



**EFEK MEDIASI KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

*The Mediating Effect of Emotional Intelligence on
The Employees Performance*

DISERTASI

Oleh :

A.T. HENDRA WIJAYA
NIM : 150930101001

**PROGRAM DOKTOR ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**EFEK MEDIASI KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

*The Mediating Effect of Emotional Intelligence on
The Employees Performance*

DISERTASI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Doktor Ilmu Administrasi (S3) dan mencapai gelas Doktor Ilmu Administrasi

Oleh :

A.T. HENDRA WIJAYA
NIM : 150930101001

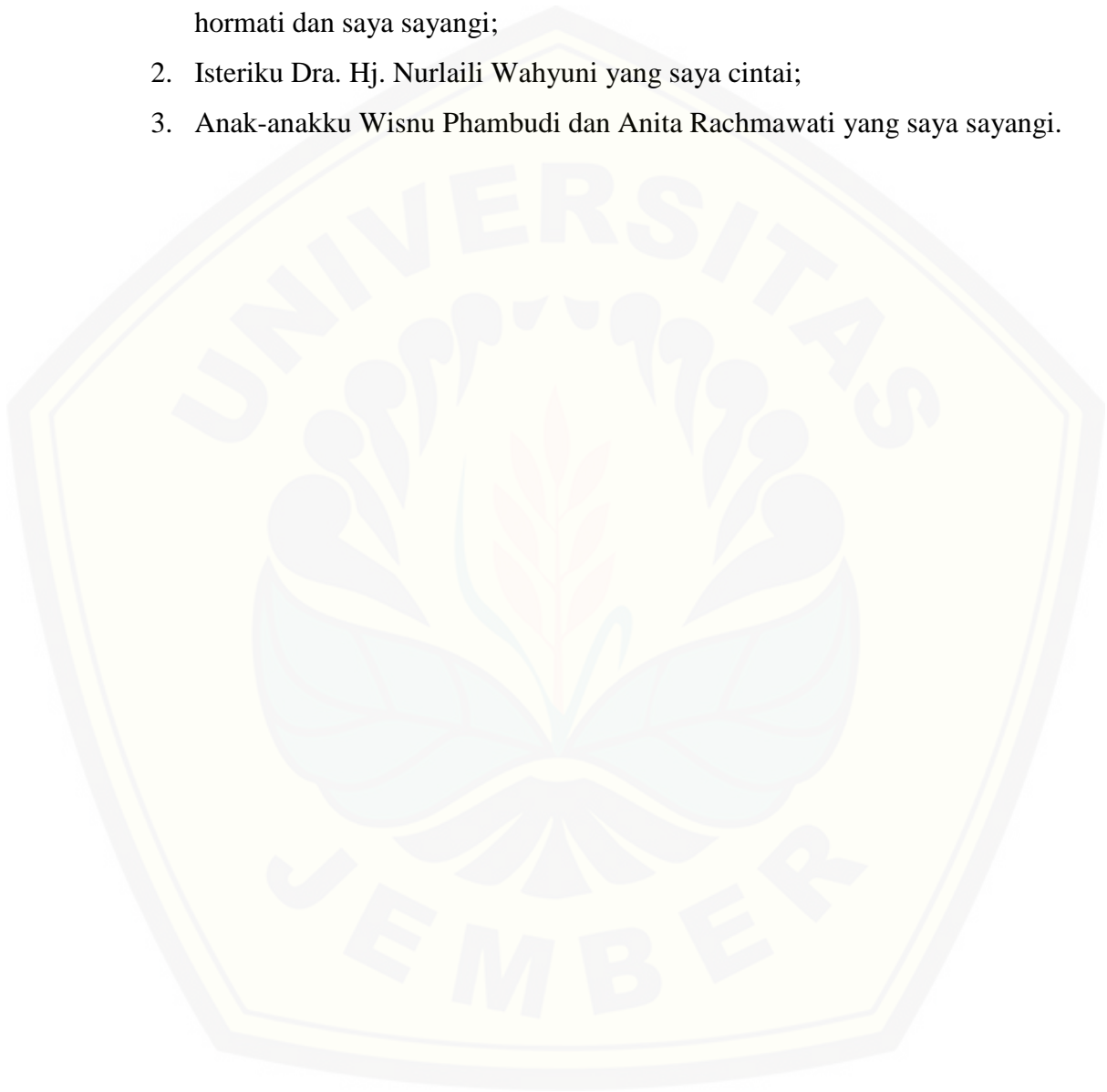
**PROGRAM DOKTOR ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

PERSEMBAHAN

Disertasi ini saya persembahkan untuk:

1. Almarhum dan Almarhumah bapak dan ibu saya yang amat sangat saya hormati dan saya sayangi;
2. Isteriku Dra. Hj. Nurlaili Wahyuni yang saya cintai;
3. Anak-anakku Wisnu Phambudi dan Anita Rachmawati yang saya sayangi.



MOTTO

*Where there's a will there's a way*¹⁾

*Ing ngarso asung tulodho,
Ing madyo mangun karso
Tut wuri handayani*²⁾



¹⁾ Desi Williamson.

²⁾ Ki Hadjar Dewantara

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A.T. Hendra Wijaya

NIM : 150930101001

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Efek Mediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, November 2017

Yang menyatakan,

A.T. Hendra Wijaya
NIM 150930101001

DISERTASI

**EFEK MEDIASI KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Oleh

A.T. Hendra Wijaya
NIM 150930101001

Tim Promotor:

Promotor : Prof. Tatang A. Gumanti, M.Buss., Ph.D
Co-Promotor 1 : Dr. Sasongko, M.Si
Co-Promotor 2 : Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si

PENGESAHAN

Disertasi berjudul “Efek Mediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai” karya A.T. Hendra Wijaya telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Rabu, 25 Oktober 2017

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:
Pimpinan Sidang/Penguji Utama,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP 19580810 198702 1 002

Penguji Tamu/Luar,

Penguji Anggota,

Prof. Dr. Suharyono, MA
NIDN 8865930017

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP 19600219 198702 1 001

Penguji Anggota,

Co Promotor 2,

Dr. Edy Wahyudi, M.M
NIP 19750825 200212 1 002

Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si
NIP 19790220 200212 2 001

Co-Promotor 1,

Promotor,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP 19570407 198609 1 001

Prof. Tatang A. Gumanti, M.Buss., Ph.D
NIP 19661125 199103 1 002

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP 19580810 198702 1 002

RINGKASAN

Efek Mediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai; A.T. Hendra Wijaya; 150930101001; 2017; 452 halaman; Program Studi Doktor Ilmu Administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kecerdasan emosional pegawai; mengkaji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai; mengkaji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional serta mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pelaksana lapangan dalam penanggulangan DBD yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Seluruh pegawai tetap pelaksana lapangan dalam penanggulangan DBD yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember diberi kuesioner. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 96. Sebelum instrumen penelitian dibagikan, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian terhadap 30 pegawai di Kabupaten Jember di luar responden yang memiliki karakter yang sama dengan responden penelitian. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup deskripsi umum responden dan deskripsi variabel penelitian. Analisis statistik inferensial penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan pendekatan regresional menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan dua belas hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung menunjukkan jalur langsung yang berpengaruh signifikan adalah semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja terhadap kecerdasan emosional, serta semangat kerja, kepuasan kerja, iklim kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja berpengaruh tetapi tidak

signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan kecerdasan emosional memediasi secara parsial pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja. Sedangkan kecerdasan emosional memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Kata kunci: Semangat Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Iklim Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai



SUMMARY

The Mediating Effect of Emotional Intelligence on The Employees Performance; A.T. Hendra Wijaya; 150930101001; 2017; 452 pages; Doctoral Program in Administrative Science, Administrative Science Department, Faculty of Social and Political Sciences, University of Jember.

This study examines and analyzes the effect of work motivation, compensation, job satisfaction and work climate on employee emotional intelligence; examines and analyzes the effect of work motivation, compensation, job satisfaction and work climate on employee performance; examine and analyze the effect of work motivation, compensation, job satisfaction and work climate on employee performance through emotional intelligence and examines and analyzes the effect of emotional intelligence on employee performance.

The population of this research was all operating employees in the field in the prevention of Dengue fever in work area of Jember Regency Health Department. All permanent operating employees in field in the prevention of Dengue in Health Office of work area of Jember Regency Health Department were given questionnaires. The number of questionnaires that were returned and could be processed was 96. Before distribution, the validity and reliability of the research instruments were first tested to 30 employees in Jember Regency excluding respondents who had the same character as the research respondents. Descriptive statistical analysis in this study included general description of respondents and description of the research variables. Inferential statistical analysis of this research was path analysis with regression approach using Statistical Product and Service Solution (SPSS) program.

The results of the study showed that twelve hypotheses were accepted, and one hypothesis was rejected. The results of hypothesis testing indicated that the direct paths such as work motivation, compensation, job satisfaction and work climate had a significant effect on emotional intelligence, and that work motivation, job satisfaction and work climate had a significant effect on performance. Meanwhile, compensation affected performance but not significant.

Furthermore, emotional intelligence partially mediated the effect of work motivation, job satisfaction, and work climate on performance. Meanwhile, emotional intelligence fully mediated the effect of compensation on performance.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Work Climate, Emotional Intelligence, Employee Performance



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Efek Mediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai”. Disertasi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Tiga (S3) pada Program Studi Doktor Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan disertasi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Tatang A. Gumanti, M.Buss., Ph.D, selaku Promotor, Dr. Sasongko, M.Si, selaku Co-Promotor 1, dan Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si, selaku Co-Promotor 2 yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan disertasi ini;
2. Dr. Djoko Poernomo, M.Si, Dr. Ardiyanto, M.Si dan Dr. Edy Wahyudi, M.M, selaku penguji yang bersedia memberikan kritik dan masukan berharga untuk perbaikan dan keutuhan karya penelitian ini.
3. Drs. M. Hasan, M.Sc, Ph.D, selaku Rektor Universitas Jember dan Prof. Dafik, M.Sc., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada penulis untuk melanjutkan studi;
4. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan disertasi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga disertasi ini dapat bermanfaat.

Jember, November 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN	iv
DOSEN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Kebaruan Penelitian.....	20
1.4 Tujuan Penelitian.....	21
1.5 Manfaat Penelitian.....	21
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1 Kajian Teori.....	23
2.1.1 Administrasi Publik.....	23
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
2.1.3 Kinerja	46
2.1.4 Semangat Kerja	51
2.1.5 Kompensasi	53
2.1.6 Kepuasan Kerja	59

2.1.7 Iklim Kerja.....	78
2.1.8 Kecerdasan Emosional	83
2.2 Kajian Empirik	97
2.3 Hubungan antar Variabel-variabel Penelitian	103
2.3.1 Hubungan Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional	103
2.3.2 Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja	104
2.3.3 Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional	105
2.3.4 Hubungan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional	106
2.3.5 Hubungan Kompensasi dan Kinerja	107
2.3.6 Hubungan Perolehan Kompensasi dan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional	108
2.3.7 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional	109
2.3.8 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja	111
2.3.9 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional	112
2.3.10 Hubungan Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional	113
2.3.11 Hubungan Iklim Kerja dan Kinerja	114
2.3.12 Hubungan Iklim Kerja dan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional	114
2.3.13 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja.....	116
2.4 Kerangka Konseptual	117
2.5 Hipotesis	119
BAB III. METODE PENELITIAN	122
3.1 Rancangan Penelitian	122
3.2 Populasi dan Sampel.....	122
3.3 Lokus Penelitian	123
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran	123
3.5 Pengumpulan Data.....	143
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	143

3.7 Metode Analisis Data	152
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	152
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	152
3.7.3 Analisis Statistik Inferensial.....	154
3.7.4 Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t).....	156
3.7.5 Perhitungan Koefisien Jalur	160
3.7.6 Interpretasi Hasil Analisis	163
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	164
4.1 Deskripsi Umum Responden.....	164
4.1.1 Jenis Kelamin	165
4.1.2 Umur.....	166
4.1.3 Pendidikan	167
4.1.4 Masa Kerja.....	168
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	170
4.3 Analisis Statistik Inferensial.....	264
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	264
4.3.2 Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian	273
4.3.3 Pengujian Hipotesis	277
4.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	292
4.4.1 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional	292
4.4.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	294
4.4.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional	295
4.4.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kecerdasan Emosional	297
4.4.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	298
4.4.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional	301
4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional	303
4.4.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	304

4.4.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional	305
4.4.10 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kecerdasan Emosional	307
4.4.11 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai	309
4.4.12 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional	310
4.4.13 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai ...	312
4.5 Perbandingan Hasil Penelitian ini dengan Penelitian Sebelumnya	314
4.6 Temuan Penelitian	317
4.7 Kontribusi Studi	319
4.7.1 Kontribusi Teoritis	319
4.7.2 Kontribusi Praktis	323
4.8 Keterbatasan Penelitian	325
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	326
5.1 Kesimpulan.....	326
5.2 Saran	328
DAFTAR PUSTAKA	330
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

