), April Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji homokedasitas maka dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala homoskedasitas karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ).

**d) Uji Normalitas**



**Gambar 4. 3 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4. 12 Variabel Entered/Removed<sup>a</sup>**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), April Tahun 2024

Tabel 4.13 output bagian pertama (Variabel Entered/Removed) menguraikan variabel yang dimasukkan serta metode yang diterapkan. Variabel yang dimasukkan adalah manajemen waktu sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4. 13 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.504	3.607	
	Kecerdasan Emosional	.692	.141	.680

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), April Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil analisis koefisien regresi di

Dengan demikian, rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 8.504 + 0.692X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta Nilai konstanta Nilai konstanta sebesar 8.504 menunjukkan bahwa jika variabel X tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 8.504.

- d) Koefisien variabel X sebesar 0.692 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% dalam persepsi terhadap variabel kecerdasan emosional akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.692..

## 5. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial t (Uji t)

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.504	3.607		2.357	.026
	Kecerdasan Emosional	.692	.141	.680	4.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), April Tahun 2024

Dari tabel 4.15, pengujian variabel independen dapat diuraikan sebagai berikut::

- 1) Dari hasil uji t pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah 4.904. Besar signifikan penilaian adalah sebesar 0,000 yang bernilai kurang dari 0,05 menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 2) Kriteria pengujian hipotesis
  - Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel X memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y, atau H1: ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ .
  - Jika nilai t hitung < t tabel, maka variabel X tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y, atau H0: tidak

Terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

3) Cara menghitung t – tabel

$$\text{Rumus : } t = [ a ; (df = n - k) ]$$

Dimana : a = tingkat signifikansi

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel

Jadi diketahui :

$$n = 30$$

$$k = 2$$

$$a = 5\% (0,05)$$

$$\text{Maka : } t = [ 5\% (df = 30 - 2) ]$$

$$t = (0,05 : 28)$$

Dengan nilai t tabel sebesar 1,701, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai t hitung sebesar  $4,904 >$  nilai t tabel (1,701), yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

**b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.443	2.012

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), April Tahun 2024

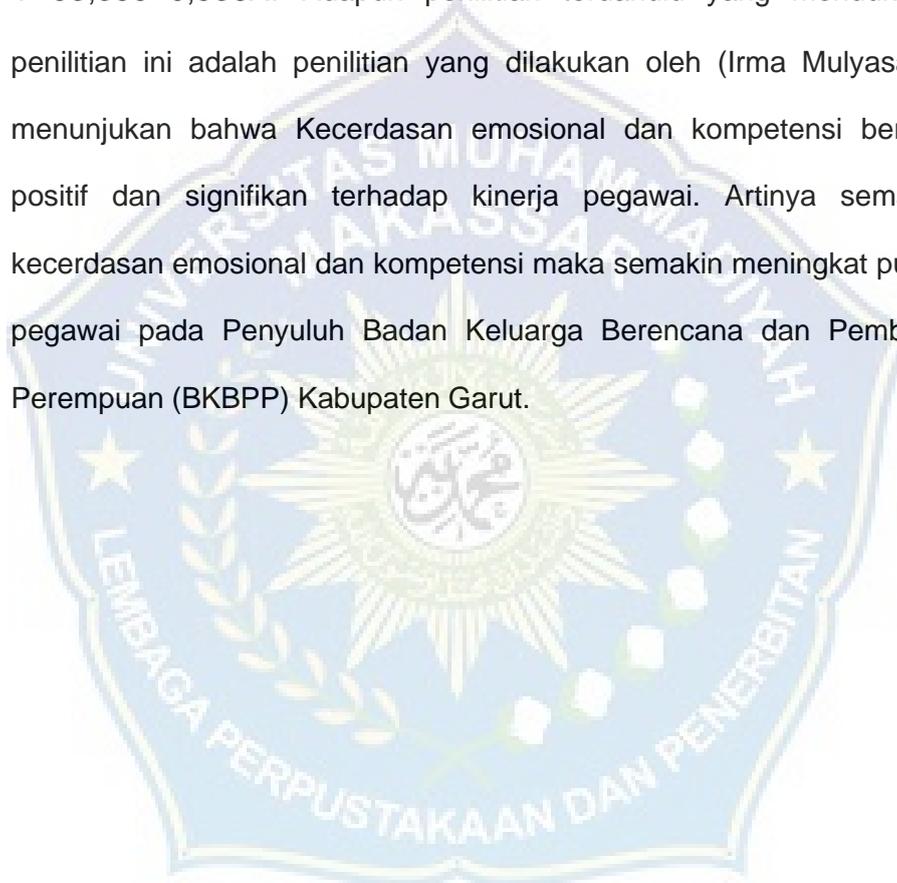
Berdasarkan tabel 4.16, didapatkan tingkat korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,680 yang memberikan informasi bahwa Ada hubungan yang kuat antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Besarnya daya ramal model yang diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan (R-Square) sebesar 0,462 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 46.2% variasi naik turunnya Variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel kecerdasan emosional sedangkan sisanya sebesar 53.8% diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

