

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA**

**MUHAMMAD YUSUF AMIR
105720 3912 12**



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

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA**

**MUHAMMAD YUSUF AMIR
105720 3912 12**

**Diajukan untuk muemenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Serjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Kita Tak Akan Mampu Menyeberangi Lautan Sampai Kita Beran Berpisah
Dengan Daratan.

Kupersembahkan Karya ini Pada Ibu dan Ayahku Yang Telah Memberikan
Dukungan Serta Do'a Yang Tiada Henti Untuk Kesuksesan Putranya.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

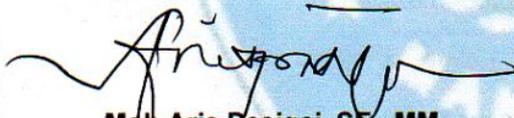
Judul Skripsi : "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa".
Nama Mahasiswa : Muhammad Yusuf Amir
No Stambuk/NIM : 105720391212
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.

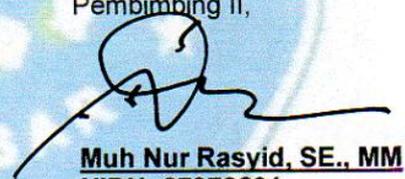
Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Moh Aris Pasigai, SE., MM
NIBM : 0008056301

Pembimbing II,

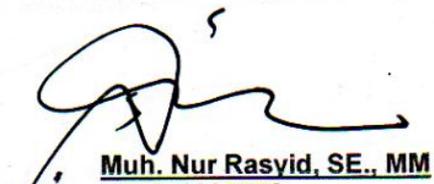

Muh Nur Rasyid, SE., MM
NIDN: 27078201

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Muhammad Yusuf Amir, Nim : 105720391212, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulkaidah 1439 H
Makassar,

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si. (.....)
2. Dr. Jam'an, SE., MM (.....)
3. Abdul Mutalib, SE., MM (.....)
4. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Yusuf Amir

Stambuk : 105720391212

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa".

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, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Muhammad Yusuf Amir

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puja dan puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan berjuta-juta kenikmatan, kelimpahan, dan keberkahan yang luar biasa. Shalawat dan salam tercurah atas nama Baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabatnya, suri tauladan manusia sepanjang masa, yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang berilmu seperti sekarang ini. Alhamdulillahirobbil'alamin, berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipin kab. gowa". Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Banyak hambatan dan masalah yang dihadapi penulis dalam penyusunan skripsi ini, namun dengan kerja keras dan tekad yang kuat serta adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang turut memberikan andil, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materi, terutama kedua orang tua tercinta Muhammad Amir, S.Pd dan Saharia S.Pd, para inspirasi hidup yang tak hentinya memberikan dukungan, bersedia membagi cinta tanpa pamrih kepada anak-anaknya

dan semoga Allah SWT membalasnya dengan surga, *Allahumma amin*.
Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis juga mengucapkan terimakasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Rasa terimakasih tersebut penulis haturkan kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, atas segala bantuan dan bimbingannya selama ini.
4. Moh. Aris Pasigai,SE.,MM dan Muh. Nur Rasyid,SE.,MM selaku pembimbing yang telah mengajarkan tentang banyak hal, memberikan saran-saran dan kritikan yang sangat bermanfaat, dan meluangkan waktunya selama penulisan skripsi ini.
5. Dosen-dosen yang selama ini mendidik, memberikan pengetahuan baru, dan pembelajaran baru buat kami.
6. Semua staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan pelayanan yang cukup baik.
7. Saudaraku Muhammad Riswan Amir, Muhammad Junardi Amir yang tak hentinya melimpahkan doa dan dukungan.

8. Sahabat terbaikku Irham, Muhammad Sain, Nurul Afdhani Nawab, Muhammad Fausan, Muhammad Risaldi, Jerry Marcy, Siti Amelia, Khumairah Taswin, Andi Darmawan dan seluruh teman-teman Asrama Mandar II, Scooterist Vespa yang selalu mengingatkan dan memberikan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 Hamzah, Ayu Purnama Sari, Allank, Sukadir, Reza Habibie, Dedi Ismatullah, khususnya kelas Manajemen 7-12 dan kelas Manajemen yang lainnya tidak sempat penulis sebutkan satu persatu namanya yang selama ini saling membantu, menghibur dan menguatkan.

Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Makassar, Mei 2018

Muhammad Yusuf Amir

ABSTRAK

Muhammad Yusuf Amir. Tahun 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.* Skripsi. Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Dipilihnya Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebagai objek penelitian karena kantor tersebut mengalami masalah dengan memahami emosi, tidak berfungsinya ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan kurangnya kemampuan untuk bekerja. Hal tersebut pastinya akan mempersulit ekonomi karyawan maupun keluarganya dan juga dapat mengganggu pikiran bahkan dapat memicu emosi seseorang menjadi tidak mampu mengenali emosinya, lebih mudah marah, rasa empati terhadap orang lain berkurang dan kehilangan semangat sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Adapun pegawai yang memiliki ketelitian atau kurangnya optimisme yang mengalami berkurangnya prestasi untuk bekerja sama menyebabkan hubungan sosial yang tidak baik dengan pihak lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan kabupaten gowa.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gowa. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan bantuan program spss untuk menentukan hasil uji kualitas data, analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi linear sederhana dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian spss yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, ($10,949 > 2,009$), atau $\text{sig} < 0,05$), berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

Muhammad Yusuf Amir. Year 2018. *Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance at the Office of Population and Civil Registration Services of Gowa Regency.* Essay. Management study program of economy and business faculties. Muhammadiyah University of Makassar. Guided by mentor I Moh. Aris Pasigai and mentor II Muh. Nur Rasyid

The Office of Population and Civil Registration of Gowa Regency was chosen as the object of research because the office experienced problems with understanding emotions, non-functioning timeliness, attendance at work, and lack of ability to work. This will certainly complicate the economy of both employees and their families and can also disrupt the mind and can even trigger an individual's emotions to be unable to recognize his emotions, more easily angered, feelings of empathy for others and less enthusiasm that can disrupt his performance. As for employees who have the accuracy or lack of optimism who experience declining achievements to work together lead to unfavorable social relations with other parties. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence on employee performance in the population and recording office of Gowa district.

The method used is quantitative methods. Data collection methods in this study through questionnaires. The sample in this study were 50 employees of the population and civil registration office in the district of Gowa. The sampling technique used is saturated sampling which is the determination of a sample where all members of the population are used as samples. Data analysis techniques in the study using the help of SSS programs to determine the results of data quality testing, data analysis is the validity test, reliability test, simple linear regression analysis, simple linear correlation coefficient analysis and determination coefficient.

The results of this study indicate that emotional intelligence variables have a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the SSS test which shows that the emotional intelligence variable (X) shows tcount is greater than t table, (10.949 > 2.009), or sig < 0.05), a positive effect on employee performance is concluded that the hypothesis is accepted..