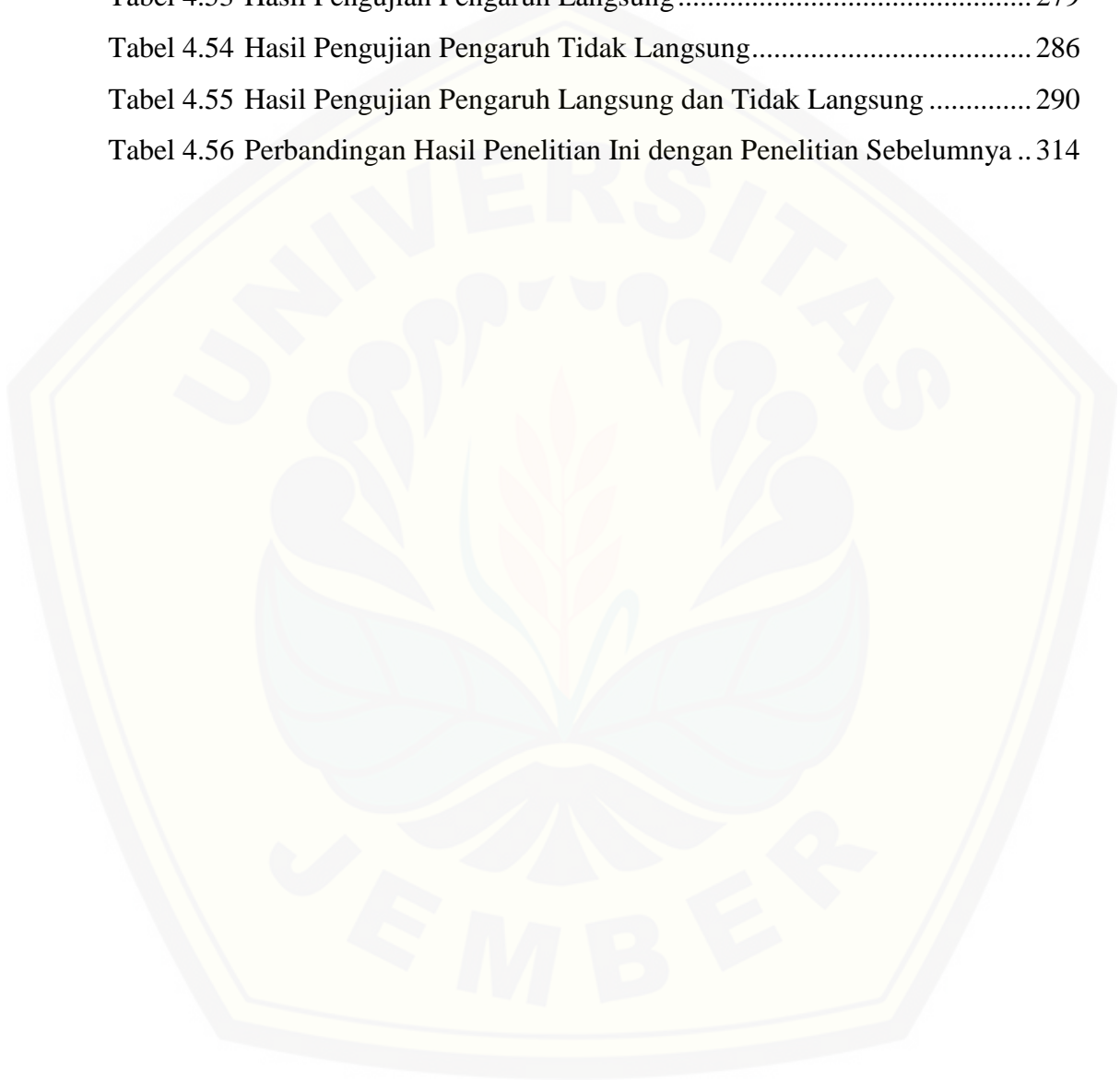
DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Kasus Demam Berdarah Dengue (DBD) di Kabupaten Jember tahun 2015	11
Tabel 2.1 Penerapan Teori Hierarkhi Kebutuhan dari Maslow	65
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu	118
Tabel 3.1 Identifikasi dan Uraian Item-item Variabel-variabel Penelitian.....	131
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Semangat Kerja (X_1)	145
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi (X_2)	146
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	147
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Iklim Kerja (X_4)	148
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional (Y_1)	150
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y_2).....	151
Tabel 4.1 Deskripsi Umum Responden Penelitian	164
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	165
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	167
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	168
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	169
Tabel 4.6 Interpretasi Dasar Skor Jawaban Responden Variabel Penelitian....	170
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Kedisiplinan dalam Melaksanakan Tugas ($X_{1,1}$)	171
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Tanggung Jawab Penyelesaian Tugas ($X_{1,2}$).....	173
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Kesungguhan dalam Memecahkan Masalah yang Dihadapi ($X_{1,3}$)..	174
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Meningkatkan Usaha dalam Pekerjaan ($X_{1,4}$).....	176

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Mengembangkan Alat untuk Bekerja ($X_{1.5}$)	177
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Adanya Inovasi dan Kreativitas ($X_{1.6}$).....	179
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Kesungguhan dalam Melakukan Evaluasi Hasil Kerja ($X_{1.7}$).....	180
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Bekerja Sesuai Target ($X_{1.8}$)	182
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja pada Indikator Moral Kerja dan Kehadiran ($X_{1.9}$)	183
Tabel 4.16 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (X_1) ...	184
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi pada Indikator Imbalan Finansial ($X_{2.1}$).....	185
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi pada Indikator Imbalan Antar Pribadi dan Rasa Penyelesaian ($X_{2.2}$)	189
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi pada Indikator Pengakuan dan Otonomi ($X_{2.3}$).....	192
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi pada Indikator Promosi, Prestasi dan Pertumbuhan ($X_{2.4}$).....	194
Tabel 4.21 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_2)	195
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja pada Indikator Bekerja dengan Pekerjaan Saat Ini ($X_{3.1}$)	196
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja pada Indikator Gaji Saat Ini ($X_{3.2}$)	198
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja pada Indikator Peluang-peluang untuk Promosi ($X_{3.3}$)	200
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja pada Indikator Pengawasan pada Pekerjaan Saat Ini ($X_{3.4}$).....	202
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja pada Indikator Rekan Kerja yang Mendukung ($X_{3.5}$)	204
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja pada Indikator Pekerjaan Secara Umum ($X_{3.6}$).....	206
Tabel 4.28 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_3) ...	207
Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Ketidakikutsertaan ($X_{4.1}$)	209

Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Halangan ($X_{4.2}$).....	213
Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Semangat ($X_{4.3}$).....	216
Tabel 4.32 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Keintiman ($X_{4.4}$).....	220
Tabel 4.33 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Keberjarakan ($X_{4.5}$).....	223
Tabel 4.34 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Penekanan pada Hasil ($X_{4.6}$).....	226
Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Rasa Yakin ($X_{4.7}$).....	229
Tabel 4.36 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja pada Indikator Perhatian ($X_{4.8}$).....	233
Tabel 4.37 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja (X_4).....	235
Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional pada Indikator Kesadaran Emosi ($Y_{1.1}$).....	237
Tabel 4.39 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional pada Indikator Pengendalian Emosi ($Y_{1.2}$).....	241
Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional pada Indikator Motivasi Diri ($Y_{1.3}$).....	245
Tabel 4.41 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional pada Indikator Empati ($Y_{1.4}$).....	249
Tabel 4.42 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional pada Indikator Hubungan Sosial ($Y_{1.5}$).....	253
Tabel 4.43 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional (Y_1).....	256
Tabel 4.44 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pada Indikator Kinerja Keuangan ($Y_{2.1}$).....	257
Tabel 4.45 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pada Indikator Pelayanan kepada Warga Masyarakat ($Y_{2.2}$).....	258
Tabel 4.46 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pada Indikator Proses Internal Birokrasi ($Y_{2.3}$).....	261
Tabel 4.47 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pada Indikator Pembelajaran dan Peningkatan ($Y_{2.4}$).....	263
Tabel 4.48 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y_2).....	264

Tabel 4.49 Hasil Uji Normalitas	265
Tabel 4.50 Hasil Uji Multikolinieritas	267
Tabel 4.51 Hasil Uji Heteroskedastisitas	271
Tabel 4.52 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi antar Variabel.....	273
Tabel 4.53 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	279
Tabel 4.54 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	286
Tabel 4.55 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	290
Tabel 4.56 Perbandingan Hasil Penelitian Ini dengan Penelitian Sebelumnya ..	314



DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Siklus Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	43
Gambar 2.2 Komponen-Komponen Kompensasi.....	58
Gambar 2.3 Teori Dua Faktor dari Herzberg.....	63
Gambar 2.4 Teori Keadilan	68
Gambar 2.5 Model Teori Pengharapan (<i>Expectancy Theory</i>)	70
Gambar 2.6 Proses Penetapan Tujuan	73
Gambar 2.7 Kerangka Konseptual Penelitian.....	119
Gambar 2.8 Hipotesis Penelitian Antar Variabel	120
Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur.....	155
Gambar 4.1 Koefisien Path dari Pengaruh Langsung dan Tak Langsung	292

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	350
Lampiran 2. Tinjauan Penelitian Terdahulu	368
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian.....	376
Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	401
Lampiran 5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	440
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik	441
Lampiran 7. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Persamaan Pertama	447
Lampiran 8. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Persamaan Kedua.....	449
Lampiran 9. Perhitungan Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung	452

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan utama kebijakan pemerintah dalam bidang kesehatan untuk mewujudkan Indonesia sehat bagi setiap orang adalah dalam rangka peningkatan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat yang tercermin pada optimalnya derajat kesehatan masyarakat. Tiga pilar pendukung tercapainya tujuan Indonesia sehat adalah lingkungan sehat, perilaku sehat, dan pelayanan kesehatan. Ketiga pilar tersebut harus memenuhi azas bermutu, adil, dan merata. Bentuk nyata dari perilaku sehat mencakup perilaku proaktif terkait pemeliharaan dan peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, perlindungan diri dari ancaman penyakit, dan aktif berpartisipasi dalam upaya kesehatan. Hal tersebut ditandai dengan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) sebagai salah satu indikator keberhasilan menuju Indonesia sehat (Depkes RI, 2004).

Pelayanan administrasi kepada masyarakat membutuhkan kualitas pelayanan publik yang prima dan mendesak. Konsekuensi dari pelayanan tersebut berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan baik bagi pemerintah sebagai pihak penyedia layanan maupun masyarakat sebagai pihak penerima layanan (McKevitt, 1998; Kumorotomo, 1996; Potter, 1988). Dalam memberikan pelayanan, aparat pemerintah harus senantiasa meningkatkan profesionalisme sesuai dengan tugas pokoknya, terutama dalam memberikan layanan masyarakat (*public service*). Pelayanan publik harus diutamakan karena hakekatnya pembentukan sebuah

pemerintahan atau negara adalah memberikan pelayanan kepada penduduknya. Sebagai pelayan masyarakat, pemerintah tidak melayani diri sendiri melainkan harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan masyarakat mampu untuk mengembangkan kreativitasnya dalam rangka pencapaian tujuan bersama (Rasyid, 1998).

Secara konsep menurut Syvertsen dkk. (2009), dalam Nurmandi (2010), pelayanan publik adalah menyangkut penyediaan dan distribusi barang dan jasa oleh pemerintah/pemerintah daerah kepada masyarakat. Pengertian ini senada dengan Lay (2002), dalam Ratminto dan Atik (2005), bahwa pelayanan publik merupakan gambaran bentuk dan jenis dari pelayanan pemerintah kepada penduduk negaranya berdasarkan pada azas kepentingan umum.

Dalam implementasi kebijakan, ada beberapa model kebijakan yang menerapkan kebijakan *top down*. Salah satu model kebijakan menyatakan pentingnya pendekatan aspek keberhasilan dan kegagalan internal birokrasi dalam implementasi kebijakan versi George Edward III. Ada empat aspek utama yang berperan penting terhadap rahan keberhasilan implementasi, yaitu *communication*, *resources*, *disposition*, dan *bureaucratic structure* (Edward III, 1984).

Faktor sumber daya manusia, termasuk petugas pelaksana lapangan sebagai birokrat pelaksana lapangan (BSL) dan faktor komunikasi, sangat penting dalam menyampaikan pesan kebijakan kepada *stakeholder* internal dan eksternal birokrasi. Menurut Edward III (1984), keputusan atas kebijakan dan perintah yang melekat di dalamnya harus diterapkan kepada orang yang sesuai dan dikomunikasikan dengan jelas dan akurat agar dapat dimengerti secara cepat oleh

pelaksana. Edward III juga menyatakan bahwa efektifnya persyaratan utama implementasi kebijakan adalah bagaimana meningkatkan pengetahuan pelaksana kebijakan dan kebijakan harus disalurkan (*transmitted*) kepada orang-orang yang sesuai. Oleh karena itu, komunikasi harus secara tegas dan jelas diterima dan ada konsistensi atas perintah kebijakan. Agar berhasil mencapai tujuan kebijakan dalam melaksanakan suatu program, faktor struktur birokrasi harus diperhatikan karena memegang posisi yang penting. Pada struktur birokrasi ini, harus ada pembagian tugas dan fungsi serta pelimpahan kewenangan. Pelimpahan kewenangan tersebut dimaksudkan agar organisasi dapat berfungsi secara efisien (Stoner dan Freeman, 1997:47).