### **C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)**

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, variabel penilaian kinerja menunjukkan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t - hitung nya lebih besar dari t - tabel ( $4.904 > 1.701$ ) yang mengandung arti bahwa kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 46.2% sedangkan sisanya sebesar 53.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari uji asumsi klasik yang telah dilakukan, termasuk uji linearitas, autokorelasi, homoskedastisitas, dan uji normalitas.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Wulandari, 2020) dengan judul penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dapat dilihat dari persamaan Regresi  $Y=53,355+0,536X$ . Adapun penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Irma Mulyasari, 2019) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional dan kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa indikator variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan positif dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Selatan. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisa pengaruhnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel independen. Dengan nilai signifikansi dan variabel tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Dari penelitian yang telah dilakukan dan mengacu pada kesimpulan penelitian di atas, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan Kantor Kecamatan Sinjai Selatan dapat lebih memperhatikan dan memberi pelatihan terkait hal-hal yang berhubungan dengan kecerdasan emosional serta menggunakannya sebagai bahan pertimbangan. Sehingga pegawai dapat lebih memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

## 2. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menambah variabel independen lain dan memperluas rumusan masalah agar menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2018. Emotional Spritual Quotient. Arga, Jakarta. Amalia, Silmy dan Ridawan Purnama. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. Pada Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. GavaMedia, Yogyakarta.
- Bukit, Benjamin. Et al. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Djafry, Noviyanti. 2016. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. Deepublish, Yogyakarta.
- Goleman, Daniel. 2018. Emotional Intelligrnce. Gramedia Pustaka utama, Jakarta.
- . 2018. Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Gramedia ---Pustaka Utama, Jakarta.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Rajawali Pers, Depok.
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. (UNHI) Press Kampus Universitas Hindu Indonesia. Bali.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PTRemajaRosdakarya, Bandung.
- Muliyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In Media, Bogor.
- Nasir. et al. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek). ALFABETA, Bandung.
- Pratama, Aditya Yuda., dan Tinitin Suhaeni. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada UMKM Kuliner di Kecamatan Sukari Bandung. Jurnal Riset Bisnis. Bandung.