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
1. Pengertiann Sumber Daya Manusia.....	4
2. Fungsi Operasional Manajemen SDM.....	5
B. Kecerdasan Emosional.....	6
1. PengertianKecerdasan Emosional	6
2. Unsur-UnsurKecerdasan Emosional	7
3. Aspek-aspek Kecerdasan emosional	8
C. Kinerja Pegawai	9
1. PengertianKinerja Pegawai	9
2. Unsur-unsur Kinerja	10

3. Kriteria Pengukuran Kinerja	10
4. Penilaian Pelaksanaa Pekerjaan PNS.....	11
D. Kerangka Pikir	13
E. Hipotesis	14
BAB III.METODE PENELITIAN.....	15
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	15
B. Metode Pengumpulan Data.....	15
1. Angket.....	15
2. Wawancara.....	15
3. Pengamatan.....	16
4. Pengamatan.....	16
C. Jenis dan Sumber Data.....	16
1. Data Primer.....	16
2. Data Sekunder.....	16
D. Populasi Dan Sampel.....	16
E. Metode Analisis data.....	17
1. Uji Kualitas Data.....	17
2. Analisis Data.....	17
F. Variabel Dan Definisi Operasiona.....	19
1. Definisi Operasional Variabel.....	19
BAB IV.GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	20
A. Nama Dan Sejarah Singkat Perusahaan/Perusahaan	20
B. Visi Dan Misi Organisasi.....	21
1. Visi.....	21
2. Misi.....	21
C. Struktur Organisasi.....	22
D. Job Description.....	23
1. Kepala Dinas.....	23
2. Sekretariat.....	23
3. Bidang Kependudukan.....	24
4. Bidang Pencatatan Sipil.....	27
5. Bidang Dokumendasi Dan Penyuluhan.....	28
6. Kelompok Jabatan Fungsional.....	30
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Pembahasan Analisis Deskriptif	31
1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	31
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	33
B. Pembahasan Analisis Data	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reabilitas	56
3. Analisis Kuantitatif	57
4. Pembahasan.....	61

BAB VI.PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka pikir	17
Gambar 2 : Struktur Organisasi	27
Gambar 3 : Struktur Organisasi	27
Gambar 4 : Diagram Karakteristik Responden jenis kelamin	38
Gambar 5 : Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan(TP)	39
Gambar 6 : Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan(TG).....	40

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 2	: Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 3	: Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	39
Tabel 4	: Tanggapan Responden Mengenai Memahami Emosi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	40
Tabel 5	: Tanggapan Responden Mengenai Kebiasaan Mengintropeksi Diri Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	41
Tabel 6	: Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menata Suasana Hati Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.....	42
Tabel 7	: Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengendalikan Emosi Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa ...	43
Tabel 8	: Tanggapan Responden Mengenai Memotivasi Diri Sendiri Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	44
Tabel 9	: Tanggapan Responden Mengenai Sikap Optimisme Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	45
Tabel 10	: Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.....	46
Tabel 11	: Tanggapan Responden Mengenai Sikap Empati Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	47
Tabel 12	: Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Prestasi Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.....	48
Tabel 13	: Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa...	49
Tabel 14	: Tanggapan Responden Mengenai Memahami Output Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	50
Tabel 15	: Tanggapan Responden Mengenai Kerja Tambahan Dengan Kecepatan Waktu Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa...	51
Tabel 16	: Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	52
Tabel 17	: Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Pada Kantor Dinas dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.....	53

Tabel 18 : Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	54
Tabel 19 : Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.	56
Tabel 20 : Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa	57
Tabel 21 : Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Di Tempat Kerja Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.....	58
Tabel 22 : Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Untuk Bekerja Sama Di Tempat Kerja Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa ...	59
Tabel 23 : Uji Validitas	60
Tabel 24 : Uji Reliabilitas	62
Tabel 25 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
Tabel 26 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi	64
Tabel 27 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Olah Data SPSS 2018.....	xii
Lampiran 1 : Uji Reliabelitas	xii
Lampiran 1 :Coefficientsa	xii
Lampiran 1 : Correlations.....	xii
Lampiran 1 :Coefficientsa	xii
Lampiran 1 : Model Summary	xii
Lampiran 1 :Coefficientsa	xii
Lampiran 2 : Tabel t.....	xii
Lampiran 3 : Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 Arah	xii
Lampiran 4 : Kuesioner	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era reformasi sekarang ini, sebagian besar kantor yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja pegawai semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja yang dimiliki oleh organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Dibalik kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pelaku organisasi. Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan emosional seseorang juga dapat menunjukkan integrasinya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang dalam prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami perspektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa adalah salah satu kantor pemerintahan di kota Makassar yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas lain yang diberikan Walikota sesuai ruang lingkup tugas dan fungsinya.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugasnya sangat memperhatikan kecerdasan emosional pegawainya dimana kecerdasan emosional memiliki unsur-unsur yaitu ; kesadaran terhadap diri sendiri, kemampuan menata diri sendiri, mampu memotivasi, memiliki sikap empati yang baik dan memiliki keahlian dalam hidup social.

Selaras dengan yang diatas, kecerdasan emosional bilamana telah mampu dikelola dengan baik akan berdampak pula pada kinerja para pegawai yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Kinerja pegawai dapat di ukur melalui ; kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Dengan adanya kecerdasan emosional dapat diketahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gowa.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian, dengan judul penelitian **"Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa."**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang diharapkan dapat membantu proses pembelajaran, pengembangan dan pengaplikasian yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan rujukan pribadi dan peneliti yang lain dalam pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya serta bahan pertimbangan bagi organisasi pemerintahan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.
3. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Gowa dalam mengembangkan pelayanan publik yang berkualitas.
4. Sebagai bahan masukan kepada pemerintah Kecamatan Tompobulu Kabupaten Gowa berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam menjalankan stabilitas organisasi atau perusahaan. Tidak memadainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghambat system manajemen diperusahaan. Oleh karena itu perlunya penanganan khusus dalam pengadaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Menurut H.M Yani (2012:1) : “manajemen sumber daya manusia dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.”

Selanjutnya, menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) : Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Kemudian, Vaitzal Rivai (2019:3) :

Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur pelaksanaan

dari fungsi-fungsi perusahaan yang di lakukan secara efektif dan efesien sehingga tercapai suatu tujuan organisasi dan perusahaan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia merupakan tolak ukur dalam berhasilnya sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu bagian dari fungsi manajemen operasional adalah perencanaan yang berperan penting dalam tubuh sumber daya manusia.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2002:15) perencanaan antara lain, yaitu:

- a. Pengadaan tenaga kerja, yaitu proses yang dilakukan dalam pengadaan pegawai yang dimulai dari analisa pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan tenaga kerja dan seleksi.
- b. Pengembangan karyawan, yaitu orientasi, pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai untuk menyesuaikan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Perencanaan dan pengembangan karier, yaitu serangkaian aktivitas yang dilakukan pegawai agar memperoleh kesempatan untuk menunjang pekerjaannya dimasa mendatang.
- d. Penilaian prestasi kerja, yaitu proses yang dilakukan untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai.
- e. Kompensasi, yaitu segala bentuk penghargaan yang diterima pegawai yang diberikan oleh kantor.
- f. Keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu bentuk perlindungan yang diberikan kantor kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

g. Pemutusan hubungan kerja, yaitu proses pemberhentian atau pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh berbagai macam alasan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia tidak hanya berpusat pada satu aspek saja melainkan memiliki beberapa aspek yang semuanya harus diperhatikan dan dijalankan secara teratur sehingga fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan atau skill, namun juga memiliki kecerdasan dalam menangani keadaan yang tiba-tiba muncul. Dengan demikian seorang pegawai tidak hanya mampu mengatur aktivitas kerjanya saja, melainkan juga mampu mengatur tindakan yang melibatkan emosinya ditempat kerja.

Menurut Goleman dalam Res dkk (2014:2): “Emosi merupakan suatu kondisi mental yang melibatkan aspek biologis, psikologis maupun kecenderungan untuk bertindak.”

Sedangkan, Menurut Goleman (2002:512) : Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelligensi (to manage our emotional life with intellegency); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and it expression) melalui keterampilan dan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social.

Selanjutnya, menurut Wirawan dalam Darmayanthi (2016:794):
“Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan menangani dimana kondisi emosi yang berubah-ubah dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Unsur-Unsur Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)

Menurut Jubilee (2011:67-68) unsur-unsur emotional intelligence ada lima, yaitu:

- a. Kesadaran terhadap diri sendiri (self awareness), yaitu kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, menguasai emosi dan hasratnya, termasuk bagaimana pengaruhnya terhadap orang lain.
- b. Kemampuan menata diri sendiri (self regulation), yaitu kemampuan untuk menghalau implus-implus yang mengacaukan suasana hati.
- c. Mampu memotivasi, yaitu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri sehingga memiliki hasrat untuk bekerja untuk sebuah alasan di luar masalah uang dan status.
- d. Memiliki sikap empati yang baik, yaitu kemampuan untuk memahami emosi-emosi yang dirasakan oleh orang lain.
- e. Memiliki keahlian dalam hidup sosial, yaitu kemampuan dalam mengatur hubungan dan membangun jaringan dengan orang lain.