Terkait dengan desentralisasi kewenangan dalam pengelolaan kebijakan pembangunan yang dikenal dengan istilah otonomi daerah, pemerintah sudah membuat peraturan. Dalam hal ini, UU No. 32 dan 33 Tahun 2005 yang merupakan revisi dari UU No. 22 dan 25 tahun 1999 menguraikan pembagian kewenangan dalam pengelolaan pemerintahan. Dampak dari reformasi pemerintahan tersebut cukup signifikan yang telah memberikan peningkatan peran pemerintah dan swasta terkait dengan program dan pelayanan kesehatan masyarakat. Selain itu, otonomi daerah berdampak pada meningkatnya peran dan tanggung jawab kabupaten/kota berkenaan dengan penanganan masalah kesehatan masyarakat, kemampuan sumber dana daerah dan juga sumber daya manusia.

Komitmen birokrasi dalam mewujudkan visi dan misi merupakan tingkat sejauh mana seorang pemimpin Satuan Kerja Pemerintah Daerah, karyawan atau staf memiliki keberphakan terhadap suatu organisasi tertentu dan mewujudkan

tujuan, visi, dan misi, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut (Ikhsan dan Maipita, 2011). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan komitmen. Komitmen merupakan kekuatan identifikasi individual dan keterlibatan dalam suatu organisasi (Mowday dkk., 1993:27). Artinya, komitmen organisasi adalah nilai individu yang berkaitan dengan sikap loyal terhadap suatu organisasi. Untuk itu, birokrat pelaksana lapangan atau petugas pelaksana lapangan harus selalu menjaga semangat kerja.

Sesuai dengan visi dan misi organisasi atau visi dan misi satuan kerjanya, Edward III (1984) menyatakan bahwa kebijakan harus diimplementasikan secara efektif dan efisien. Artinya, para pelaksana harus mengetahui apa yang harus dijalankan dan mampu melakukan kebijakan tersebut. Disamping itu, mereka juga harus memiliki kemauan dalam melaksanakan kebijakan tersebut dan tidak berorientasi pada perolehan kompensasi. Edward III, juga menyatakan bahwa terbatasnya ketersediaan anggaran akan membuat terbatasnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Peraturan perundangan telah mengatur kebijakan penanggulangan penyakit menular. Tetapi, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Kendala-kendala yang dimaksud berupa (1) pelaksanaan pengawasan, (2) upaya penanggulangan, dan (3) pengelolaan desentralisasi kewenangan. Penelitian WHO pada tahun 2003 menunjukkan masih adanya kendala dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan. Kendala-kendala yang dimaksud berupa (1) belum dipahaminya kebijakan sistem pengawasan oleh petugas teknis di lapangan, (2) kurangnya tenaga pelaksana pengawasan, (3) ketidaksesuaian kompetensi, (4)

terkendalanya operasional pelaksanaan pengawasan, dan (5) belum optimalnya pendukung pelaksanaan dan pengawasan penyakit dalam penggunaan sarana kesehatan yang, misalnya pemanfaatan fasilitas laboratorium dan peralatan.

Hakekat utama implementasi kebijakan adalah pemahaman atas apa yang seharusnya terjadi, khususnya berkaitan dengan pasca berlakunya suatu program dan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dasar yang berupa peraturan daerah termasuk di dalamnya peraturan pelaksanaan, program, dan kegiatannya (Mazmanian dan Sabatier, 1989:4). Pelayanan publik menyangkut penyediaan dan distribusi barang dan jasa oleh pemerintah kepada masyarakat (Syvertsen dkk., 2009). Lay (2002), dalam Ratminto dan Atik (2005), berpendapat bahwa pelayanan publik (*public services*) merupakan konsep yang menggambarkan tidak hanya bentuk tetapi juga jenis pelayanan pemerintah berdasarkan pada kepentingan umum kepada warga negaranya.

Penyakit berbasis lingkungan masih merupakan masalah kesehatan masyarakat sampai saat ini. Salah satu penyakit yang disebabkan oleh kondisi sanitasi lingkungan yang tidak memenuhi syarat kesehatan adalah penyakit DBD. Di Indonesia, DBD pertama kali dicurigai berjangkit di Surabaya dan di Jakarta pada tahun 1968 dan kemudian secara drastis meningkat dan menyebar ke seluruh Indonesia. Penyakit ini juga dapat menimbulkan kejadian luar biasa (KLB) (Depkes RI, 1996).

Program pencegahan dan pengendalian penyakit menular telah mengalami peningkatan capaian walaupun penyakit infeksi menular masih tetap menjadi masalah kesehatan yang menonjol terutama DBD. Angka kesakitan DBD masih tinggi, yaitu

sebesar 65,57 per 100.000 penduduk pada tahun 2010, sedangkan angka kematian dapat ditekan di bawah 1 persen, yaitu 0,87 persen (Depkes RI, 1997).

Target pengendalian DBD tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Strategis (RENSTRA) Kementerian Kesehatan 2010-2014 dan KEPMENKES 1457 tahun 2003 tentang Standar Pelayanan Minimal yang menguatkan pentingnya upaya pengendalian penyakit DBD di Indonesia hingga ke tingkat Kabupaten/Kota bahkan sampai ke desa. Melalui pelaksanaan program pengendalian penyakit DBD diharapkan dapat berkontribusi menurunkan angka kesakitan dan kematian akibat penyakit menular di Indonesia dan yang lebih penting adalah adanya upaya pencegahan dengan mengadakan pendidikan kesehatan pada siswa sekolah.

Capaian kinerja pelayanan publik dapat diukur dari kualitas layanan, efisiensi serta distribusi barang atau jasa pemerintah. Terkait dengan hal ini, Schedler dan Felix (2000) menyatakan bahwa ukuran kinerja pelayanan publik dapat dilihat/diukur melalui tiga sudut pandang. Pertama adalah dilihat dari sudut pandang pemerintah, yang melihat bahwa kualitas kinerja layanan merupakan capaian hasil program dan kegiatan yang diatur dalam peraturan perundangan/regulasi pemerintah. Kedua adalah dilihat dari sudut pandang manajemen publik sebagai institusi yang produk dan jasanya dapat dilegitimasi secara institusional, sehingga daripadanya menghasilkan beberapa kebijakan. Ketiga adalah dilihat dari sudut pandang interaksi antara institusi dan pelanggan/masyarakat. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil kajian Boyne (2003) yang mengemukakan bahwa keberhasilan kinerja pelayanan publik

dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: 1) sumber daya (*resources*), 2) regulasi (*regulation*), 3) struktur pasar (*market structure*), dan 4) manajemen (*management*).

Arti penting kinerja pelayanan publik dapat diamati dari fakta empirik yang menunjukkan bahwa lemahnya kinerja pelayanan publik berdampak pada tidak tercapainya tujuan dan target program-program pembangunan yang telah disepakati bersama oleh pemerintah dan masyarakat. Jika kondisi demikian terjadi secara terus-menerus pada akhirnya dapat mengakibatkan lemahnya rasa percaya (*trust*) masyarakat terhadap pemerintah (Bouckaert dan Walle, 2003). Rasa percaya masyarakat terhadap pemerintah merupakan modal dasar bagi legitimasi suatu pemerintahan. Jika modal dasar ini lemah atau bahkan hilang, maka hal tersebut dapat menimbulkan masalah serius dalam membangun kelangsungan hidup bernegara dan bermasyarakat.

Kajian empiris tentang kebutuhan masyarakat menunjukkan temuan yang kompleks dan dinamis. Sementara di sisi lain, masih diyakini terdapat keterbatasan sumber daya yang dimiliki pemerintah, dan tuntutan untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan setiap lembaga pemerintah guna meningkatkan daya tanggap (*responsiveness*) yang selalu beradaptasi terhadap lingkungan masyarakat dalam tata kelolanya. Hal tersebut lebih dikenal dengan "*ecology of governance*" (Wescott, 1999). Konsep "*ecology of governance*" sepantasnya dipandang masuk akal, karena konsep ini bekerja atas dasar asumsi akomodasi atas kompleksitas dan dinamika cara pandang masyarakat terhadap tata kelola pelayanan publik oleh pemerintah. Perspektif "*ecology of governance*" ini

pada akhirnya akan menggeser dominasi peran pemerintah dan memberikan ruang yang lebih luas bagi usaha-usaha peningkatan kapasitas masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Banyak bidang sektor publik yang selama ini dikelola oleh pemerintah akan diserahkan kepada masyarakat, baik dari sisi kepemilikannya (privatisasi) maupun dalam hal pengambilan keputusan (desentralisasi dan partisipasi).

Berdasarkan beberapa uraian tentang kondisi empirik kebutuhan pelayanan masyarakat dan perspektif "*ecology of governance*" tersebut di atas. Implikasinya adalah daya tanggap dan daya adaptasi tata kelola pelayanan publik terhadap lingkungan masyarakat yang selalu berubah selayaknya direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi dengan cermat. Tujuan jangka panjangnya untuk menjamin adanya kepastian tata kelola administratif pemerintah yang bersifat antisipasi terhadap pasar dan dapat diterimanya asumsi baru bahwa pemerintah dapat dan harus melayani (Cullen dan Cushmen, 2000).

Paparan konsepsi di atas paling tidak mendapat dukungan memadai dari beberapa telaah empiris yang ada. Tuntutan kualitas kinerja pelayanan publik petugas pelaksana lapangan (BSL) yang berhubungan dengan penanggulangan DBD terlebih jika dihubungkan dengan fakta bahwa masalah pemenuhan kebutuhan masyarakat cukup bervariasi. Mulai dari yang bersifat administratif hingga kebutuhan pendampingan masyarakat seperti problem masyarakat yang bersifat melekat akut pada aspek komunal perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah atau dinas terkait khususnya petugas pelaksana lapangan (birokrat pelaksana lapangan/BSL) di Kabupaten Jember.

Penanggulangan pada saat ada serangan penyakit baik di lingkup pusat maupun daerah merupakan salah satu bentuk pelayanan publik, misalnya terkait dengan penanggulangan demam berdarah dengue (DBD), termasuk juga di Kabupaten Jember. Peraturan Bupati Jember No. 188.45/222/012/2015 mengatur upaya penanggulangan penyakit DBD di Kabupaten Jember. Namun, pemerintah sering mengalami permasalahan dalam pelaksanaan upaya pencegahan dan penanggulangan penyakit DBD. Pemerintah, masyarakat, dan lembaga kesehatan lainnya seringkali menghadapi masalah yang disebabkan oleh faktor dalam kebijakan itu sendiri dan juga faktor dari luar (lingkungan sosial). Penyebab timbulnya masalah tersebut adalah karena adanya ketidaksesuaian atas apa yang diinginkan (*what needed*) dan apa yang dilakukan (*what demanded*) oleh petugas pelaksana lapangan (birokrat pelaksana lapangan).

Keterbatasan kapasitas sumber daya pemerintah dalam menyediakan kebutuhan pelayanan publik seperti halnya penanggulangan DBD menginspirasi penggunaan konsep/paradigma administrasi publik demokratis/ *new public service* (NPS) dalam kinerja kebijakannya. Menurut paradigma ini masyarakat sebagai warga negara diasumsikan memiliki kapasitas sumber daya yang memadai untuk memenuhi kebutuhannya melalui sinergitas dan kolaborasi dengan sumber daya pemangku kepentingan lainnya.

Penanggulangan wabah sangat berkaitan dengan aspek manajemen, yang didalamnya menyangkut beberapa hal, seperti kesiapan petugas pelaksana lapangan, dukungan logistik, fasilitas pendukung, dana selain juga sistem pelaporan. Peraturan perundangan telah mengatur bagaimana penanggulangan

penyakit menular, khususnya wabah, yaitu UU No. 4 Tahun 1984 tentang Penyakit Menular serta Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 1991 tentang Penanggulangan Penyakit Menular. Inti dari peraturan tersebut adalah (1) tata cara penetapan dan pencabutan penetapan daerah wabah, (2) upaya penanggulangan, (3) peran serta masyarakat, (4) pengelolaan bahan-bahan yang mengandung penyebab penyakit, (5) ganti rugi (kompensasi) dan penghargaan, (6) pembiayaan penanggulangan wabah, dan (7) pelaporan.