- Rahmat. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. UMITOHA, Makassar.
- Rauf, Rusdian. et al. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO Journal of Management & Business*. (Online), Vol 2, No 2 (journal.stieamkop.ac.id/seiko), (diakses 3 september 2021).
- Ridhawati, Atifah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Pada Fakultas dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Skripsi.
- Sodaryo, Yoyo., Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Wulandari. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada pegawai pt. jasa raharja cabang jawa timur)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada pt. bank rakyat indonesia (persero) cabang tangerang merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 258-263.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt. pln persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88-97.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna angket ini. Kuisoner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya ideal sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Peneliti mengucapkan Terima Kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti memohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

**Penulis**

**A. ADI SDARMAN**

### PETUNJUK PENGISIAN

- Pilihlah salah satu alternatif yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda centang ( $\checkmark$ ), Adapun makna dari tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SB = Sangat Baik = 5

B = Baik = 4

CB = Cukup Baik = 3

TB = Tidak Baik = 2

STB = Sangat Tidak Baik = 1

- Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.

### DATA RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Jabatan :
- Devisi :
- Lama Bekerja :

### DAFTAR PERTANYAAN

#### Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
<b>a. Kesadaran diri</b>						
1	Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat.					

2	Memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.					
<b>b. Penguatan Diri</b>						
3	Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas.					
4	Peka terhadap kata hati serta mampu pulih dari tekanan emosi.					
<b>c. Motivasi</b>						
5	Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran					
<b>d. Empati</b>						
6	Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka					
<b>e. Keterampilan Sosial</b>						
7	Berinteraksi, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.					

### Kinerja Y

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
<b>a. Kualitas</b>						
1	Dengan kecerdasan emosional, maka dapat meningkatkan kuantitas kerja yang baik.					
2	Dengan kecerdasan emosional maka menghasilkan kualitas kerja yang baik.					
<b>b. Kuantitas</b>						
3	Dengan kecerdasan emosional maka tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dengan baik.					
4	Dengan kecerdasan emosional pengeluaran biaya terbilang cukup efektif dan tepat sasaran serta penghematan					
<b>c. Ketepatan Waktu</b>						
5	Dengan kecerdasan emosional sikap dan perilaku pegawai dalam melayani masyarakat, rekan kerja dan instansi lain dengan baik.					
<b>d. Efektifitas</b>						

6	Dengan kecerdasan emosional pegawai lama dengan pegawai baru dapat berbaur dan meningkatkan kerja sama yang baik.					
<b>e. Kemandirian</b>						
7	Dengan adanya kecerdasan emosional maka dapat menghasilkan komitmen yang baik terhadap instansi.					



### Lampiran 2 Tabulasi Karakteristik Responden

NO	JENIS KELAMIN	KODE	USIA	KODE	LAMA BEKERJA	KODE	PENDIDIKAN TERAKHIR	KODE
1	LAKI - LAKI	1	41 -50	2	17	1	SMA	1
2	LAKI - LAKI	1	41-50	2	24	2	S1	2
3	LAKI - LAKI	1	31 - 40	1	13	1	S1	2
4	LAKI - LAKI	1	51 -60	4	33	3	S1	2
5	LAKI - LAKI	1	41 - 50	3	17	1	SMA	1
6	PEREMPUAN	2	31 - 40	1	17	1	S1	2
7	LAKI - LAKI	1	51 - 60	3	26	2	S1	2
8	LAKI - LAKI	1	41-50	2	18	1	SMA	1
9	PEREMPUAN	2	31 - 40	1	12	1	S1	2
10	PEREMPUAN	2	41 - 50	2	16	1	S1	2
11	PEREMPUAN	2	41 - 50	2	13	1	SMA	1
12	LAKI - LAKI	1	51 -60	3	31	3	S1	2
13	LAKI - LAKI	1	41 - 50	2	17	1	S1	2
14	LAKI - LAKI	1	31 - 40	1	16	1	S1	2
15	LAKI - LAKI	1	41 50	2	17	1	S1	2
16	LAKI - LAKI	1	31 - 40	1	15	1	SMA	1
17	PEREMPUAN	2	51 - 60	3	26	2	SMA	1
18	LAKI - LAKI	1	31 - 40	1	13	1	S1	2
19	LAKI - LAKI	1	41 - 50	2	18	1	S1	2
20	PEREMPUAN	2	31 - 50	1	11	1	SMA	1
21	LAKI - LAKI	1	31 - 40	1	14	1	SMA	1
22	LAKI - LAKI	1	41 - 50	2	15	1	S1	2
23	PEREMPUAN	2	41 - 50	2	17	1	S1	2
24	PEREMPUAN	2	31 - 40	1	14	1	S1	2
25	PEREMPUAN	2	31 - 40	1	11	1	S1	2
26	LAKI - LAKI	1	41 - 50	2	17	1	SMA	1
27	PEREMPUAN	2	31 - 40	1	11	1	S1	2
28	LAKI - LAKI	1	51 - 60	3	26	2	SMA	1
29	PEREMPUAN	2	31 - 40	1	14	1	S1	2
30	LAKI - LAKI	1	41 - 50	2	17	1	SMA	1

## Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner

Kecerdasan Emosional								Kinerja Pegawai							
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	x.6	x.7	X	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
4	3	4	4	3	5	4	27	4	4	5	4	4	3	4	28
3	3	3	2	3	4	2	20	3	4	4	3	2	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	3	4	26	3	3	3	3	4	4	4	24
4	3	4	4	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	3	4	26
3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	2	2	3	3	2	19	2	3	3	2	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	4	4	4	26
4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	3	3	4	4	3	25	3	1	4	3	3	4	4	22
4	4	3	4	4	1	4	24	3	4	1	3	4	4	4	23
3	4	3	3	4	3	3	23	3	4	3	3	3	3	3	22
3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27	4	5	3	4	4	3	3	26
4	4	4	3	1	4	3	23	4	5	4	4	3	3	4	27
3	3	2	3	1	4	3	19	2	4	4	2	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	26
4	3	3	4	4	4	4	26	3	3	4	3	4	4	4	25
3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	3	4	4	24
4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	5	29
3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	5	5	31
4	4	4	3	3	3	3	24	4	5	3	4	3	4	5	28
4	4	3	4	3	4	4	26	3	4	4	3	4	3	4	25

## Lampiran 4 Hasil Olah Data

### A. Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	19	63.3	63.3	63.3
Perempuan	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31 - 40 Tahun	12	40.0	40.0	40.0
41 - 50 Tahun	12	40.0	40.0	80.0
51 - 60	5	16.7	16.7	96.7
4	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11 - 20 Tahun	24	80.0	80.0	80.0
21 - 30 Tahun	4	13.3	13.3	93.3
31 - 35 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	36.7	36.7	36.7
S1	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## B. Deskripsi Variabel

### Statistics

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,63	3,73	3,60	3,67	3,43	3,70	3,67
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,490	,450	,621	,606	,858	,702	,606
Sum		109	112	108	110	103	111	110

#### X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	11	36,7	36,7	36,7
	Baik	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

#### X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	8	26,7	26,7	26,7
	Baik	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

#### X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Cukup Baik	8	26,7	26,7	33,3
	Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

#### X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Cukup Baik	6	20,0	20,0	26,7
	Baik	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Tidak Baik	1	3,3	3,3	10,0
	Cukup Baik	9	30,0	30,0	40,0
	Baik	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Cukup Baik	7	23,3	23,3	26,7
	Baik	21	70,0	70,0	96,7
	Sangat Baik	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Cukup Baik	6	20,0	20,0	26,7
	Baik	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,60	3,83	3,70	3,60	3,67	3,77	3,93
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,621	,874	,702	,621	,606	,504	,521
Sum		108	115	111	108	110	113	118