Berdasarkan unsur-unsur kecerdasan emosional diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosional

adalah yang memiliki kesadaran terhadap diri sendiri, kemampuan menata diri sendiri, mampu memotivasi, memiliki sikap empati yang baik, dan memiliki keahlian dalam hidup social.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2005: 58-59) aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai berikut :

- a. Mengenali emosi diri, yaitu suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan ; kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.
- d. Mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri emosi.
- e. Membina hubungan dengan orang lain, yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain ; keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional tidak hanya mampu mengenali emosinya sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, namun juga harus mengenali.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik sangat penting dalam mempertahankan kelangsungannya di perusahaan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapainya.

Samsudin dalam Rahadi (2010:1) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan."

Selanjutnya, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Kemudian, menurut Wahyuni dalam Darmayanthi (2016:791) :Kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seorang mencapainya).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan secara total, efektif dan efisien oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

2. Unsur-unsur Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhar (2012 :

193) unsur-unsur kinerja yaitu :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan untuk bekerja sama

3. Kriteria Pengukuran Kinerja

Menurut Rahadi (2010: 26-29) beberapa kriteria pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan Standar Kinerja.
- b. Kualitatif (seberapa baik), yaitu melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, yaitu kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu.
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi, yaitu efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

- e. Cara melakukan pekerjaan, yaitu dilakukan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya, yaitu pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- g. Metode melaksanakan tugas, standar yang digunakan jika ada undangundang kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
- h. Standar Sejarah, yaitu menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.
- i. Standar nol atau absolut, yaitu standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

Berdasarkan kriteria pengukuran kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memenuhi kriteria yang diberlakukan oleh instansi.

4. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Rahadi (2010: 120-121): unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah:

- a. Kesetiaan, yaitu kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
- b. Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, yaitu adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan

sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya..

- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- e. Kejujuran, yaitu adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS dapat disimpulkan bahwa dalam melaksakan pekerjaannya, seorang pegawai negeri sipil harus memenuhi penilaian, yaitu kesetiaan, prestasi

kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

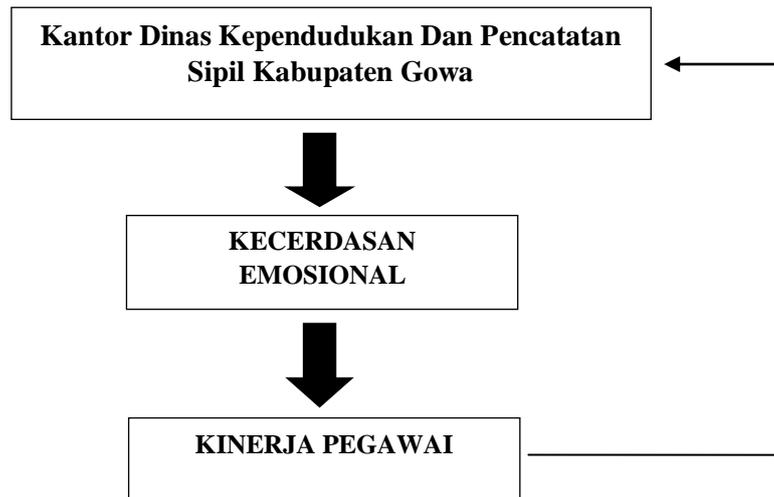
D. Kerangka Pikir

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa adalah salah satu kantor pemerintahan di kota Makassar yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas lain yang diberikan Walikota sesuai ruang lingkup tugas dan fungsinya.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugasnya sangat memperhatikan kecerdasan emosional pegawainya dimana kecerdasan emosional memiliki unsur-unsur yaitu ; kesadaran terhadap diri sendiri, kemampuan menata diri sendiri, mampu memotivasi, memiliki sikap empati yang baik dan memiliki keahlian dalam hidup social.

Selaras dengan yang diatas, kecerdasan emosional bilamana telah mampu dikelola dengan baik akan berdampak pula pada kinerja para pegawai yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Kinerja pegawai dapat di ukur melalui ; kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Dengan adanya kecerdasan emosional dapat diketahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gowa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema kerangka pikir sebagai berikut



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan dan temuan diatas sehingga hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa yang berlokasi di jalan Tumarunung No.02. Dalam melakukan penelitian waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini direncanakan selama kurang lebih dua bulan.

B. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Angket (*kuesioner*), yaitu instrument yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara menyusun format pertanyaan yang telah didesain sedemikian rupa untuk memudahkan analisis sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan masukan dari pihak konsumen yang berupa tanya jawab langsung antara peneliti dan responden.
3. Pengamatan (*observation*), yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket), namun

juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).

4. Dokumentasi, yaitu salah satu teknik yang dapat dilakukan peneliti untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek atau perusahaan yang bersangkutan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer ialah data yang diperoleh dari responden baik itu melalui pengisian kuesioner, wawancara, dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.
2. Data sekunder ialah data yang diperoleh berupa dokumentasi yang berkaitan dengan kebijaksanaan Manajemen SDM dan data-data tentang pegawai pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa selama tahun 2016 yang berjumlah 50 pegawai.

Sampel menurut Sugiyono (2010:81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil

seluruh jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 50 orang. Teknik sampel ini dipilih karena jumlah populasi yang kecil.

E. Metode Analisis Data

Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41).

2. Analisis Data

a. Analisis regresi linier sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Algifari (2000: 9) dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan
 X = kecerdasan emosional
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi

b. Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratn hubungan antara kecerdasan emosional (X) terhadap Kinerja (Y), dimana dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi menurut Algifari (2000:53) :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 + (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 + (\sum Y)^2}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi
 X = Kecerdasan emosional
 Y = Kinerja Karyawan
 n = Jumlah periode tertentu

c. Koefisien De terminasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut Sugiyono (2011: 231) sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

F. Variabel dan Definisi Operasional

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

- a. Kecerdasan Emosional (X) adalah kemampuan seorang pegawai dalam mengenali kesadaran diri sendiri, menata diri, memotivasi, empati dan memiliki keahlian dalam kehidupan social.
- b. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dilakukan dengan mempertimban

Beberapa hal yaitu ; kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

BAB IV

**GAMBARAN UMUM KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN GOWA**

A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dibentuk pada awal pelaksanaan Otonomi Daerah di Kabupaten Gowa pada tahun 1995, setelah beberapa tahun berjalan terjadi merger pada beberapa Dinas, maka Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil pada tahun 2002 di gabungkan dengan Dinas Tenaga kerja, dan pada tahun 2009 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kembali berdiri sendiri. Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa berkedudukan di Ibukota Kabupaten yaitu di jalan Tumanurung No. 2 Sungguminasa sebelah utara Lapangan Syekh Yusuf dan Syekh Yusuf Discovery. Tergabung di dalam Kompleks Gabungan Dinas-Dinas Pemerintah Kabupaten Gowa berdekatan dengan Mushollah Al-Ichsan dan berada di belakang Gedung Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gowa dengan luas bangunan 120 m² dan luas tanah 440 m².

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa adalah kantor yang melaksanakan pelayanan langsung kepada masyarakat, bagi masyarakat yang memerlukan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta-Akta Catatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa di Kepala oleh seorang Kepala Dinas membawahi Sekretaris, 4 Kepala Bidang, serta 15 Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi yang diharapkan dapat mendukung pelaksanaan pelayanan masyarakat. Ada

beberapa jenis pelayanan langsung yang dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa Yaitu : Pelayanan masyarakat yang memerlukan akta – akta Catatan Sipil , Pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK).

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Terwujudnya Administrasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Yang Handal Dalam Menunjang Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat Kabupaten Gowa.”