Petugas atau pegawai sebagai pelaksana lapangan penanggulangan DBD yang ada di Kabupaten Jember dari segi kuantitas, sangat terbatas atau tidak sebanding dengan luas wilayah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka yang dapat dilihat dari banyaknya penderita DBD yang hampir mencapai seribu orang. Mengenai kasus penderita DBD ini, hal yang harus mendapat perhatian serius dari pegawai pelaksana lapangan terutama adalah pada daerah atau wilayah yang padat penduduknya. Adapun jumlah penderita kasus Demam Berdarah Dengue (DBD) di Kabupaten Jember tahun 2015 yang diperoleh dari 49 Puskesmas di Kabupaten Jember disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Kasus Demam Berdarah Dengue (DBD) di Kabupaten Jember tahun 2015

No.	Nama Puskesmas	Jumlah	No.	Nama Puskesmas	Jumlah
1	Kencong	15	26	Paleran	11
2	Cakru	4	27	Semboro	12
3	Gumukmas	24	28	Jombang	12
4	Tembokrejo	10	29	Sumberbaru	5
5	Puger	10	30	Rowotengah	7
6	Kasiyan	8	31	Tanggul	10
7	Wuluhan	22	32	Klatakan	4
8	Lojejer	15	33	Bangsalsari	13
9	Ambulu	26	34	Sukorejo	7
10	Sabrang	26	35	Panti	14
11	Andongsari	14	36	Sukorambi	21
12	Tempurejo	37	37	Arjasa	31
13	Curahnongko	9	38	Pakusari	30
14	Silo I	12	39	Kalisat	36
15	Silo II	9	40	Ledokombo	5
16	Mayang	22	41	Sumberjambe	1
17	Mumbulsari	26	42	Sukowono	16
18	Jenggawah	14	43	Jelbuk	8
19	Kemuningsari K.	13	44	Kaliwates	44
20	Ajung	40	45	Mangli	30
21	Rambipuji	8	46	Jember Kidul	32
22	Nogosari	7	47	Sumbersari	54
23	Karangduren	11	48	Gladakpakem	26
24	Balung	5	49	Patrang	69
25	Umbulsari	20		Jumlah	905

Sumber: Dinkes Kabupaten Jember, 2016

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terdapat beberapa Puskesmas yang mempunyai kasus kejadian DBD dengan jumlah relatif banyak. Puskesmas Patrang memiliki kasus terbanyak yaitu 69 kasus, diikuti oleh Puskesmas Summersari sebanyak 54 kasus, Puskesmas Kaliwates sebanyak 44 kasus, Puskesmas Ajung sebanyak 40 kasus, Puskesmas Tempurejo sebanyak 37 kasus, Puskesmas Kalisat sebanyak 36 kasus, Puskesmas Jember Kidul sebanyak 32 kasus, Puskesmas Arjasa sebanyak 31 kasus, Puskesmas Pakusari dan Mangli masing-masing sebanyak 30 kasus. Penyakit DBD ini merupakan salah satu

penyakit yang bersifat endemik di Kabupaten Jember dan dari tahun ke tahun cenderung terus meningkat, adapun jumlah penderita DBD di Kabupaten Jember pada akhir tahun 2015 sebanyak 905 orang. Di lain pihak, Dinkes Kabupaten Jember menyatakan hal ini disebabkan kurang memadainya sumber daya manusia, khususnya tenaga pelaksana lapangan baik secara kualitas maupun kuantitas (Dinkes Kabupaten Jember, 2016).

Pembahasan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah, pasti tidak dapat tidak harus terkait dengan pegawai. Setiap organisasi pemerintah selalu menginginkan peningkatan prestasi pegawainya, karena prestasi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Kesesuaian kinerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi merupakan hal utama yang dituntut oleh organisasi.

Ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja kerja pegawai, salah satunya adalah kecerdasan emosional (*Emotional Quotient* = EQ). Banyak organisasi telah menerapkan konsep-konsep kecerdasan emosional sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi diri sendiri, maupun dalam bersosialisasi (Goleman, 2006). Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain secara baik.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang menggunakan atau mengendalikan emosinya guna membantu memecahkan masalah terkait

dengan kehidupannya dan bekerja untuk menjadi lebih baik dan efektif. Abraham dan Shanley (1997) juga berpendapat bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik akan dapat berprestasi dan bekerja secara optimal.

Literatur dan penelitian telah menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang secara nyata memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, Cooper (2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dengan kinerja dan peningkatan prestasi seseorang. Sebaliknya Bono (1996) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tanpa diikuti oleh kecerdasan intelektual yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, misalnya semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Callahan (2003), Beheshtifar dan Zare (2013), dan Fachrunnisa dkk. (2014) menemukan bahwa semangat kerja tanpa pengetahuan yang cukup di bidangnya tidak berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang.

Lipham (1986), melaporkan dukungan yang tidak kalah pentingnya adalah sumber daya manusianya yakni para pelaksana lapangan yang memiliki latar belakang yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya, disamping itu juga harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Gibson (1995) menyatakan hal yang sama bahwa semangat kerja merupakan awal dari suatu kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, penelitian yang dapat

mengungkapkan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja memiliki nilai strategis dan perlu dilaksanakan.

Pelaksana lapangan merupakan kelompok pegawai yang berperan penting dalam penanggulangan penyakit. Tinggi rendahnya tingkat keberhasilan suatu program ditentukan oleh tingkat keterlibatan pelaksana lapangan dalam sebuah program (Caldwell dan Spinks, 1993). Artinya, jika pelaksana lapangan memiliki semangat kerja tinggi, maka hal tersebut akan diikuti oleh kinerja yang tinggi. Dengan demikian, upaya penanggulangan penyakit akan berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kinerja memiliki keterkaitan dengan kompensasi (Sumiarsono, 2007). Kompensasi dapat berwujud kompensasi langsung (*direct compensation*) atau kompensasi tak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung biasanya berupa kompensasi keuangan, misalnya kompensasi (bayaran) yang berbentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung mencakup berbagai imbalan keuangan yang tidak termasuk kedalam kompensasi langsung. Kompensasi non-keuangan dapat berbentuk kepuasan seseorang atas pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis termasuk fisik pada mana seseorang bekerja. Jenis kompensasi non finansial dapat mencakup kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas penting dan berkaitan erat dengan pekerjaan. Beberapa faktor yang harus diperhatikan agar suatu organisasi dapat menentukan kompensasi yang paling tepat adalah: 1) harus mampu memenuhi kebutuhan minimal, 2) harus mengikat, 3) harus mampu menambah semangat

kerja, 4) harus adil, 5) harus bersifat dinamis, dan 6) harus memperhatikan kompensasi yang diberikan (Nitisemito, 2000).

Kompensasi seharusnya mendapat perhatian dari pihak-pihak yang berkompeten, karena dari penelitian terdahulu ditemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Birbaun, 1998; Muhaimin, 2004; Sumiarsono, 2007; Ibojo dan Asabi, 2014). Ketidakadilan pemberian kompensasi adalah salah satu dari sumber ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang pada akhirnya hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan serta rendahnya kinerja itu sendiri (Strauss dan Corbin, 1990; Qureshi dan Sajjad, 2015). Menurut Hameed dkk. (2014) dan Jamil dan Raja (2011), kompensasi tidak selalu memengaruhi kinerja, karena ada faktor lain yang memengaruhinya.

Mengacu pada latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, kompensasi jelas merupakan salah satu determinan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lanjutan tentang sejauh mana kompensasi yang diterima pelaksana lapangan dapat memengaruhi kinerja mereka.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat berupa kepuasan fisik, terpenuhinya kebutuhan biologis (makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya) sebagai kebutuhan dalam upaya mengamankan pemuasan kebutuhan materi. Kebutuhan fisiologis dapat juga berupa uang ataupun berupa rasa aman. Uang dapat dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan, termasuk untuk melengkapi keperluan-keperluan psikologis. Tidak dapat dipungkiri bahwa rasa aman dan keamanan adalah kebutuhan manusia paling mendasar. Sebagian dari kita menganggap

bahwa keamanan pekerjaan lebih penting daripada nilai upah, gaji atau kesempatan untuk maju. Namun sebagai manusia, ada sejumlah kebutuhan yang hanya dapat dipenuhi apabila ada bantuan atau pengakuan dari orang lain.

Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan persahabatan sebagai salah satu faktor yang akan membahagiakan. Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan kebutuhan sosial. Adanya rasa identifikasi (*sense of identification*) dan rasa memiliki (*sense of belonging*) arena telah menjadi anggota suatu kelompok tertentu. Dengan menjadi anggota suatu kelompok mereka merasakan adanya kebersamaan, sehingga dapat memperbaiki moral. Setiap manusia (pelaksana lapangan) ingin adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pertolongan dari atasan ataupun teman sekerja. Semua ini merupakan kebutuhan-kebutuhan sosial yang perlu bagi mereka. Kebutuhan *egoistic* menyangkut masalah keinginan manusia untuk independent, untuk melakukan sesuatu keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian sasaran yang diinginkan (*sense of accomplishment*), seperti: prestasi, otonomi, pengetahuan dan sebagainya. Perasaan memiliki prestasi (*sense of achievement*) atas output suatu organisasi juga merupakan kebutuhan petugas pelaksana lapangan demikian pula keinginan akan pengetahuan, keinginan mandiri (otonomi dan sebagainya).

Menurut Martoyo (2000), keinginan manusia (pelaksana lapangan) secara umum dalam suatu unit kerja atau organisasi pada dasarnya mengarah kepada pemenuhan kebutuhan, yakni: 1) gaji dan upah yang baik, 2) pekerjaan secara ekonomis, 3) kekompakan rekan kerja, 4) penghargaan atas pekerjaan, 5) keberartian pekerjaan, 6) kesempatan untuk berkembang, 7) keamanan,

kenyamanan dan menarik, 8) adil dan bijaksananya pimpinan, 9) kewajafan pengarahan dan perintah, 10) penghargaan masyarakat terhadap organisasi atau tempat kerja. Jadi, kepuasan kerja berkaitan dengan apakah sebuah pekerjaan dapat memberikan kepuasan kerja atau tidak. Hal tersebut mengindikasikan bahwa banyak pelaksana lapangan yang sulit merasakan dan mempersepsikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Rendahnya tanggung jawab mereka dan sikap acuh tak acuh terhadap apa yang dilakukan dapat menjadi pemicu melemahnya kepuasan kerja yang dirasakan sehingga berpengaruh pada melemahnya kinerja mereka (Cascio, 2003; Keban, 2004). Agus (2002), Carmeli dan Freund (2004) dan Sumiarsono (2007) menemukan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja seseorang. Owens (1991), Kavita dkk. (2012), Vrinda dan Jacob (2015) dan Inuwa (2015) menemukan hal yang sama bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu.

Mengacu pada uraian di atas, tampak jelas bahwa kepuasan kerja menentukan keberhasilan seseorang. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai adalah iklim kerja. Iklim kerja merupakan suatu impresi atau kesan seseorang yang sulit dirumuskan secara tepat. Namun iklim kerja dapat dipandang sebagai suatu yang membedakan antara lembaga yang satu dan lembaga yang lain. Iklim kerja yang baik, yang kondusif dan penuh kekeluargaan akan membuat kinerja pelaksana lapangan tinggi, demikian sebaliknya. Hal itu sesuai dengan pendapat Daft (2002)

yang menyatakan, bahwa apabila iklim kerja membahagiakan, maka hal tersebut akan sangat mendukung terjadinya kinerja yang optimal.

Robbins (2006) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan dengan kinerja dan pengembangan mutu profesional. Sedangkan menurut Donnelly (1997), iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, iklim kerja belum secara konsisten berkaitan dengan apakah sebuah pekerjaan dapat menciptakan iklim kerja yang baik atau sebaliknya.

Iklim kerja bisa terjadi karena kelompok atau kolektif, adapun kinerja bisa terjadi tidak selalu bersifat kelompok bisa pribadi-pribadi atau individu (Handoko, 2011). Kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak tempat kerja yang tidak sehat secara sosial, sehingga dikhawatirkan akan berdampak pada situasi tempat kerja yang kurang kondusif, karena pada muaranya akan mengakibatkan rendahnya kinerja mereka. Hal ini pula yang mendorong perlu dilakukannya penelitian lebih jauh agar diperoleh jawaban yang pasti. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Deshpande, 1996; Joseph, 2013; Sumiarsono, 2007; Firmansyah, 2006; Purnomosidhi, 1996; Ajala, 2012; Balkar, 2015).

Beberapa penelitian menemukan bahwa selain berpengaruh terhadap kinerja, variabel-variabel semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja juga berhubungan dengan kecerdasan emosional. Copper dan Sawaf (2001) menemukan bahwa semangat kerja berhubungan dengan kecerdasan emosional. Carruso (1999) dan Chakraborty (2004) menyatakan kompensasi berhubungan dengan kecerdasan emosional. Anoraga (2005) dan Idrus (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kecerdasan emosional. Penelitian Jain

(2014), Suhariyadi (2002), dan Firmansyah (2006) menemukan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional individu.

Dari uraian tersebut di atas jelaslah bahwa pelaksana lapangan merupakan komponen sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam meningkatkan pelaksanaan tugas dalam kerangka pelayanan publik. Karenanya, penelitian ini memfokuskan pada variabel penelitian yang meliputi semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja dan kinerja pelaksana lapangan dalam upaya penanggulangan DBD ditinjau dari pengaruh langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh kecerdasan emosional.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di dalam latar belakang dapat diketahui adanya perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu. Liphan (1986) dan Gibson (1995) menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi Callahan (2005) melaporkan temuan yang berbeda tentang masalah semangat kerja. Birbaun (1998), Muhaimin (2004), dan Sumiarsono (2007) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, tetapi Hameed dkk. (2014) melaporkan hasil penelitian berbeda tentang masalah kompensasi. Sy dkk. (2006), Khan dkk. (2012), Munawaroh dkk. (2013), dan Chamundeswari (2013) meneliti tentang masalah kepuasan kerja. Deshpande (1996), Joseph dkk. (2013) dan Purnomosidhi (1996) meneliti tentang masalah iklim kerja. Naseer (2011), Diab dan Ajlouni (2012), Mehmood (2013), Rizal dkk. (2014), dan Vratskikh dkk. (2016) meneliti tentang masalah kecerdasan emosional. Hal inilah yang menjadi pendorong peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan aspek yang lebih

spesifik yaitu apakah semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD di Kabupaten Jember.