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Cukup Baik	8	26,7	26,7	33,3
	Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Tidak Baik	1	3,3	3,3	6,7
	Cukup Baik	5	16,7	16,7	23,3
	Baik	18	60,0	60,0	83,3
	Sangat Baik	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Cukup Baik	7	23,3	23,3	26,7
	Baik	21	70,0	70,0	96,7
	Sangat Baik	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Cukup Baik	8	26,7	26,7	33,3
	Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Cukup Baik	6	20,0	20,0	26,7
	Baik	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	8	26,7	26,7	26,7
	Baik	21	70,0	70,0	96,7
	Sangat Baik	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.317	.348	1.000**	.640**	.132	.234	.869
	Sig. (2-tailed)		.088	.060	.000	.000	.486	.213	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.317	1	-.084	.317	.087	-.013	.126	.490
	Sig. (2-tailed)	.088		.658	.088	.649	.945	.506	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.348	-.084	1	.348	.162	-.010	.132	.454
	Sig. (2-tailed)	.060	.658		.060	.393	.959	.487	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	.317	.348	1	.640**	.132**	.234	.869
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.060		.000	.486	.213	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.640**	.087	.162	.640**	1	.188**	.146	.654
	Sig. (2-tailed)	.000	.649	.393	.000		.320	.443	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.132	-.013	-.010	.132	.188	1	.596	.399
	Sig. (2-tailed)	.486	.945	.959	.486	.320		.001	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.234	.126	.132	.234	.146	.596	1	.521
	Sig. (2-tailed)	.213	.506	.487	.213	.443	.001		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.869**	.490**	.454*	.869**	.654**	.399**	.521**	1*
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.012	.000	.000	.029	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

## D. Uji Reliabilitas

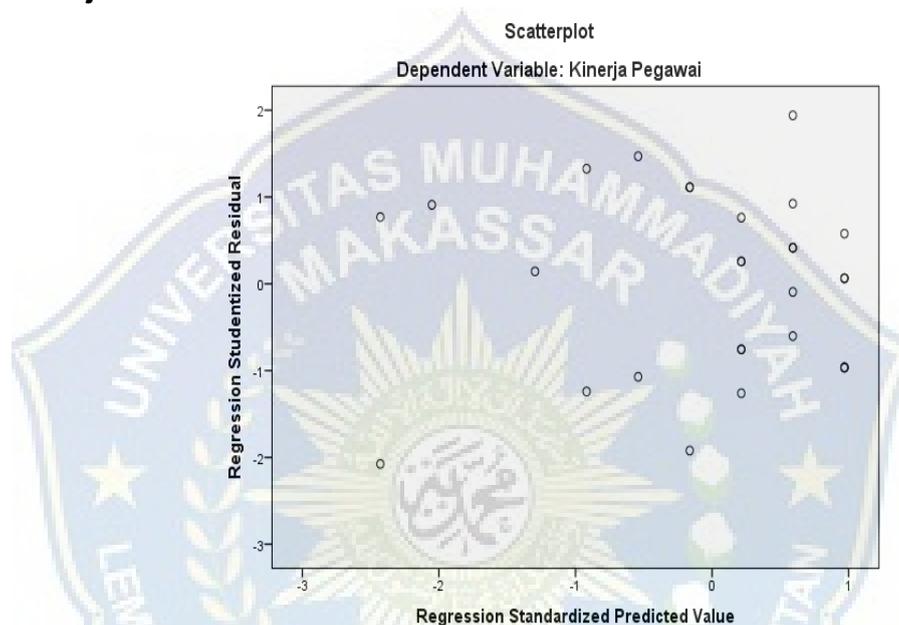
## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	7