2. Misi

Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas Sumber daya aparatur Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.
- b. Meningkatkan pelayanan administrasi Pencatatan dan Catatan Sipil sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM).
- c. Meningkatkan sosialisasi dan informasi Undang – undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan, dan peraturan – perundang – undangan lainnya yang berkaitan dengan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas data kependudukan dan catatan sipil, dalam rangka penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan KTP (eKTP)

C. Struktur Organisasi dan Job Description Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa

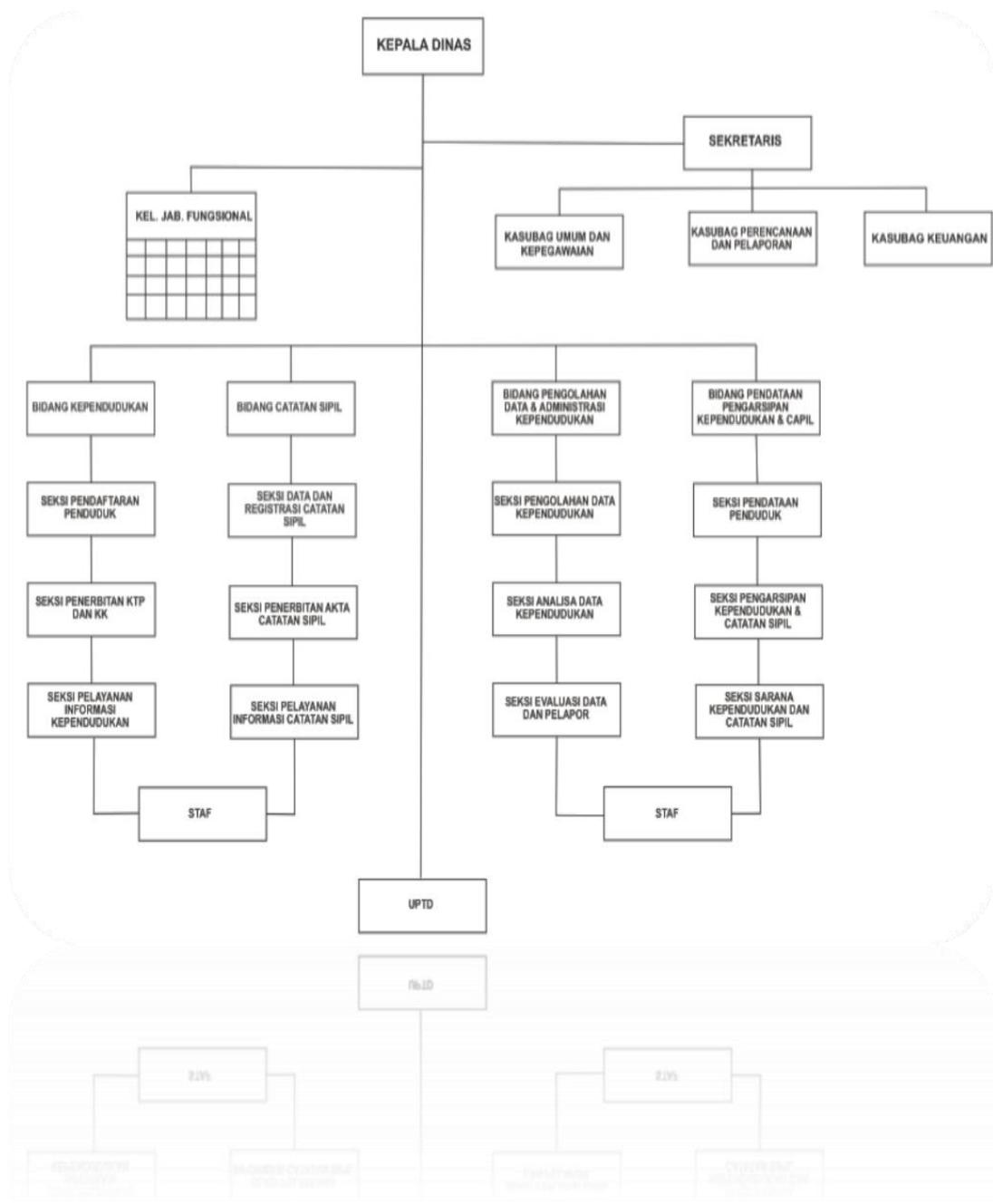
STRUKTUR ORGANISASI

DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA

BERDASARKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 07 TAHUN 2008

TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS DAERAH

PEMERINTAH KABUPATEN GOWA



D. Job Description

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan teknis dinas daerah sesuai lingkup tugasnya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan ketatausahaan Dinas. Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian penyusunan program Dinas;
- b. Pengumpulan, pengolahan dan analisis data Dinas;
- c. Pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- d. Pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pengelolaan situs web Dinas; dan
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan kinerja Dinas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan dibantu oleh :

a. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan data dan program Dinas.

b. Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program Dinas.
2. Pengumpulan, pengolahan dan analisis data Dinas.
3. Pelaksanaan pembinaan hubungan masyarakat.
4. Pengelolaan situs web Dinas dan
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan kinerja Dinas.

c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Dinas.

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan dan perjalanan dinas;
- 2) Pengadaan, pemeliharaan dan inventarisasi perlengkapan;
- 3) Penyiapan materi hukum dan ketatalaksanaan dan
- 4) Pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas.

e. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan Dinas.

f. Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Pengelolaan administrasi keuangan Dinas

- 2) Pengelolaan administrasi penyusunan anggaran Dinas dan
- 3) Pengelolaan pengendalian dan pertanggung jawaban administrasi keuangan Dinas. Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

3. Bidang Kependudukan

Bidang Kependudukan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan sistem informasi dan administrasi kependudukan. Bidang Kependudukan mempunyai fungsi :

- a. Pengelolaan sistem informasi kependudukan dan
- b. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bidang Kependudukan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh :

- 1) Seksi Sistem Informasi Kependudukan Mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kependudukan dalam melaksanakan pengelolaan sistem informasi kependudukan.
- 2) Seksi Sistem Informasi Kependudukan mempunyai fungsi :
 - a). Pengelolaan pembangunan jaringan komunikasi data kependudukan.
 - b). Pengelolaan Tempat Pengumpulan Data Kependudukan (TPDK) di kecamatan serta bank data di tingkat Daerah.

- c). Penetapan Nomor Induk Kependudukan (NIK) berdasarkan database kependudukan.
- d). Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) secara bertahap sesuai dengan kemampuan Pemerintah Daerah dan
- e). Pelaksanaan jaminan perlindungan data dan dokumen kependudukan yang terekam dalam bank data.

3) Seksi Administrasi Penduduk

Mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kependudukan dalam melaksanakan pengelolaan administrasi penduduk Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing.

Seksi Administrasi Penduduk mempunyai fungsi:

- a) Pengumpulan, pengolahan, dan analisis data penyelenggaraan administrasi penduduk;
- b) Pengendalian pendaftaran dan pencatatan Nomor Induk, Kartu Keluarga (KK) Nasional, dan Kartu Tanda Penduduk (KTP);
- c) Pengendalian pendaftaran penduduk tidak tetap atau sementara dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) Warga Negara Asing (WNA); dan
- d) Penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pengendalian pendaftaran penduduk.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Kependudukan.

4. Bidang Pencatatan Sipil

Bidang Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyelenggaraan pencatatan sipil.

Bidang Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

- 1) Pengelolaan administrasi kelahiran dan kematian penduduk dan
- 2) Pengelolaan administrasi perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bidang Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh :

a. Seksi Administrasi Kelahiran dan Kematian

Mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pencatatan Sipil dalam melaksanakan administrasi kelahiran dan kematian penduduk.

Seksi Administrasi Kelahiran dan Kematian mempunyai fungsi :

- 1) Pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyelenggaraan administrasi kelahiran dan kematian penduduk.
- 2) Penyelenggaraan administrasi pendaftaran kelahiran dan kematian penduduk.
- 3) Penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pendaftaran kelahiran dan kematian penduduk.

b. Seksi Perkawinan Perceraian, Pengakuan, Pengesahan, dan Pengangkatan Anak

Mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pencatatan Sipil dalam melaksanakan penyelenggaraan administrasi perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.