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai?
2. Apakah semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Kebaruan Penelitian

Kebaruan (orisinilitas) dalam penelitian ini terkait dengan komprehensitas variabel penelitian. Penelitian yang mengaitkan semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai secara bersama-sama belum banyak bahkan mungkin belum ada. Sedangkan penelitian ini mengkaji seluruh variabel tersebut dalam satu model kerangka konseptual.

Penelitian terdahulu telah menemukan beberapa faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional, yaitu semangat kerja (Diab dan Ajlouni, 2012; Rizal dkk., 2014), kompensasi (Rizal dkk., 2014), kepuasan kerja (Shahhosseini, 2012), dan iklim kerja (Kannaiah dan Shanthi, 2015). Penelitian-penelitian terdahulu lainnya menemukan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu semangat kerja

(Manzoor, 2011; Muda dkk., 2014; Zameer dkk., 2014), kompensasi (Saeed dkk., 2013; Yamoah, 2013; Shahzadi dkk., 2014; Rizal dkk., 2014), kepuasan kerja (Munawaroh dkk., 2013; Khan dkk., 2012), dan iklim kerja (Chandrasekar, 2011; Leblebici, 2012). Sedangkan penelitian terdahulu yang meneliti semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional belum pernah dilakukan, sehingga hal tersebut menjadi konstruksi baru dalam penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah sebagaimana diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kecerdasan emosional pegawai.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengkaji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional.
4. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat, yaitu aspek akademik dan praktis.

1. Dari aspek akademik, temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai penunjang khasanah ilmu pengetahuan, secara khusus adalah ilmu administrasi publik dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pelaksana lapangan dalam penanggulangan DBD.
2. Dari aspek praktis, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan pemerintah dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pelaksana lapangan, khususnya dalam penanggulangan DBD agar dapat lebih efektif dan tepat sasaran melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Penelitian ini terdiri atas enam variabel, yaitu variabel kinerja, semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja, dan kecerdasan emosional. Variabel-variabel tersebut menginduk pada *grand theory* administrasi publik dengan paradigma *New Public Service* (NPS) dan manajemen sumber daya manusia.

2.1.1 Administrasi Publik

Dalam mengkaji administrasi publik (*public administration*), salah satu asumsi dasar menurut White (1926) adalah kesepahaman atas definisinya, dimana administrasi diartikan sebagai “*a unitary process that can be studied uniformly, at the municipal administration, state administration, and federal administration*” (Shafritz dkk., 2004:56). Pada definisi tersebut jelas bahwa mempelajari ilmu administrasi publik dilakukan dengan mengkaji administrasi publik sebagai satu kesatuan proses. Artinya, kita tidak boleh mempelajari sepenggal-sepenggal.

Dalam memahami administrasi publik, tidak bisa hanya melalui satu definisi saja (Shafritz dan Russel, 1999). Masing-masing peminat administrasi publik harus mempunyai perspektif berbeda sehingga dapat menyimpulkan definisi yang berbeda pula. Shafritz dan Russel (1999:5-28) telah mengembangkan pemahaman atas administrasi publik dan membedakannya menjadi empat kategori, yaitu: (1) *political perspective*, (2) *legal perspective*, (3)

managerial perspective, dan (4) *occupational perspective*. Dari perspektif politik, administrasi publik dilihat sebagai apa yang dilakukan oleh pemerintah “*what government does*” baik langsung maupun tidak langsung. Administrasi publik dilihat sebagai suatu tahapan yang tidak hanya berisi siklus pembuatan kebijakan publik, implementasi kepentingan publik, tetapi juga sebagai kegiatan kolektif yang tidak dapat dikerjakan secara individual.

Menurut perspektif legal (hukum), administrasi publik dipandang sebagai penerapan aturan atau hukum (*law in action*), regulasi, kegiatan pemberian sesuatu dari penguasa kepada rakyatnya (*King's Largesse*). Administrasi publik diartikan sebagai bentuk pencurian “*theft*”, yakni tindakan mengambil sebagian harta orang kaya (*the have*) untuk dibagikan ke yang miskin (*the have not*) secara legal dalam bentuk undang-undang perpajakan (*tax regulation*). Apapun alasannya, pihak-pihak yang merasa dirugikan harus tunduk dan menaatinya.

Menurut perspektif manajerial, administrasi publik merupakan fungsi eksekutif dalam pemerintahan. Fungsi ini merupakan bentuk dari spesialisasi dalam manajemen (bagaimana mencapai hasil melalui orang lain), dan juga sebagai simbol dari *mal-administrative*, misalnya berupa perilaku *red tape*, *inefficiency*, korupsi, kolusi dan lain-lain. Namaun demikian, perspektif ini juga dapat sebagai seni, misalnya *judgement* dan *common sense* seorang pimpinan kadang lebih dikedepankan daripada ilmu yang dimilikinya.

Menurut perspektif okupasi atau jabatan, administrasi publik dipahami sebagai bentuk profesi tertentu. Selain itu, perspektif ini mengungkap gambaran tentang program atau proyek tertentu yang dibiayai dan dilaksanakan oleh

pemerintah. Semua dilakukan sebagai penerapan idealisme dimana orang-orang ingin mewujudkan impiannya. Perspektif ini juga dilihat dari sudut pandang bidang akademik yang akan terus mempelajari seni dan ilmu manajemen untuk diterapkan di sektor publik.

Masyarakat adalah pemilik kepentingan publik yang sebenarnya. Melalui pengelolaan organisasi publik dan implementasi kebijakan publik, administrator publik seharusnya menekankan perhatian pada tanggungjawab guna melayani dan memberdayakan warga negara. Perspektif baru administrasi publik yang dikenal dengan sebutan *new public service* merupakan bentuk dari perubahan orientasi tentang posisi warga negara, termasuk di dalamnya nilai yang dikedepankan, dan peran pemerintah. Warga negara harus diposisikan di garda depan. Tidak boleh ada pembedaan antara mengarahkan dan mengayuh tetapi lebih pada bagaimana membangun institusi publik yang didasarkan pada integritas dan responsivitas (Denhardt dan Denhardt, 2003:24).

Denhardt dan Denhardt (2003:42-43) mengutarakan bahwa untuk memahami lebih jauh perspektif *new public service*, ada tujuh hal yang harus diperhatikan. Berikut ini dijelaskan ketujuh hal tersebut.

1. Bersifat lebih melayani daripada mengarahkan

Birokrat harus dapat membantu dan mengarahkan warganya untuk mengartikulasikan dan saling membagi nilai, bukan sebaliknya yaitu mengendalikan. Pemerintah tidak hanya berperan sekedar membuat ketentuan dan kebijakan. Pemerintah harus mampu melakukan negosiasi, memfasilitasi dan menjadi perantara untuk mengatasi problem di masyarakat.

2. Mengedepankan kepentingan publik

Membangun kepentingan publik harus menjadi prioritas para administrator publik. Hal ini dimaksudkan tidak hanya untuk menemukan solusi yang akurat dan cepat melalui pilihan dan preferensi individu, namun lebih dari itu harus mampu berbagi kepentingan dan tanggungjawab dengan masyarakat. Administrator negara berperan membantu masyarakat mengartikulasikan kepentingan umum. Masyarakat harus diberi pilihan di setiap tahapan proses pemerintahan. Mereka tidak hanya dilibatkan jika ada pesta demokrasi berbentuk pemilihan umum.

3. Berpikir secara strategik dan bertindak secara demokratis

Kebijakan dan program akan tercapai secara efektif dan bertanggung jawab manakala kebijakan tersebut dilakukan melalui usaha bersama dan berproses secara kerjasama pemerintah dengan masyarakat.

4. Melayani masyarakat bukan pelanggan

Kepentingan publik adalah hasil dari dialog tentang berbagi nilai-nilai (*shared values*), bukan sekedar cermin dari agregasi kepentingan individu. Administrator publik tidak hanya bekerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetapi lebih harus lebih banyak difokuskan pada upaya membangun kepercayaan dan hubungan kerjasama di antara masyarakat.

5. Mengakui kompleksitas akuntabilitas publik

Pelayanan publik harus mengutamakan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan. Sdelain itu, pelayanan publik juga harus mempertanggungjawabkan hasil dari sisi etika, prinsip demokrasi, termasuk juga kepentingan publik. Semua warga

masyarakat harus siap menanggung risiko atas kegagalan suatu implementasi kebijakan publik. Akuntabilitas administrasi publik bersifat kompleks dan memiliki banyak dimensi, misalnya, tanggungjawab secara profesional, politis, legal, dan demokratis.

6. Menghargai masyarakat dan bukan menekankan pada produktivitas

Organisasi publik dan jaringannya diasumsikan akan bekerja dalam jangka waktu lama. Oleh karena itu, penghargaan terhadap proses yang kolaboratif dan nilai kepemimpinan bersama harus didasarkan pada penghargaan untuk semua orang.

7. Menghargai pelayanan publik lebih dari kewirausahaan

Administrator publik dan masyarakat harus mengembangkan kepentingan publik secara lebih baik, bukan berpola sebagai seorang wirausaha. Hal ini harus diprioritaskan mengingat uang publik untuk pelayanan masyarakat tidak lain berasal dari masyarakat.

Berkaitan dengan prinsip *new public service* di atas, Denhardt dan Denhardt (2003) menyampaikan ide-ide dalam teori administrasi publik yang lebih berorientasi kepada publik. Sesuai dengan sifat dan misi publik dari administrasi publik yang berusaha sedemikian rupa untuk melayani masyarakat sebagai warga negara. Konsekuensinya, hak dan kewajiban publik masing-masing manusia tidak dapat melepaskan identitas, kapasitas sosial, politik, dan ekonomi.

2.1.1.1 Organisasi Publik

Organisasi publik lahir dari teori organisasi. Agar dapat memahami organisasi publik dengan baik, teori organisasi dapat kita jadikan sebagai awal

untuk sudut pandang. Menurut Fahmi (2013), organisasi publik adalah sebuah wadah yang memiliki peran ganda dan didirikan dengan maksud untuk mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak. Selain itu, organisasi public harus mampu memuaskan pemilikinya. Sementara Robbins (2006) menyatakan organisasi publik adalah suatu kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasikan, dimana batasannya relatif dapat diidentifikasi, dan bekerja berbasis relativitas terus menerus guna mencapai tujuan bersama atau sejumlah tujuan. Handoko (2011) menyatakan organisasi publik berkaitan dengan proses pengorganisasian, dan proses penyusunan struktur organisasi dan harus sesuai dengan tujuan organisasi, ketersediaan sumber daya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dengan demikian, hasil pengorganisasian adalah struktur organisasi yang berkaitan dengan kesesuaian organisasi birokrasi sebagai penyelenggara dari kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif agar tidak terjadi fragmentasi birokrat. Namun sayangnya, praktik yang ada sering muncul ketidak-efektivitas penerapan kebijakan. Penyebabnya adalah kurangnya koordinasi dan kerjasama pemerintah dengan lembaga-lembaga negara lainnya. Kompleksitas yang tinggi menuntut adanya kerjasama dari banyak organisasi. Sebagai pelaksana sebuah kebijakan, koordinasi yang baik dari birokrat untuk mendukung kebijakan yang telah diputuskan.

Mengacu pada uraian di atas, jelas bahwa organisasi publik merupakan suatu wadah penjamin penyediaan pelayanan publik yang mengacu pada asas-asas umum pemerintahan dan korporasi dan memberi perlindungan bagi setiap warga

negara dan penduduk. Untuk itu, upaya menghindari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik harus diprioritaskan yang dilandasi oleh peraturan dan hukum pendukungnya. Artinya, organisasi publik melayani dan dimiliki oleh masyarakat luas, tidak mementingkan keuntungan melainkan pelayanan serta harus memperhatikan banyak aspek dalam pengambilan keputusan dalam menjalankan kegiatannya.

UUD negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa negara wajib melayani setiap warga negara guna memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik. Organisasi publik didirikan dengan maksud untuk menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk terlindungi sebagai perwujudan dari tanggung jawab negara dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Oleh karena itu norma hukum yang mampu memberi dan menjamin aturan secara jelas sangat diperlukan.

Tujuan organisasi publik adalah untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan atas kondisi di waktu mendatang dimana organisasi sebagai kolektifitas diharapkan mampu mewujudkannya (Etzioni, 1982), dalam Handoko (2011). Organisasi dimaksudkan untuk meletakkan kerangka prioritas guna menyatukan arah semua program dan aktivitas dalam upaya untuk mewujudkan misi organisasi. Berikut adalah alasan-alasan yang mendasari tujuan didirikannya organisasi publik (Handoko (2011:110).

1. Tercapainya kesejahteraan rakyat

Pada intinya pelayanan publik adalah sarana bagi setiap warga negara guna mendapatkan kesejahteraan tertentu.

2. Budaya serta kualitas aparat

Pelaksana organisasi publik diangkat sebagai abdi bagi negara dan masyarakat. Mereka bukanlah penguasa terhadap negara dan masyarakatnya.

3. Mutu pelayanan umum atau publik

Pelayanan umum di berbagai bidang pemerintahan baik di pusat maupun di daerah harus mengedepankan mutu (kualitas). Harapannya adalah masyarakat dapat memperoleh pelayanan lebih cepat, tepat, murah, dan memuaskan. Di era reformasi sekarang ini, tuntutan atas kualitas pelayanan umum yang transparan serta tidak pilih kasih harus dilakukan melalui penerapan prinsip-prinsip berbasis akuntabilitas dan mengedankan pertimbangan efisiensi.