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	7

### E. Uji Linearitas



### F. Uji Autokorelasi

### G. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.443	2.012	1.753

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### G. Uji Homokedastisitas

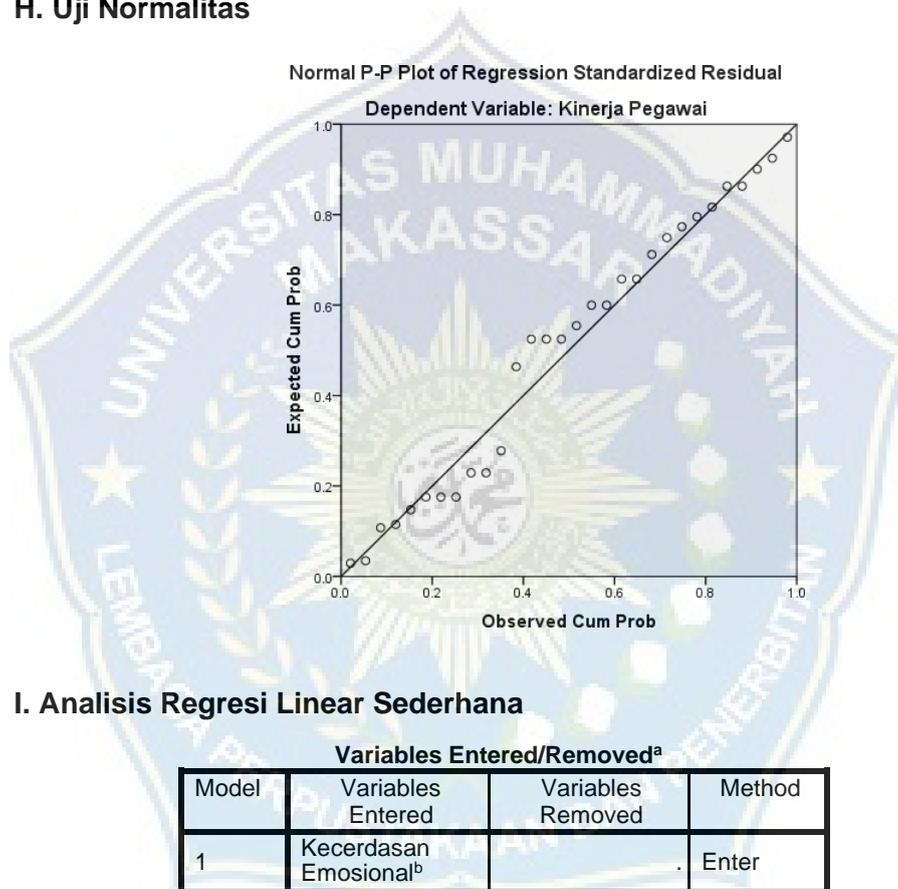
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.504	3.607		2.357	.026

Kecerdasan Emosional	.692	.141	.680	4.904	.000
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## H. Uji Normalitas



a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

### A. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.443	2.012	1.753

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.504	3.607	
	Kecerdasan Emosional	.692	.141	.680

## J. Uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.504	3.607		2.357	.026
	Kecerdasan Emosional	.692	.141	.680	4.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## K. Uji Koefisien Detrerminasi (R<sup>2</sup>)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.443	2.012	1.753

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

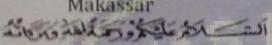
## Lampiran 5 Persuratan


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 3047/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 128/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 17 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : A. ADI SUDARMAN  
 No. Stambuk : 10572 1126920  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa

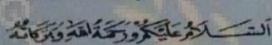
Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI SELATAN"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,  
  
 Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd  
 NBM 112761

12-23



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: 31836/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Sinjai
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3047/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 20 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: A. ADISUDARMAN	
Nomor Pokok	: 105721126920	
Program Studi	: Manajemen	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)	
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar	

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KECAMATAN SINJAI SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 18 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
2. Peringgal


  
 1 2 0 2 3 1 9 0 0 9 0 0 0 6 1 1


  
**PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI**  
**DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jalan Persatuan Raya No. 116, Kelurahan Biringere Kabupaten Sinjai Telpun : (0482) 21069 Fax : (0482) 22450 Kode Pos : 92612 Kabupaten Sinjai

---

Yth. Camat Sinjai Selatan Kab. Sinjai

Nomor : 01911/16/04/DPM- PTSP/XII/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Penelitian