Seksi Perkawinan, Perceraian, Pengakuan, Pengesahan, dan Pengangkatan Anak mempunyai fungsi :

- a) Pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyelenggaraan administrasi perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.
- b) Pelaksanaan administrasi pencatatan perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak dan
- c) Penyusunan petunjuk teknis operasional administrasi pencatatan perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pencatatan Sipil.

5. Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan

Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data untuk menjadi bahan dokumentasi dan penyuluhan.

Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan mempunyai fungsi :

- 1) Pengelolaan dokumentasi kependudukan dan
- 2) Pengelolaan penyuluhan kependudukan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh :

a. Seksi Dokumentasi

Mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan dalam melaksanakan penyelenggaraan penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.

Seksi Dokumentasi mempunyai fungsi :

- 1) Pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyelenggaraan penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.
- 2) Penyelenggaraan penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.
- 3) Penyelenggaraan penataan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.
- 4) Penyusunan petunjuk teknis penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil dan
- 5) Penyelenggaraan legalisasi akta catatan sipil.

b. Seksi Penyuluhan

Mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan dalam melaksanakan penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil.

Seksi Penyuluhan mempunyai fungsi :

- 1) Pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil.
- 2) Penyusunan petunjuk teknis penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil pelaksanaan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat dan penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional adalah kelompok Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan profesinya dalam rangka kelancaran tugas Pemerintah Daerah. Nama dan jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja, yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data kualitatif yaitu data berupa pendapat responden dalam memberi jawaban pada kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 50 orang responden pegawai sebagai peserta sampel kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen berupa informasi tertulis yang ada hubungannya dengan variabel penelitian seperti : data yang bersumber dari kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

1. Deskriptif karakteristik responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*), yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 pegawai mengetahui tingkat proporsi jenis kelamin laki-laki dan perempuan lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	31	62 %
Perempuan	19	38 %
Total Responden	50	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Gambar 4



Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (31%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (19%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

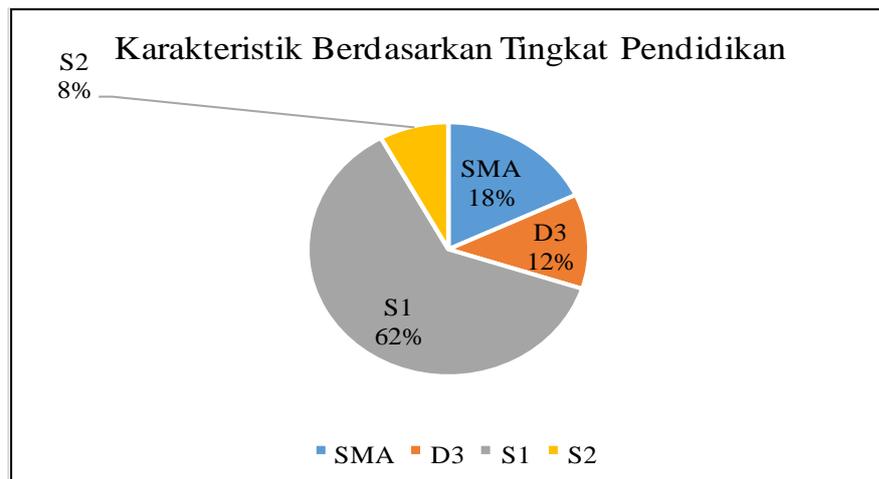
Klasifikasi berikut berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan tingkat terakhir.

Tabel 2.
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	5	10%
D3	7	14%
S1	34	68%
S2	4	8%
Total Responden	50	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Gambar 5



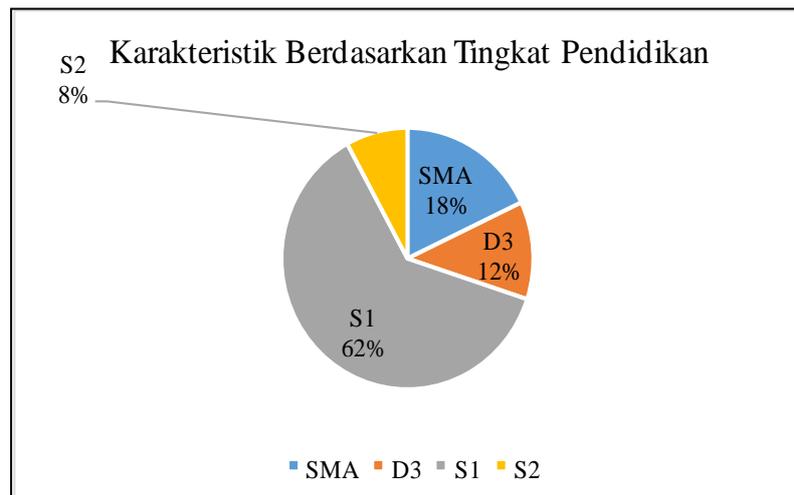
Berdasarkan data diatas , dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 34 orang. Dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 34 orang (total % dari total responden).

Tabel 3.
Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Tidak Ada	2	4 %
II	10	20 %
III	34	68 %
IV	4	8 %
Total Responden	50	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Gambar 6



Berdasarkan data diatas , dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 34 orang. Dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 34 orang (total % dari total responden).

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dari uraian mengenai kinerja pegawai yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosional (X)

1) Self Awarnes

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Setiap pegawai harus mampu **memahami emosi** ketika sedang bekerja”.

Maka dapat disimpulkan dalam tabel ini :

Tabel 4.
Tanggapan Responden Mengenai Memahami Emosi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	41	164	87,23%
2	Setuju	3	7	21	11,17%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,06%
4	Tidak Setuju	1	1	1	0,54%
	Jumlah		50	188	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Memahami Emosi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 87,23% “Sangat Setuju “ atau

sebanyak 41 responden, 11,17% “Setuju” atau sebanyak 21 responden, 1,06% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden dan 0,54% “Tidak Setuju” atau sebanyak 1 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan, “Menurut saya, pegawai harus selalu melakukan **kebiasaan mengintrospeksi diri** ketika sedang melakukan kesalahan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.

Tanggapan Responden Mengenai Kebiasaan Mengintrospeksi Diri pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	36	144	78,69%
2	Setuju	3	11	33	18,03%
3	Kurang Setuju	2	3	6	3,28%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	183	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kebiasaan Mengintrospeksi Diri pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 78,69%

“Sangat Setuju” atau sebanyak 36 responden, 18,03% “Setuju” atau 11 responden, 3,28% “Kurang Setuju” atau sebanyak 6 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

2) Self Regulation

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Setiap pegawai seharusnya memiliki **kemampuan menata suasana hati** saat bekerja” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6.
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menata Suasana Hati pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	37	148	80%
2	Setuju	3	11	33	17,84%
3	Kurang Setuju	2	2	4	2,16%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	185	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kemampuan Menata Suasana Hati pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 80%

“Sangat Setuju” atau sebanyak 37 responden, 17,83% “Setuju” atau 11 responden, 2,17% “Kurang Setuju” atau sebanyak 2 responden, dan 0% “Tidak setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, pernyataan “ **kemampuan mengendalikan emosi**, setiap pegawai mampu bekerja dengan baik.

”Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 7.
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengendalikan Emosi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	36	144	79,12%
2	Setuju	3	10	30	16,49%
3	Kurang Setuju	2	4	8	4,39%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	182	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kemampuan Mengendalikan Emosi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 79,12% “Sangat Setuju” atau sebanyak 36 responden, 16,49%

“Setuju” atau 10 responden, 4,39% “Kurang Setuju” atau sebanyak 4 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

3) Mampu Memotifasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, pernyataan “Setiap pegawai mampu **memotivasi diri sendiri**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 8.