2.1.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berdasarkan pada ilmu perilaku yang dikembangkan dengan memusatkan perhatian pada perilaku manusia. Perilaku organisasi dikembangkan sudah cukup lama dan pentingnya sebagai ilmu mulai dirasakan. Perilaku organisasi adalah ilmu terapan yang dibentuk mengacu pada kontribusi dari sejumlah bidang ilmu yang berkaitan dengan perilaku. Robbins dan Judge (2008:11) menegaskan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang mempelajari kemampuan individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Tujuannya adalah menerapkan ilmu pengetahuan dalam rangka untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Dengan kata lain, perilaku organisasi merupakan bidang keahlian khusus dengan tujuan pokok ilmu pengetahuan umum. Perilaku organisasi juga dapat dimaknai sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti (Kelly, dalam Thoha (2014:9). Hal ini dapat

mencakup bagaimana suatu organisasi berawal, lalu tumbuh dan selanjutnya berkembang dan bagaimana organisasi berpengaruh terhadap anggota-anggotanya, kelompok, organisasi lain, dan lembaga yang lebih besar. Artinya, perilaku organisasi memuat interaksi dan keterkaitan antara organisasi dan perilaku organisasi. Artinya, organisasi dipandang sebagai sebuah sistem terbuka yang menekankan pada aspek saling hubungan dan ketergantungan. Thoha (2014:5) memaknai perilaku organisasi sebagai suatu studi tentang aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Mengacu pada sejumlah definisi tentang perilaku organisasi, dapat dinyatakan bahwa perilaku organisasi adalah aspek mendasar ilmu perilaku yang dikembangkan dengan memusatkan perhatian pada perilaku manusia dalam suatu organisasi.

Perilaku organisasi juga berkaitan dengan peramalan dan pengendalian terhadap perilaku individu di dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku individu tersebut memengaruhi cara-cara dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada dua komponen utama yang mendukung kerangka dasar bidang. Pertama adalah individu-individu yang berperilaku. Kedua adalah organisasi formal yang mewadahi perilaku tersebut. Manusia beradab harus terlibat dalam suatu komunitas atau organisasi tertentu. Artinya, manusia tidak dapat melepaskan dirinya dari kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi.

Salah satu hambatan utama yang dihadapi oleh organisasi adalah membuat individu-individu yang ada di dalamnya beradaptasi. Perilaku organisasi menawarkan tantangan dan sekaligus peluang bagi pemimpin. Perilaku organisasi juga menghargai adanya keragaman dan pemimpin harus mampu melihat manfaat

dari keragaman di dalam organisasi dan kemungkinan mengubah praktik ketika bekerja. Perilaku organisasi dapat menaikkan kualitas serta produktivitas karyawan. Pimpinan harus melakukan hal tersebut dengan memberi individu kewenangan, dalam merancang dan menerapkan program, atau meningkatkan pelayanan kepada pelanggan serta membantu karyawan dalam menangani konflik kehidupan mereka.

Pada hakikatnya, perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antar individu dalam organisasi. Untuk mengetahui perilaku organisasi terlebih dahulu mempelajari individu-individu pendukung organisasi yang dimaksud. Pemahaman atas sifat-sifat manusia dapat dilakukan salah satunya dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang tidak lain adalah salah satu bagian organisasi. Thoah (2014:36) berpendapat bahwa ada sejumlah prinsip perilaku organisasi. Pertama adalah pada prinsipnya manusia memiliki perilaku berbeda tergantung kepada kemampuannya. Pengetahuan atas prinsip dasar kemampuan ini penting guna mengerti mengapa seseorang memiliki perilaku berbeda jika dibandingkan dengan yang lain. Seseorang akan bertingkah laku berbeda karena kemampuannya terbatasnya. Kemampuan antar manusia berbeda karena sejak lahir takdir masing-masing manusia berbeda. Namun demikian, tidak salah kiranya jika ada yang berpendapat bahwa perbedaan tersebut terjadi bukan karena sejak lahir tetapi karena perbedaan kemampuan menyerap informasi. Jadi, kecerdasan adalah perwujudan kemampuan manusia, yang dapat berasal dari pembawaan sejak lahir atau karena hasil dari didikan atau karena pengalaman. Kita boleh setuju tidak menolak anggapan tersebut. Namun yang jelas, perbedaan kemampuan antar

manusia dapat memunculkan perbedaan perilaku mereka. Perbedaan kemampuan ini dapat digunakan untuk memprediksi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan pekerjaan karena berasal dari kerjasama dalam organisasi.

Kedua, kebutuhan manusia tidak pernah sama. Serangkaian kebutuhan yang mengikat telah mendorong manusia untuk bertindak dan berperilaku berbeda. Kebutuhan dapat dimaknai sebagai sejumlah pernyataan dari dalam diri manusia (*internal state*) yang dapat membuat seseorang bertindak demi tercapainya suatu. Kebutuhan antar orang tidak pernah akan sama. Misalnya, seorang pegawai terdorong untuk memperoleh tambahan gaji agar bisa hidup lebih baik. Misalnya, kebutuhan seseorang selama satu bulan tentu berbeda dengan kebutuhan orang lain yang ujungnya adalah mendorong orang tersebut untuk melakukan sesuatu guna memenuhi dorongan tadi. Hal tersebut dilakukan tidak hanya karena alasan internal tetapi bisa jadi karena alasan eksternal, misalnya sebagai upaya untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungannya. Perbedaan pemahaman kebutuhan tersebut diyakini akan bermanfaat guna memahami konsep perilaku seseorang di dalam suatu organisasi. Hal ini dapat digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan apakah perilaku karyawan memiliki orientasi yang sama dengan tujuan organisasi.

Ketiga, orang berpikir dan bertindak atas tuntutan masa depan dengan mengambil suatu pilihan. Kebutuhan seseorang dapat dipenuhi melalui perilakunya masing-masing. Tidak dapat dipungkiri, seseorang selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan potensial dan hal tersebut harus dipenuhi melalui

perilaku atas pilihan sesuai dengan kesukaannya. Misalnya, jika harus memilih dari dua pilihan, maka keputusan untuk memilih pilihan pertama atau kedua tentu harus didasarkan pada preferensi risiko dan harapan atas imbal hasil yang melekat di dalamnya. Teori harapan (*expectancy theory*) dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku seseorang ada saat menghadapi sebuah pilihan. Teori ini berpatoka pada proposisi sederhana. Seseorang akan memilih untuk berperilaku tertentu karena yang bersangkutan yakin akan dapat memperolehnya dengan besaran tertentu. Misanya, tawaran menamatkan hadiah atau upah, atau akan menjadi lebih dikenal oleh atasan). Namun demikian, harus dipahami bahwa teori ini tidak dapat digunakan dalam kaitannya dengan peramalan atas seseorang apakah yang bersangkutan akan berperilaku terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Model ini bekerja berdasarkan asumsi sebuah keputusan rasional hanya akan diambil jika persepsi terhadap lingkungan dimana dia berada mendukungnya.

Keempat, pengalaman masa lalu atas sebuah kebutuhan akan membuat seseorang mampu memahami lingkungannya. Memahami lingkungan dimana seseorang berada merupakan sebuah proses aktif. Seseorang mencoba untuk menjadikan lingkungan atau tempat dia berada sebagai tempat yang mempunyai makna penting. Proses aktif ini melibatkan seseorang untuk mengakui secara selektif sejumlah aspek berbeda yang berada di lingkungannya. Selain itu, yang bersangkutan juga dapat menilai apa yang dilihatnya terkait dengan pengalaman sebelumnya dan mengevaluasi serta menganalisis pengalamannya terkait dengan sejumlah kebutuhan dan nilai. Dengan demikian, pengalaman seseorang menjadi

penting sebagai sumbangsih atas pemikiran dan bagaimana seseorang berlaku pada suatu organisasi. Artinya, lingkungan berperan banyak menyokong objek dan peristiwa dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki manusia. Seseorang dapat menjadikan pengalamannya sebagai dasar untuk mengambil tindakan.

Kelima, bentuk reaksi senang atau tidak senang merupakan hak seseorang. Manusia jarang berlaku netral tentang sesuatu yang diketahui dan atau dialami. Manusia cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang dialami dengan berbagai macam ekspresi. Evaluasi yang dilakukannya merupakan salah satu penentu yang tidak mudah untuk memengaruhi perilakunya di masa mendatang. Perasaan yang ada akan membuat seseorang berbuat sesuatu yang berbeda dari orang lain sebagai konsekuensi dari upaya untuk menanggapi sesuatu. Dalam hal ini, seseorang bisa saja puas karena telah mendapatkan gaji dari suatu tempat tertentu. Sebaliknya, orang lain belum tentu merasa puas walaupun yang bersangkutan bekerja di tempat yang sama. Perbedaan tingkat kepuasan akan berbeda-beda antar orang. Kepuasan seseorang sangat ditentukan oleh harapan yang melekat pada dirinya. Kealahan persepsi adalah sesuatu yang wajar dan umum serta menarik untuk dikaji lebih jauh. Oleh karena itu, pimpinan organisasi akan mengalami kesulitan untuk mendistribusikan sejumlah penghargaan. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa kenaikan gaji atau promosi yang semuanya dimaksudkan untuk memuaskan pegawai.

Keenam, sikap dan perilaku seseorang ditentukan oleh berbagai macam faktor. Seseorang dapat termotivasi atau terangsang untuk berperilaku positif jika yang bersangkutan mendapatkan penekanan atas arti penting hal yang

dilakukannya. Keberhasilan menyelesaikan suatu tugas sangat tergantung kepada kemampuan yang melekat pada dirinya. Sebenarnya, perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh organisasi dimana dia bekerja. Hal yang dapat dilakukan adalah mengubah satu atau sejumlah faktor utama perilaku individu yang relative mudah untuk diubah. Namun demikian, tetap saja bahwa faktor-faktor tersebut terbuka untuk diubah atau dipengaruhi. Jelas kiranya sekarang bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Namun demikian, kemampuan individual merupakan factor pengaruh terbesar. Faktor lain yang dapat memengaruhi kemamuan individual adalah harapan untuk menerima kompensasi atau penghargaan.

Dari uraian di atas, tampak jelas bahwa ada banyak faktor yang menentukan perilaku manusia. Tidak jarang sebuah organisasi harus menghadapi kesulitan pada saat bermaksud untuk menciptakan suatu dalam upaya untuk mencapai target kinerja organisasi. Kebutuhan seorang pegawai bisa jadi menjadi factor utama dalam penciptaan efektivitas kerja. Konsekuensi dari anggapan ini adalah pimpinan harus membuat rancangan kerja yang mampu mengarahkan tercapainya kebutuhan tersebut. Jika kemampuan pegawai sebagai factor penentu keberhasilan, maka pimpinan dapat membuat rencana yang menekankan pada peningkatan kemampuan dengan berbagai cara, misalnya melalui latihan jabatan atau dengan menyertakan pada pendidikan tambahan. Secara umum dapat dinyatakan bahwa pemimpin dan pegawai atau bawahan memiliki prinsip yang tidak jauh berbeda terkait dengan upaya meningkatkan kemampuan dalam rangka ikut serta mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sebenarnya adalah sebuah proses pengakuan atas pentingnya manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi. Manusia harus mendapatkan kesempatan untuk dikembangkan agar mampu berkontribusi secara optimal bagi organisasi termasuk juga dengan pengembangan diri (Gomes, 2003). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari konsep manajemen. Manajemen sendiri mencakup sejumlah aspek, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*executing*) dan pengendalian (*controlling*). Aspek-aspek yang dimaksud melekat pada bagian-bagian utama sebuah organisasi bisnis yang dapat meliputi bagian produksi, pemasaran, keuangan, atau personalia. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pengetahuan tentang manajemen SDM menjadi mutlak bagi pimpinan sebuah organisasi. Kata “manajemen” dapat dimaknai sebagai sebuah seni dan ilmu untuk mengelola sumberdaya yang ada dalam sebuah organisasi agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan (Rivai, 2005).

Kita mengenal sejumlah pengertian tentang manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sebagaimana disampaikan oleh sejumlah pakar. Misalnya, Douglas dan Goodale (1986:6) menyatakan “*human resource management is the process through hican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals*”. Menurut definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia merupakan

sebuah proses dengan mana tercapainya kesesuaian optimal dengan memperhatikan sumberdaya organisasi dan lingkungan yang membuat semua pihak merasa puas, baik karyawan/pegawai sebagai individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Flippo (2002:11), *“human resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”*. Menurut definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia mencakup empat aktivitas utama (fungsi) manajemen atas pengadaan sumberdaya manusia, mengembangkannya, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, melakukan pemeliharaan, dan memutuskan hubungan kerja. Semua dilakuakn dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

Hasibuan (2003) memaknai manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar tercapai efektivitas dan efisiensi yang dapat membantu terwujudkannya tujuan organisasi. Tunggal (2003) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi manajemen yang berhubungan dengan perolehan, penempatan, pelatihan, dan pengembangan pegawai/karyawan suatu organisasi. Handoko (2011) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai tinsakan menarik, menyeleksi, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia guna tercapainya tujuan bersama.