Di  
Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Nomor : 31836/S.01/PTSP/202, Tanggal 18 Desember 2023 Perihal Penelitian .  
 Bahwa Mahasiswa/Peneliti yang tersebut di bawah ini :

Nama	: A. ADISUDARMAN
Tempat / Tanggal Lahir	: Sinjai/28 Desember 2001
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
NIM	: 105721126920
Program Studi	: MANAJEMEN
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Dusun Lappacilama, Kel./Desa Desa Alenangka, Kecamatan Sin Selatan, Kabupaten Sinjai

Bermaksud akan Mengadakan Penelitian di Daerah/Instansi Saudara Dalam Rangka Penyusunan Skripsi, Dengan Judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI SELATAN**

Yang akan dilaksanakan dari : **Tgl. 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024**  
 Pengikut

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan yang bersangkutan harus melaporkan diri kepada instansi tersebut di atas;
2. Kegiatan tidak boleh menyimpang dari masalah yang telah diizinkan semata-mata kepentingan pengumpulan data;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Laporan kepada instansi tersebut di atas; dan
5. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Laporan kepada Bupati Sinjai Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sinjai.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Sinjai  
 Pada tanggal : 20 Desember 2023  
**S.N. BUPATI SINJAI**  
**KEPALA DINAS,**


  
**LUKMAN DAHLAN, S.I.P., M.Si**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda / Ivc  
 NIP : 197011301990031002

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Sinjai (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
3. Yang Berwangkutan (A. Adisuderman)
4. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI**  
**KECAMATAN SINJAI SELATAN**

Alamat : Jl. Pers. Raya Bikeru No. Telp. (0482) 21405 KP. 92661

Bikeru, 15 Februari 2024

Nomor : 422.5/ 33.16 / II / SSL  
Lampiran : -  
Perihal : **Surat Keterangan Hasil Penelitian**

Berdasarkan Surat Saudara(i) Nomor: 01911/16/04/DPM-PTSP/XII/2023, Tanggal 20 Desember 2023. Perihal Izin Melakukan Penelitian di Kecamatan Sinjai Selatan, maka bersama ini kami sampaikan kepada Program Studi **MANAJEMEN** yang berketerangan di bawah ini:

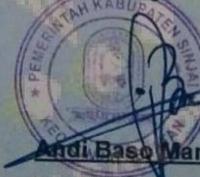
Nama : **A. ADI SUDARMAN**  
Tempat/Tanggal Lahir : **Sinjai/28 Desember 2001**  
Nama Perguruan Tinggi : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**  
Nim : **105721126920**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Pekerjaan : **Mahasiswa (S1)**  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Kecerdasan Emosional**

**Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Selatan".**

Telah melakukan Penelitian di Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Demikian Surat Keterangan Balasan Penelitian ini di buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

**Camat Sinjai Selatan**



**Andi Baso Mangunrawa, SE**

Pangkat/Gol : Penata Tk. I/III d

Nip : 19860718 201001 1 017

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bapak Pj. Bupati Sinjai (Sebagai Laporan)
2. Kepala Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu
3. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Arsip

### Lampiran 6 Dokumentasi





## BAB I A. ADI SUDARMAN 105721126920

## ORIGINALITY REPORT

<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>idoc.pub</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi", Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam, 2022</b> Publication	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>es.scribd.com</b> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes  OnExclude matches  < 2%Exclude bibliography  On

## BAB II A. ADI SUDARMAN 105721126920

### ORIGINALITY REPORT

**8%**

SIMILARITY INDEX

**8%**

INTERNET SOURCES

**14%**

PUBLICATIONS

**8%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	repository.uma.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	www.scribd.com Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%

## BAB III A. ADI SUDARMAN 105721126920

### ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**7%**

INTERNET SOURCES

**11%**

PUBLICATIONS

**6%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.unmuha.ac.id">ejournal.unmuha.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://eprints.unram.ac.id">eprints.unram.ac.id</a> Internet Source	2%
4	MUHAMMAD AKBARDIN. "PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR BALAI BESAR INDUSTRI HASIL PERKEBUNANDI MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	2%
5	Submitted to Politeknik Pariwisata Palembang Student Paper	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%