Tanggapan Responden Mengenai Memotivasi Diri Sendiri pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	37	148	80%
2	Setuju	3	11	33	17,84%
3	Kurang Setuju	2	2	4	2,16%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	185	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai memotivasi diri sendiri pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 80% “Sangat Setuju” atau sebanyak 37 responden, 17,84% “Setuju” atau 11 responden, 2,16% “Kurang Setuju” atau sebanyak 2 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang

berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan, “Menurut saya, setiap pegawai harus memiliki **sikap optimisme** dalam hal apapun.” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9.

Tanggapan Responden Mengenai Sikap Optimisme pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	40	160	84,65%
2	Setuju	3	9	27	14,29%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,06%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	189	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai sikap optimisme pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 84,65% “Sangat Setuju” atau sebanyak 40 responden, 14,29% “Setuju” atau 9 responden, 1,06% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dengan pernyataan, “Untuk meningkatkan kinerja, seorang pegawai harus lebih **Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 10.
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	33	132	72,52%
2	Setuju	3	16	48	26,38%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,10%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	182	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai semangat untuk meningkatkan prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 72,52% “Sangat Setuju” atau sebanyak 33 responden, 26,38% “Setuju” atau 16 responden, 1,10% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

4) Sikap Empati

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dengan pernyataan, “Untuk meningkatkan kinerja, seorang pegawai harus lebih **Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 11.
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	33	132	72,52%
2	Setuju	3	16	48	26,38%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,10%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	182	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai semangat untuk meningkatkan prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 72,52% “Sangat Setuju” atau sebanyak 33 responden, 26,38% “Setuju” atau 16 responden, 1,10% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa pernyataan, “Untuk meningkatkan kinerja, seorang pegawai harus lebih **Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 12.
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	33	132	72,52%
2	Setuju	3	16	48	26,38%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,10%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	182	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai semangat untuk meningkatkan prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 72,52% “Sangat Setuju” atau sebanyak 33 responden, 26,38% “Setuju” atau 16 responden, 1,10% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecerdasan emosional pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dengan pernyataan, “Untuk meningkatkan kinerja, seorang pegawai harus lebih **Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel13.
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	33	132	72,52%
2	Setuju	3	16	48	26,38%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,10%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	182	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai semangat untuk meningkatkan prestasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 72,52% “Sangat Setuju” atau sebanyak 33 responden, 26,38% “Setuju” atau 16 responden, 1,10% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

b. Kinerja Pegawai (Y)

5). Kuantitas Dari Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Salah satu unsur dalam kinerja seorang pegawai adalah dengan **output** atau hasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 14.

Tanggapan Responden Mengenai Memahami output pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	45	180	92,31%
2	Setuju	3	5	15	7,69%
3	Kurang Setuju	2	0	0	0%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	195	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Output pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 92,31% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 5 responden, 7,69% “Setuju” atau sebanyak 0 responden, 0% “Kurang Setuju” atau sebanyak 0 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau

sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kerja tambahan dengan kecepatan waktu pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dengan pernyataan, “Menurut saya, seorang pegawai seharusnya mampu menyelesaikan kerja tambahan dengan kecepatan waktu yang sudah ditentukan”.

Tabel 15.

Tanggapan Responden Mengenai kerja tambahan dengan kecepatan waktu pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	41	164	86,32%
2	Setuju	3	8	24	12,63%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,05%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	190	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kerja tambahan dengan kecepatan waktu pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 86,31% “Sangat Setuju” atau sebanyak 41 responden, 12,63% “Setuju” atau 8 responden, 1,05% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1

responden, dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan total persentase 100%.

6). Kualitas Dari Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Salah satu kualitas pegawai dilihat dari **kerapian** dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 16.
Tanggapan Responden Mengenai kerapian pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	42	168	87,96%
2	Setuju	3	7	21	10,99%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,05%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	191	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kerapian pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 87,96% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 42 responden, 10,99% “Setuju” atau sebanyak 7 responden, 1,05% “Kurang Setuju” atau sebanyak 2 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang

berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Salah satu kualitas pegawai dilihat dari **keterampilan** dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 17.
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	40	160	85,11%
2	Setuju	3	8	24	12,76%
3	Kurang Setuju	2	2	4	2,13%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	188	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Keterampilan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 85,10% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 40 responden, 12,76% “Setuju” atau sebanyak 8 responden, 2,13% “Kurang Setuju” atau sebanyak 2 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Salah satu kualitas pegawai dilihat dari **kelengkapan** dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 18.
Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	35	140	76,09%
2	Setuju	3	14	42	22,82%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,09%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	184	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kelengkapan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 76,09% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 35 responden, 22,82% “Setuju” atau sebanyak 14 responden, 1,09% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Salah satu kualitas pegawai dilihat dari **Ketelitian** menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 19.
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	37	148	79,57%
2	Setuju	3	12	36	19,35%
3	Kurang Setuju	2	1	2	1,08%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	186	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Ketelitian pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 79,57% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 37 responden, 19,35% “Setuju” atau sebanyak 12 responden, 1,07% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

7) . Ketepatan Waktu Dari

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Dengan kecerdasan emosional, seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan **ketepatan waktu.**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 20.
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	45	180	92,31%
2	Setuju	3	5	15	7,69%
3	Kurang Setuju	2	0	0	0%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	195	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Ketepatan Waktu pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 92,31% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 5 responden, 7,69% “Setuju” atau sebanyak 0 responden, 0% “Kurang Setuju” atau sebanyak 0 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

8). Kehadiran

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai

kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Dengan kecerdasan emosional, seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan memperhatikan **kehadiran di tempat kerja.**” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 21.

Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran di tempat kerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	45	180	92,31%
2	Setuju	3	5	15	7,69%
3	Kurang Setuju	2	0	0	0%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	195	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kehadiran di tempat kerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 92,31% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 5 responden, 7,69% “Setuju” atau sebanyak 0 responden, 0% “Kurang Setuju” atau sebanyak 0 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

9). Kemampuan Untuk Bekerja sama

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan pernyataan “Dengan kecerdasan emosional, seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan memperhatikan **Kemampuan Untuk Bekerja sama.**”

Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 22.

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Untuk Bekerja Sama di tempat kerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	45	180	92,31%
2	Setuju	3	5	15	7,69%
3	Kurang Setuju	2	0	0	0%
4	Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		50	195	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kemampuan Untuk Bekerja Sama di tempat di tempat kerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 92,31% “Sangat Setuju “ atau sebanyak 5 responden, 7,69% “Setuju” atau sebanyak 0 responden, 0% “Kurang Setuju” atau sebanyak 0 responden dan 0% “Tidak Setuju” atau sebanyak 0

responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 50 orang dengan persentase 100%.

B. Pembahasan Analisis data

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan program computer yaitu SPSS Statistics 23. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013: 53). Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 23 berikut ini:

Tabel 23 :
Uji Validitas

No	Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Ket
	Kecerdasan emosional(x)			
1	Data 1	0,376	0,279	Valid
2	Data 2	0,307	0,279	Valid
3	Data 3	0,391	0,279	Valid
4	Data 4	0,320	0,279	Valid
5	Data 5	0,410	0,279	Valid
6	Data 6	0,452	0,279	Valid
7	Data 7	0,388	0,279	Valid
8	Data 8	0,523	0,279	Valid
9	Data 9	0,397	0,279	Valid
10	Data 10	0,463	0,279	Valid
	Kinerja Pegawai(y)			
1	Data 1	0,299	0,279	Valid

2	Data 2	0,356	0,279	Valid
3	Data 3	0,299	0,279	Valid
4	Data 4	0,372	0,279	Valid
5	Data 5	0,321	0,279	Valid
6	Data 6	0,316	0,279	Valid
7	Data 7	0,374	0,279	Valid
8	Data 8	0,310	0,279	Valid
9	Data 9	0,390	0,279	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS 2018

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($= 0.05$) dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,279, maka dapat diketahui r hasil tiaptiap item $>$ 0,279 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variable penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas diuji dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha $>$ T tabel (Ghozali,2010:41). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing- masing variabel yang diringkaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 24 :
uji reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R-Tabel	Ket
X	0,715	0,279	Reliable
Y	0,751	0,279	Reliable