Barthos (1990) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia telah menjadi sebuah masalah baru yang dirasakan oleh organisasi bisnis pada era 1960-an. Barthos (1990) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya pembinaan, penggunaan dan perlindungan manusia sebagai sumber utama sebuah organisasi baik yang terikat maupun yang tidak terikat dalam hubungan kerja.

Berdasarkan pada definisi-definisi di atas dapat dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses bagaimana merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan manusia yang di dalamnya mencakup bagaimana mendapatkan tenaga kerja, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara dan memutuskan hubungan kerja agar tercapai tujuan bersama (perorangan, organisasi maupun masyarakat). Artinya, keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia diharapkan tidak hanya mampu, cakap, atau terampil, tetapi juga harus mempunyai kemauan dan kesungguhan serta kemampuan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu, tenaga manusia yang ada di organisasi harus memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi agar tujuan bersama dapat terwujud.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman (2008), manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan. Keempat tujuan yang dimaksud adalah tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal. Tujuan organisasional dikaitkan

dengan bagaimana memahami manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar mampu menyumbang pencapaian efektivitas dan efisiensi organisasi. Departemen atau divisi sumber daya manusia biasanya dibentuk dengan maksud untuk membantu pimpinan. Tujuan fungsional berkaitan dengan upaya mempertahankan sumbangsih departemen sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, peran sentral sumber daya manusia akan menjadi sia-sia dan tidak berarti apa-apa manakala kriteria yang melekat pada manajemen sumber daya manusia ditemukan lebih rendah daripada tingkat kebutuhan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Tujuan sosial berkaitan dengan aspek etis dan sosial dalam merespon kebutuhan dan tantangan masyarakat atau lingkungan sekitar organisasi agar dampak negatif terhadap organisasi dapat diminimalkan. Kegagalan organisasi memanfaatkan sumber daya yang ada bagi masyarakat sekitar dapat memunculkan kendala bagi organisasi.

Tujuan personal berkaitan dengan upaya membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadinya. Dalam hal ini, organisasi harus mampu mewujudkan sumbangsih individual terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi atau manajemen harus memperhatikan tujuan personal karyawan. Untuk itu, organisasi harus mempertahankan keberadaan karyawan dan menjaganya sampai pension nanti. Jika organisasi tidak mempertimbangkan tujuan personal, maka dikuatirkan kinerja dan kepuasan karyawan akan berkurang atau melemah yang pada gilirannya dikuatirkan karyawan terpaksa berhenti bekerja dan pindah ke tempat lain.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana halnya fungsi manajemen umum, manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan SDM merupakan seperangkat kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan atas kebutuhan jumlah pegawai atau SDM dari suatu organisasi di waktu mendatang. Estimasi atas jumlah atau jenis tenaga kerja untuk semua bagian menjadi tanggungjawab dari bagian SDM atau sering disebut bagian kepegawaian yang bertugas menyusun rencana secara terstruktur. Departemen SDM selalu melakukan analisis atas segala hal yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas departemen SDM antara lain adalah melakukan penarikan pegawai, melakukan seleksi pegawai, mengembangkan pegawai dan lain-lain (Sirait, 2006).

Menurut Milkovich dan Mahoney (1979) dalam Sirait (2006:26), perencanaan sumber daya manusia mencerminkan sebuah *“systematically forecasts an organization future supply of and demand for employees”*. Perencanaan SDM dapat didefinisikan sebagai suatu metode untuk menetapkan kebutuhan tenaga kerja. Kebutuhan tersebut dapat dianalisis secara kuantitas maupun kualitas yang mencakup suatu periode waktu tertentu. Selain itu, perencanaan SDM juga mencakup aktivitas menentukan bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja (Westerman dan Donoghue, 2002). Menurut Manullang (2001), fokus dari perencanaan SDM adalah pada tindakan tertentu yang harus diambil oleh manajemen untuk menjamin bahwa ketersediaan tenaga kerja di organisasi tercukupi baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Tenaga kerja

harus tersedia cukup untuk berbagai posisi atau jabatan yang ada di organisasi termasuk antisipasinya.

Halim dan Zeki (2012) menekankan pentingnya perencanaan SDM dalam sebuah organisasi yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas, kecukupan dan ketepatan, ketersediaan SDM yang cakup dan menjamin penggunaan SDM secara efektif. Halim dan Zeki menyimpulkan bahwa perencanaan SDM harus mampu menyelesaikan sejumlah hal penting sebagai berikut:

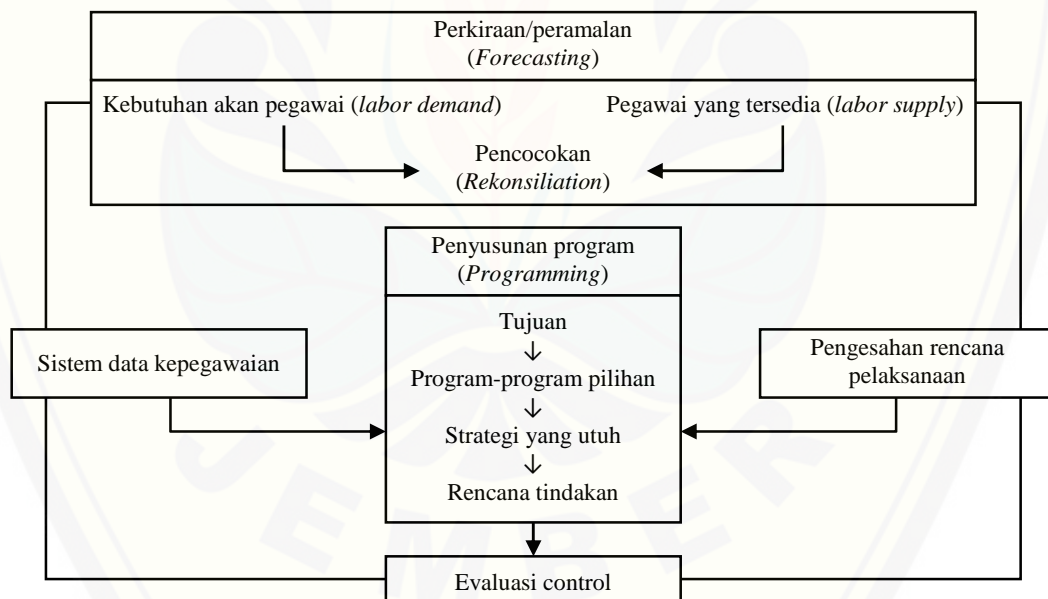
1. Efektivitas penggunaan,
2. Estimasi kebutuhan,
3. Pengembangan dan kesesuaian program kebijakan, dan
4. Mengkaji ulang serta mengawasi seluruh proses.

Organisasi harus mampu merencanakan dan mengestimasi kuantitas atau jumlah dan kebutuhan jenis SDM. Perencanaan SDM yang baik dan benar akan membuat organisasi mampu menempatkan orang pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*). Perencanaan SDM tidak saja bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi, namun juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melakukan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang (Sirait, 2006).

Setidaknya ada dua aktivitas utama yang harus dilakukan dalam menyusun perencanaan SDM, yaitu menetapkan kebutuhan SDM dan menentukan suplai SDM. Sebelum menentukan kebutuhan SDM untuk masa mendatang, pertama-tama manajemen harus dapat menentukan rencana strategis perusahaan. Kedua, manajemen harus mampu memperkiraan tingkat kegiatan di masa mendatang. Perhitungan atau perkiraan kebutuhan SDM dapat dilakuakn dengan salah satu

dari empat cara yang umum dikenal, yaitu: penilaian manajerial, analisis rasio kecenderungan, analisis pekerjaan, dan analisis keahlian dan keterampilan (Manullang, 2001).

Suplai SDM dapat ditentukan dengan cara memperkiraan suplai internal dan estimasi suplai eksternal. Perkiraan suplai SDM yang tersedia di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan analisis kondisi sekarang sumber daya, analisis pemborosan, penilaian perubahan dalam kondisi kerja dan absensi, dan perkiraan hasil program pelatihan (Manullang, 2001). Mengacu pada pendapat Sirait (2006), siklus perencanaan sumber daya manusia dapat disajikan sebagaimana pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Siklus Perencanaan Sumber Daya Manusia
Sumber: Sirait (2006:9)

Gambar 2.1 menunjukkan bagaimana proses manajerial di organisasi berlangsung. Proses tersebut dimulai dari peramalan, lalu penyusunan program dan berakhir dengan evaluasi dan pengendalian. Proses manajerial memperoleh

masukannya dari sistem data kepegawaian. Sedangkan outputnya berupa pengesahan rencana pelaksanaan. Secara umum, proses perencanaan SDM terdiri atas tiga kegiatan. Urutan dari ketiga kegiatan tersebut tidak dapat tumpang tindih. Ketiga kegiatan yang dimaksud adalah peramalan (*forecasting*), pemrograman (*programming*), dan evaluasi dan pengendalian (Sirait, 2006). Berikut ini diulas masing-masing urutan kegiatan tersebut.

a. Peramalan

Peramalan SDM adalah mengestimasi kebutuhan SDM organisasi (*labor demand*). Selain itu, organisasi juga memperkirakan jumlah SDM yang tersedia di dalam dan di luar serta melakukan penyesuaian kebutuhan dan ketersediaan SDM.

b. Penyusunan program

Kegiatan penyusunan program mencakup perumusan tujuan, penetapan aneka alternatif program, menyusun strategi perolehan SDM, dan tindak lanjut kegiatan yang diperlukan.

c. Evaluasi dan pengendalian

Evaluasi dan pengendalian berisi kegiatan penilaian atas segala hal yang telah dijalankan pada dua tahap sebelumnya. Selanjutnya diberikan umpan-balik untuk mendapatkan pengesahan. Seluruh aktivitas tersebut hanya dapat dijalankan secara benar apabila didukung oleh lengkapnya data kepegawaian. Data yang dimaksud meliputi data jumlah SDM, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kemampuan khusus SDM (keterampilan), umur, pengalaman pekerjaan, dan posisi atau jabatan terakhir.

Pengorganisasian berkaitan dengan program-program yang disusun dan ditetapkan mengharuskan dibentuknya unit atau departemen pelaksana program-program yang dimaksud. Singkanya, manajer personalia harus dapat membentuk satu department melalui perancangan struktur yang mendeskripsikan keterkaitan tugas antar pegawai dan antar faktor-faktor fisik.

Pengarahan dapat juga dimaknai sebagai pemberian semangat atau perintah agar pegawai mulai melakukan aktivitas rutinnya. Fungsi ini harus mampu menumbuh-kembangkan keinginan pegawai agar secara aktif memulai bekerja. Pengendalian merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pengamatan terhadap aktivitas perencanaan serta perbaikan jika ada kesalahan atau penyimpangan atas pelaksanaan aktivitas (Sirait, 2006). Disamping munculnya fungsi manajemen, manajer harus mempunyai kemampuan menjalankan fungsi operasional. Contoh dari fungsi operasional perusahaan adalah mendapatkan pegawai, mengembangkan pegawai, memberikan imbalan, mengintegrasikan, mempertahankan dan memutuskan hubungan kerja.

Penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan mengelola SDM secara benar dan tepat yang diharapkan dapat erciptanya pelaksanaan manajemen secara optimal di organisasi, dan pelaksanaan pelayanan publik dalam penanggulangan DBD. Variabel-variabel yang diteliti meliputi semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai merupakan bidang garapan manajemen sumber daya manusia yang terkait erat dengan keberhasilan pelaksanaan manajemen. Konsep MSDM mencakup perencanaan SDM, analisis pekerjaan, rekrutmen,

seleksi, motivasi kerja, produktivitas, pelatihan dan pengembangan, kinerja, kompensasi, perencanaan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, pemberhentian, dan sistem informasi (Husein, 2000).

Uraian di atas jelas menunjukkan bahwa peran SDM dalam suatu organisasi sangat penting. Tantangan yang dihadapi manusia ke depan adalah menciptakan aneka ragam organisasi dan sekaligus menuntut tercapainya sebuah efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pengelolaan. Ketergantungan organisasi pada SDM yang bermutu tinggi akan semakin tinggi, tanpa harus mengabaikan perhatian terhadap manajemen sumber-sumber organisasi lainnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud semua kegiatan SDM untuk meningkatkan sumbangan SDM terhadap keberhasilan organisasional, khususnya dalam penanggulangan DBD.

2.1.3 Kinerja

Kata “kinerja” merupakan terjemahan dari kata *performance*. *Performance* adalah kata benda (*noun*). *Performance* dapat dimaknai sebagai menyelesaikan pekerjaan (*thing done*). Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat nyata (riil), dapat diamati dan terukur.

Berikut ini disajikan beberapa pengertian lain tentang kinerja yang dikemukakan oleh beberapa peneliti. Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin pada keluaran yang dihasilkan (Simamora, 1999:327). Robbins (2006:233), menyatakan kinerja salah satu tolok ukur kinerja individu adalah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja individu

dapat dilakukan setidaknya dengan tiga kriteria, yakni: tugas, perilaku, dan ciri individu. Menurut Rivai (2005:309), kinerja adalah perilaku riil yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sebagai sebuah hasil kerja dalam bentuk prestasi kerja sesuai dengan posisinya dalam organisasi.