# BAB IV A. ADI SUDARMAN 105721126920

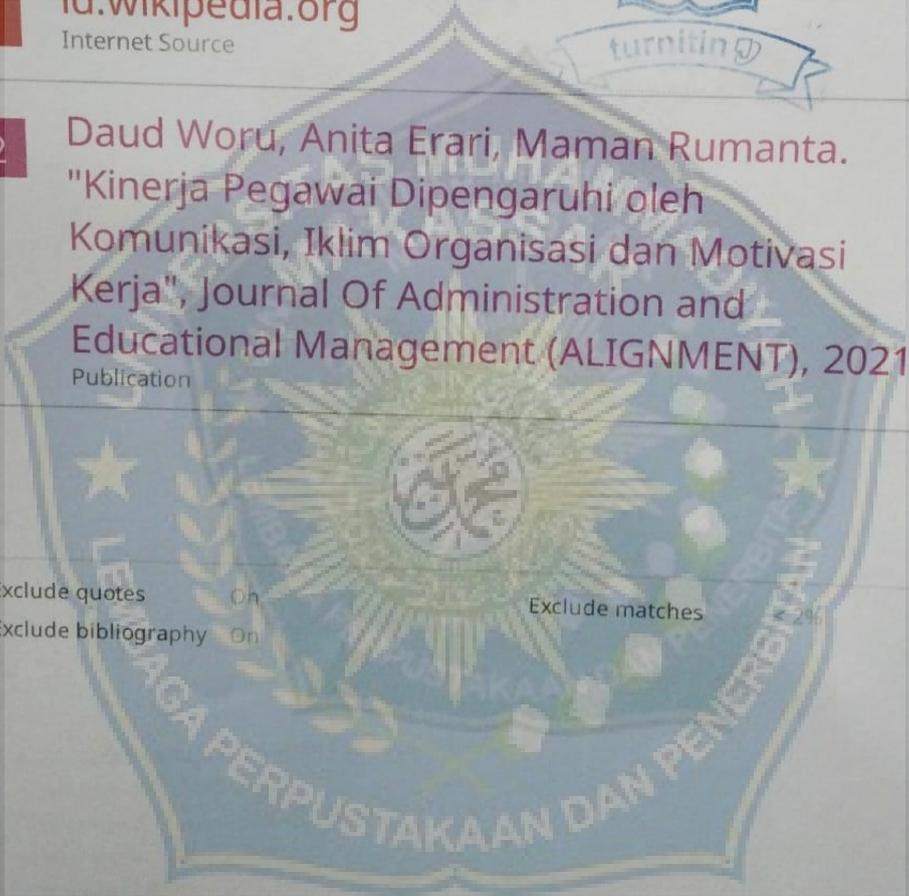
## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

- 1** [id.wikipedia.org](https://id.wikipedia.org)  
Internet Source 8%
- 2** Daud Woru, Anita Erari, Maman Rumanta. "Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021  
Publication 2%

Exclude quotes  On Exclude matches  On  
Exclude bibliography  On



# BAB V A. ADI SUDARMAN 105721126920

## ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

4%



turnitin

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  On





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : A. Adi Sudarman

Nim : 105721126920

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	8 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



**BIOGRAFI PENULIS**

A. ADI SUDARMAN, Panggilan Adi lahir di Sinjai pada tanggal 28 Desember 2001 dari pasangan suami istri Bapak A. Nurdin dan Ibu Marta. Peneliti anak ke tiga dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Minasaupa Blok H7, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SD 166 Taruncue pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada SMP Negeri 1 Sinjai Selatan pada tahun 2013 sampai tahun 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 1 Sinjai Selatan 2016 sampai dengan tahun 2019, Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah

Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