Sumber : hasil olah data SPSS 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.279 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Kuantitatif

a). Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara satu kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 25 :
 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,414	9,897		1,254	,216
k.emosional	,520	,267	,771	1,949	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS 2018

Dari tabel di atas, hasil perhitungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 0,12414 + 0,520 x$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstant sebesar 0,12414 yang artinya apabila kecerdasan emosional nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,12414.
- 2) $b = 0,520$ artinya setiap perubahan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,520.

b). Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua macam variabel adalah nol sampai

dengan 1. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel (semakin mendekati 0) maka tingkat keeratan hubungan kedua variabel semakin lemah

Tabel 26 :
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		k.emosional	Kinerja
k.emosional	Pearson Correlation	1	,771
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,771	1
	Sig. (2-tailed)	,057	
	N	50	50

Sumber : hasil olah data SPSS 2018

Data di atas menunjukkan bahwa nilai $r = 0,771$ dengan sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai r lebih besar dari 0 atau mendekati angka 1 yang menunjukkan bahwa kedua variabel di atas mempunyai hubungan yang nyata dan signifikan.

c). Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien ini digunakan

untuk mengukur seberapa jauh variabel- variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 27 :
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,673	,054	3,56649

a. Predictors: (Constant), k.emosional

m

Sumber : hasil olah data SPSS 2018

Hasil analisis variabel terkait menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,673. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional mempunyai kontribusi sebesar 67,3 % terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai. Pengujian melalui analisis koefisien determinasi (R) adalah dengan membandingkan $\alpha = 0.05$. Hasil pengujian berpengaruh signifikan apabila hasil α thitung dengan ttabel pada taraf nyata perhitungan thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Tabel 28 :
Analisis Koefisien
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,254	,716
	K.emosiona l	10,949	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS 2018

Variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai analisis variabel hitung lebih besar dari ttabel, ($10,949 > 2,009$), atau sig < 0.05), berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan demikian hipotesis diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data yang menunjukkan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini disebabkan karena

pegawai kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kab. gowa merasa yakin bahwa mereka memiliki kinerja yang baik.

Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja karyawan yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pegawai lain yang kurang mampu mengendalikan emosionalnya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodi R. Setiawan (2009). Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi kantor yang lain bahwa individu yang memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa".
 Nama Mahasiswa : Muhammad Yusuf Amir
 No Stambuk/NIM : 105720391212
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Moh Aris Pasigai, SE., MM

Muh Nur Rasyid, SE., MM

NIBM : 0008056301

NIDN: 27078201

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kab gowa. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan nilai thitung lebih besar daritabel, ($10,949 > 2,009$), atau $\text{sig} < 0.05$), berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, dengan demikian hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, maka peneliti memberikansaran yaitu:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, kemampuan dalam berkoordinasi dan kerjasama dengan sesama pegawai harus dievaluasi agar pegawai tahu sejauh mana kinerja mereka selama ini.

2. Untuk dapat meningkatkan kinerja, pegawai dapat menentukan kebutuhanapa yang memicu tanggung jawab dari para pegawai di dalam tugasnya.

3. Kompensasi sosial dan kecerdasan emosional individu harus diperhatikan sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Pasda Karya.

Dedi Rianto Rahadi, Dr, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : PT. Tunggal Mandiri Publishing.

M. Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media.

Riduwan, 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2010. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Vaitzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Res Mineke Kin Kaori dkk, 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organization Citizen Ship Behavior (OCB) pada PT. PLN Persero Area Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa.

Vivin Maharani, 2012. *Pengaruh Burn Out dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syariah Cabang Malang*.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1

Hasil olah data SPSS 2018

No	Variabel/indikator	R hitung	R tabel	ket
	Kecerdasan emosional(x)			
1	Data 1	0,376	0,279	valid
2	Data 2	0,307	0,279	Valid
3	Data 3	0,391	0,279	Valid
4	Data 4	0,320	0,279	Valid
5	Data 5	0,410	0,279	Valid
6	Data 6	0,452	0,279	Valid
7	Data 7	0,388	0,279	Valid
8	Data 8	0,523	0,279	Valid
9	Data 9	0,397	0,279	Valid
10	Data 10	0,463	0,279	Valid
	Kinerja Pegawai			
1	Data 1	0,299	0,279	Valid
2	Data 2	0,356	0,279	Valid
3	Data 3	0,299	0,279	Valid
4	Data 4	0,372	0,279	Valid
5	Data 5	0,321	0,279	Valid
6	Data 6	0,316	0,279	Valid
7	Data 7	0,374	0,279	Valid
8	Data 8	0,310	0,279	Valid
9	Data 9	0,390	0,279	Valid

uji reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	R-Tabel	Ket
X	0,715	0,279	Reliable
Y	0,751	0,279	reliable

Lampiran 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,414	9,897		1,254	,216
	k.emosional	,520	,267	,771	1,949	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Correlations			
		k.emosional	kinerja
k.emosional	Pearson Correlation	1	,771
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
kinerja	Pearson Correlation	,771	1
	Sig. (2-tailed)	,057	
	N	50	50

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,673	,054	3,56649

a. Predictors: (Constant), k.emosional

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
		1	(Constant)
K.emosional	10,949		,000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel t

df	α			
	0.10	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.920	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.685	2.023	2.426	2.708

Lampiran 2

40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.670	2.000	2.389	2.659
62	1.670	1.999	2.388	2.657
63	1.669	1.998	2.387	2.656
64	1.669	1.998	2.386	2.655
65	1.669	1.997	2.385	2.654
66	1.668	1.997	2.384	2.652
67	1.668	1.996	2.383	2.651
68	1.668	1.995	2.382	2.650
69	1.667	1.995	2.382	2.649
70	1.667	1.994	2.381	2.648
71	1.667	1.994	2.380	2.647
72	1.666	1.993	2.379	2.646
73	1.666	1.993	2.379	2.645
74	1.666	1.993	2.378	2.644
75	1.665	1.992	2.377	2.643
76	1.665	1.992	2.376	2.642
77	1.665	1.991	2.376	2.641
78	1.665	1.991	2.375	2.640
79	1.664	1.990	2.374	2.640
80	1.664	1.990	2.374	2.639
81	1.664	1.990	2.373	2.638
82	1.664	1.989	2.373	2.637

Lampiran 2

83	1.663	1.989	2.372	2.636
84	1.663	1.989	2.372	2.636
85	1.663	1.988	2.371	2.635
86	1.663	1.988	2.370	2.634
87	1.663	1.988	2.370	2.634
88	1.662	1.987	2.369	2.633
89	1.662	1.987	2.369	2.632
90	1.662	1.987	2.368	2.632
91	1.662	1.986	2.368	2.631
92	1.662	1.986	2.368	2.630
93	1.661	1.986	2.367	2.630
94	1.661	1.986	2.367	2.629
95	1.661	1.985	2.366	2.629
96	1.661	1.985	2.366	2.628
97	1.661	1.985	2.365	2.627
98	1.661	1.984	2.365	2.627
99	1.660	1.984	2.365	2.626
100	1.660	1.984	2.364	2.626
10000	1.645	1.960	2.327	2.576

Lampiran 3

DF = n- 2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254

Lampiran 3

35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2792	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748

Lampiran 3

73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

KUESIONER

A. Identitas Responden

Nama :

Usia :Tahun

Alamat :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Golongan :

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda centang (√) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran Anda.

No	Variabel Kecerdasan Emosional (X)	SS	S	KS	TS
Self Awareness		4	3	2	1
1	Setiap pegawai harus mampu memahami emosi ketika sedang bekerja				
2	Menurut saya, pegawai harus selalu melakukan kebiasaan mengintrospeksi diri ketika sedang melakukan kesalahan				
Self Regulation		4	3	2	1
3	Setiap pegawai seharusnya memiliki kemampuan menata suasana hati saat bekerja				
4	Dengan kemampuan mengendalikan emosi , setiap pegawai akan mampu bekerja dengan baik				
Mampu Memotivasi		4	3	2	1
5	Setiap pegawai seharusnya mampu memotivasi diri sendiri				
6	Menurut saya, setiap pegawai harus				

	memiliki sikap optimisme dalam hal apapun.				
7	Untuk meningkatkan kinerja, seorang pegawai harus lebih Semangat Untuk Meningkatkan Prestasi				
Sikap Empati		4	3	2	1
6	Seorang pegawai harus mampu memahami perasaan orang lain				
7	Seorang pegawai harus mampu memberikan respon positif terhadap masukan				
8	Seorang pegawai harus mampu memahami kepentingan orang lain				
Variabel Kinerja Pegawai (Y)					
Kuantitas Dari Hasil		4	3	2	1
8	Salah satu unsur dalam kinerja seorang pegawai adalah dengan output atau hasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
9	Menurut saya, seorang pegawai seharusnya mampu menyelesaikan kerja tambahan dengan kecepatan waktu yang sudah ditentukan.				
Kualitas Dari Hasil		4	3	2	1
12	Salah satu kualitas pegawai dilihat dari kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
13	Menurut saya, pegawai seharusnya dilengkapi dengan keterampilan yang memadai.				
14	Menurut saya, kelengkapan diperlukan dalam bekerja.				
15	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai				
Ketepatan Waktu Dari		4	3	2	1
16	Dengan kecerdasan emosional, seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu .				
Kehadiran		4	3	2	1
17	Seorang pegawai seharusnya memperhatikan kehadiran di tempat kerja .				
Kemampuan Untuk Bekerja sama		4	3	2	1
18	Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki, setiap pegawai diharapkan				

Lampiran 4

	mampu bekerja sama dengan orang lain				
--	---	--	--	--	--

Lampiran 4

Distribusi Data variabel Kecerdasan Emosional (X)

Identitas Responden		Item Nomor/Skor Jawaban										
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	Samsuddin	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
2	Sudarno	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	33
3	Kharudding dg Sila	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
4	Agus susilo	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	Sastriani	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
6	Sukirman	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
7	S Bahar Yahya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	Nurmilah	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37
9	Syaifullah	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
10	Iswandi	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	35
11	Indi Mayang	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
12	M. Arfah Kannu	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	36
13	Mahfud Aska	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	37
14	Irvina Susanti	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	37
15	Darwis	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
16	Indrajaya	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	Wanda Hamidah	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37
18	Renita	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
19	Safruddin	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
20	Juliati	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	37
21	Arif	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
22	Jamaluddin	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37
23	Andika Putra	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	37
24	Jihan	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	Budiman Pratam	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
26	Diana Putri	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
27	Muh. Fajri Ichsan	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37

28	Muh. Irsyad	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	Farid	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
30	Fikri Faisal	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
31	Kadri	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
32	Andi Ridwan	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
33	Muh. Akib	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
34	Fitrahwati	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
35	Rasuddin	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	30
36	Pratiwi	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
37	Muhfar	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
38	Syamsuddin	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
39	Muh. Arif Jufri	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
40	Aswadi	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
41	Satria dg Sara	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
42	Yasri	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	36
43	Suhartini	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
44	Rumanah	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
45	Windi	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	35
46	Sutami Yusup	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
47	Nurjannah	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
48	Farida Yusup	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
49	Riska Amaliah	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
50	Gusti Ayu Astuti	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37
	Jumlah	188	183	185	182	185	189	182	183	186	190	1853

41	Satria dg Sara	4	4	2	4	4	4	4	4	4	26
42	Yasri	4	3	4	4	4	4	3	4	4	26
43	Suhartini	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	Rumanah	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
45	Windi	4	4	4	4	3	2	4	4	2	31
46	Sutami Yusup	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
47	Nurjannah	3	4	3	3	4	3	2	4	4	30
48	Farida Yusup	4	4	3	4	4	4	3	4	4	26
49	Riska Amaliah	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
50	Gusti Ayu Astuti	4	3	4	3	3	4	4	4	3	25
Jumlah		19 5	19 4	18 7	19 2	19 0	19 1	18 8	18 4	18 1	158 4

Tabel 3 : Tabel Kerja Korelasi Product Moment Antara Variabel Kecerdasan Emosional (X) Dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Identitas Responden		X	Y	X ²	Y ²	ΣXY
No	Nama					
1	Samsuddin	38	34	1.444	1.156	1292
2	Sudarno	33	32	1.089	1.024	1056
3	Kharudding dg Sila	37	34	1.369	1.156	1258
4	Agus susilo	38	34	1.444	1.156	1292
5	Sastriani	37	35	1.369	1.225	1295
6	Sukirman	39	28	1.521	784	1092
7	S Bahar Yahya	40	33	1.600	1.089	1320
8	Nurmilah	37	35	1.369	1.225	1295
9	Syaifullah	38	34	1.444	1.156	1292
10	Iswandi	35	33	1.225	1.089	1155
11	Indi Mayang	37	32	1.369	1.024	1184
12	M. Arfah Kannu	36	34	1.296	1.156	1224
13	Mahfud Aska	37	34	1.369	1.156	1258
14	Irvina Susanti	37	34	1.443	1.156	1258
15	Darwis	37	34	1.369	1.156	1258
16	Indrajaya	39	34	1.521	1.156	1326
17	Wanda Hamidah	37	35	1.369	1.225	1295
18	Renita	35	33	1.225	1.089	1155
19	Safruddin	38	27	1.444	729	1026
20	Juliati	37	34	1.369	1.156	1258
21	Arif	38	28	1.444	784	1064
22	Jamaluddin	37	35	1.369	1.225	1295
23	Andika Putra	37	28	1.369	784	1036
24	Jihan	39	34	1.521	1.156	1326
25	Budiman Pratam	38	27	1.444	729	1026
26	Diana Putri	39	34	1.521	1.156	1326
27	Muh. Fajri Ichsan	37	28	1.369	784	1036
28	Muh. Irsyad	39	35	1.521	1.225	1365
29	Farid	37	28	1.369	784	1036
30	Fikri Faisal	38	34	1.444	1.156	1292
31	Kadri	38	28	1.444	784	1064
32	Andi Ridwan	38	35	1.444	1.225	1330
33	Muh. Akib	37	35	1.369	1.225	1295
34	Fitrahwati	37	34	1.369	1.156	1258

35	Rasuddin	30	23	900	529	690
36	Pratiwi	39	34	1.521	1.156	1326
37	Muhfar	37	27	1.369	729	999
38	Syamsuddin	38	35	1.444	1.225	1330
39	Muh. Arif Jufri	37	25	1.369	625	925
40	Aswadi	37	36	1.369	1.296	1332
41	Satria dg Sara	37	26	1.369	676	962
42	Yasri	36	26	1.404	676	936
43	Suhartini	39	36	1.521	1.296	1404
44	Rumanah	37	35	1.369	1.225	1295
45	Windi	35	31	1.225	961	1085
46	Sutami Yusup	39	28	1.521	784	1092
47	Nurjannah	30	30	900	900	900
48	Farida Yusup	37	26	1.369	676	962
49	Riska Amaliah	37	35	1.369	1.225	1295
50	Gusti Ayu Astuti	37	25	1.369	625	925
Jumlah		1.853	1.584	69.033	50.840	58.796

RIWAYAT HIDUP



MUHAMMAD YUSUF AMIR, dilahirkan di Pamboang pada tanggal 11 Januari 1994, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Muhammad Amir dengan Sahariah.

Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan pada tahun 2000 di SD Negeri No. 43 Inpres Buttu Samang dan tamat pada tahun 2006, pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Pamboang di Majene dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama, yakni pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Pamboang dan tamat pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis juga menempuh pendidikan pada program S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar dan tamat pada tahun 2018. Dengan judul penelitian *"Pengaruh Kecerdasan Eosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.."*