Secara umum, kinerja dapat dipandang sebagai kesediaan seseorang atau kelompok individu untuk menjalankan sesuatu aktivitas dan menyelesaikannya sehingga sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mengacu pada target yang ditetapkan. Pada dasarnya terdapat dua pemaknaan tentang kinerja (*performance*), yaitu kinerja pegawai atau karyawan (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*institutional performance*). Kedua makna tersebut harus saling bersinergi. Kinerja organisasi adalah penjumlahan dari kinerja semua individu dalam organisasi tersebut. Dengan tidak bermaksud mengesampingkan makna penting dari kinerja pegawai/ karyawan, penelitian ini lebih memfokuskan perhatiannya pada pengertian kinerja dari terminologi organisasi.

Dalam konteks organisasi, pengertian kinerja dilihat secara variatif, Prawirosentono, seperti dikutip oleh Widodo (1997:82) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Pengukuran kinerja sebuah organisasi berkaitan erat dengan bagaimana pendekatan yang digunakan dalam mengamati organisasi tersebut. Misalnya, pendekatan klasik mengamati kinerja organisasi persis dengan tingkat efisiensi organisasi. Artinya, kinerja organisasi dipandang sama dengan efisiensi.

Sedangkan menurut pendekatan neo-klasik, pengukuran kinerja organisasi didasarkan pada bagaimana manajemen menciptakan suasana harmonis di antara semua anggota organisasi. Sebuah organisasi dinyatakan mempunyai kinerja baik manakala anggota organisasi tersebut telah merasa puas dan menyatakan sesuai dengan apa yang diberikan oleh organisasi. Pendapat ini merupakan bentuk dari kelanjutan pandangan yang menganut paham hubungan atau interrelasi antar manusia, yang memosisikan kepuasan anggota sebagai sentral dari permasalahan organisasi dan manajemen.

Dalam perkembangan berikutnya, pendekatan modern terhadap pengukuran kinerja organisasi sebagai suatu pendekatan sistem melihat kinerja organisasi tidak hanya diukur melalui rangkaian proses dari input, proses sampai output, tetapi juga merupakan suatu keterpaduan ketiga variabel tersebut dalam hubungan atau interaksi timbal balik dengan variabel lingkungan yang memengaruhi intern organisasi. Pendapat tersebut meyakini bahwa penting sekali untuk memperhatikan struktur sebuah organisasi. Tetapi dalam konteks perilaku aktivitas organisasi adalah penting untuk memberi kesempatan tentang adanya kebebasan dalam beraktivitas dan berperilaku organisasi modern secara keseluruhan sehingga anggota organisasi mampu lebih mudah untuk menyesuaikan diri sesuai tuntutan dinamika dan kompleksitas perubahan lingkungan.

Penggunaan model sistem sebagai suatu usaha komprehensif dalam pengukuran kinerja organisasi meliputi empat kriteria dasar, yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi (Emitasi Etzioni, dalam Indrawijaya, 2009).

Kriteria adaptasi membahas kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan. Indikator kriteria adaptasi dapat berupa tolok ukur proses rekrutmen dan pengisian SDM dan ruang lingkup aktivitas organisasi. Hal terakhir berkaitan dengan pertanyaan seberapa jauh keberfungsian organisasi tersebut bagi masyarakat dan lingkungannya. Kriteria integrasi berkenaan dengan pengukuran atas derajat kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi sosialisasi, pengembangan kosepahaman dan melakukan komunikasi dengan bermacam-macam lembaga atau organisasi lain. Kriteria motivasi menyangkut pengukuran keterikatan dan korelasi antara pelaku organisasi dan kelengkapan fasilitas guna menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kriteria produksi berkaitan dengan upaya mengukur tingkat efektivitas organisasi dikaitkan dengan jumlah dan mutu output serta intensitas kegiatannya.

Pendapat yang senada tentang penggunaan paradigma sistem untuk mengukur kinerja birokrasi disampaikan oleh Castaneda dan Rios (2007). Castaneda dan Rios menyatakan bahwa kinerja organisasi dapat diukur setidaknya dengan tiga indikator. Ketiga indikator yang dimaksud adalah (1) efisiensi, mencakup jumlah dan mutu hasil organisasi (output) dibandingkan dengan masukan sumber (input); (2) keseimbangan subsistem sosial dengan antar personil; (3) antisipasi dan persiapan menyikapi perubahan. Sementara Gibson dkk. (2009) memanfaatkan pendekatan waktu guna menilai kinerja organisasi. Pendekatan tersebut mengacu pada tahapan dimensi periode waktu, yaitu jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Semua proses dalam tahap-tahap tersebut merupakan suatu sistem tunggal dan tak terpisah. Periode waktu jangka pendek

menjadi prasyarat agar organisasi dapat memasuki periode waktu pada tahap berikutnya, yaitu jangka menengah. Hal sama terjadi pada saat akan memasuki periode waktu berikutnya. Artinya, periode waktu sebelumnya menjadi prasyarat bagi periode waktu sesudahnya. Pada gilirannya, organisasi yang tidak mempunyai kinerja bagus pada periode sebelumnya, misalnya waktu jangka pendek, akan gagal untuk menapaki periode berikutnya.

Jumlah produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas, dan kepuasan masyarakat yang dilayani adalah indikator untuk mengukur periode jangka pendek. Sedangkan untuk periode jangka menengah indikator pengukurannya adalah persaingan. Persaingan mencerminkan posisi organisasi dalam lingkungan yang dapat meliputi nilai posisi tawar (*bargaining position*). Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan aspek pengembangan. Pengembangan mencerminkan kemampuan organisasi mengumpulkan sumber daya guna memenuhi permintaan lingkungan. Adapun indikator periode jangka panjang dapat dilihat dari kelangsungan hidup organisasi. Artinya, kemampuan organisasi bertahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan dinamika lingkungan adalah penting.

Dalam konteks organisasi publik/pemerintah, kinerja pelayanan publik dilihat dari beberapa indikator. Kang (2003:425-426) mengukur kinerja pemerintah melalui *workload*, *efficiency*, *effectiveness*, dan *productivity*. *Workload* berkenaan dengan terselesaikannya jumlah beban kerja, *efficiency* menunjukkan perbandingan *input* dengan *output*, *effectiveness* menggambarkan perbandingan *output* dengan *outcome*, yaitu derajat tercapainya hasil akhir setelah

diperolehnya *output*. Sedangkan *productivity* menggambarkan jumlah capaian atau hasil dalam rentang waktu tertentu.

Khusus untuk mengukur kinerja birokrat pelaksana lapangan, Fenwick dan Johnston (2012) menggunakan tiga indikator, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Dimensi ekonomi diukur dengan menghitung rasio biaya yang dikeluarkan dengan perolehan kualitas sumber daya sebagai *input* (masukan). Dimensi efisiensi diukur melalui rasio antara penggunaan sumber daya dan *output*. Dimensi efektivitas diukur dengan melihat sampai seberapa besar perolehan *output* dapat memenuhi apa yang telah ditetapkan (sasaran dan tujuan).

2.1.4 Semangat Kerja

Kata semangat kerja mengandung makna adanya dorongan dan motivasi (Arikunto, 2006). Gibson dkk. (2009) menyatakan bahwa semangat kerja tersebut merupakan suatu konsep bagaimana memanfaatkan kekuatan-kekuatan yang melekat di dalam individu untuk mengawali dan mengarahkan sesuatu. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi atau rendah dalam diri seseorang dapat diidentifikasi oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku. Semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya intensitas perilaku yang tinggi pula.

Penelitian ini memfokuskan pada semangat kerja pelaksana lapangan. Menurut Kinjerski dan Skrypnek (2006), semangat kerja pelaksana lapangan tersebut diartikan sebagai suatu kondisi yang didasari oleh motivasi atau keinginan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Kata semangat tersebut menunjuk kepada kualitas dan kuantitas kerja

seseorang (Kinjerski dan Skrypnek, 2006). Dengan demikian, semangat kerja tersebut menunjuk kepada seberapa banyak dan seberapa kualitas seorang pelaksana lapangan dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan (*predetermined goals*) sangat dipengaruhi oleh suasana di antara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja, maka dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan dengan cepat dan baik. Moekijat (2002) berpendapat bahwa semangat kerja merupakan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Semangat kerja terkait erat dengan kegairahan kerja. Semangat kerja pada hakikatnya merupakan pengejawantahan (perwujudan) moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2000). Semangat kerja berarti menjalankan pekerjaan secara lebih giat dan dapat menyelesaikannya lebih cepat dan lebih baik.

Halsay (1990), dalam Anoraga (2009), menyatakan ada beberapa cara untuk membentuk dan memupuk semangat kerja pegawai. Cara-cara yang dimaksud mencakup: 1) pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mewujudkan kepribadian di lingkungan pekerjaannya, 2) penciptaan perasaan bahwa usaha mereka dihargai, 3) pegawai dapat menempatkan kepercayaan demi kebaikan tujuan umum organisasi, 4) jangan sampai pegawai merasa dirugikan sehingga harga dirinya akan berkurang, 5) rasa aman bekerja, 6) memberi kesempatan untuk berkembang, 7) pegawai hendaknya menghargai pimpinannya, dan 8) pegawai dapat menemukan lingkungan pekerjaan sebagai sebuah pengalaman bermasyarakat yang memuaskan. Bertitik tolak dari pendapat di atas,

jelas bahwa semangat kerja sangat erat hubungannya dengan keberhasilan dalam proses kerja. Dengan demikian, diharapkan semangat kerja karyawan, yang dalam hal ini adalah pelaksana lapangan, dapat meningkatkan kinerja dalam penanggulangan DBD.

2.1.5 Kompensasi

Hasibuan (2002) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berwujud uang atau barang yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Rivai (2005), kompensasi merupakan sesuatu yang didapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mangkunegara (2005) menyatakan kompensasi sebagai sistem balas jasa atau imbalan. Kompensasi adalah keseluruhan paket manfaat sehingga organisasi dapat membuat sesuatu yang berguna bagi anggotanya. Kompensasi juga harus mengikutkan bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan dibagikan. Sistem imbalan dapat berupa antara lain gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, atau promosi ke posisi yang lebih tinggi. Imbalan juga dapat berbentuk asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal atau vertikal, serta berbagai jenis pelayanan lainnya yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Martoyo (2000), pemberian kompensasi dalam suatu organisasi memiliki beberapa tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah: 1) Pengalokasian SDM secara efisien, 2) pemanfaatan SDM lebih efisien dan efektif, dan 3) mendorong kemampuan pertumbuhan ekonomi. Efisiensi pengalokasian SDM berkaitan dengan fungsi untuk menunjukkan pemberian bahwa pemberian

kompensasi yang cukup baik kepada yang berprestasi baik, akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dalam hal ini, ada kecenderungan bahwa seseorang dapat berpindah dari tempat yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan jika mereka mampu menunjukkan prestasi kerja lebih baik. Handoko (2011) mengemukakan sejumlah tujuan kompensasi. Pertama, kualitas kompensasi akan menjadi daya pikat tersendiri bagi pencari kerja. Organisasi harus memiliki respon baik terhadap tingkat penawaran dan permintaan pasar kerja. Pimpinan manajer organisasi akan bersaing untuk mendapatkan pegawai berkualitas sesuai yang diinginkan. Kedua, megusahakan pegawai beratahan di organisasi karena pegawai yang tidak nyaman dapat pindah atau keluar manakala besaran kompensasi tidak menarik. Hal ini dapat menyebakna tingginya tingkat perputaran pegawai. Ketiga, organsiasi harus menjamin keadilan. Pimpinan organisasi harus menjamin terwujudnya keadilan kompensasi secara internal dan eksternal. Keadilan internal menyangkut keterkaitan kompensasi dengan nilai relatif suatu pekerjaan. Artinya, pekerjaan sejenis dibayar dengan kompensasi yang sama. Keadilan eksternal berkenaan dengan kompensasi harus mengedepankan azas kesetaraan. Artinya, nilai kompensasi di suatu organisasi dengan tingkatan pekerjaan setara seharusnya tidak jauh berbeda dengan nilai kmensasi di organisasi lain. Keempat, penghargaan harus mengacu pada keinginan perilaku. Pembayaran harus memperkuat perilaku dan menjadi insentif untuk perbaikan perilaku di waktu mendatang. Organisasi harus mengedepankan efektivitas perencana kompensasi,

menghargai kinerja, ketaatan, kemampuan karyawan, tanggung jawab (akuntabilitas) dan perilaku-perilaku lainnya. Kelima, organisasi harus mampu mengendalikan biaya. Sistem kompensasi harus rasional yang dapat membantu organisasi menghasilkan dan mempertahankan pegawai dengan biaya sepadan. Organisasi harus memperhatikan aspek kesetaraan. Jika ketidakadilan kompensasi muncul dalam sebuah organisasi, maka ketidaknyaman dan bahkan perpecahan akan mencuat dan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Tidak dapat disangkal bahwa kompensasi dapat menjadi sumber ketidakpuasan yang dapat menjadi sumber perselisihan yang pada akhirnya akan merugikan banyak pihak (Strauss dan Sayles, 1990).

Kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu material, sosial, dan aktivitas (Michael dan Weintein, 1993). Kompensasi material tidak selalu berupa uang, dan tunjangan. Kompensasi material dapat berbentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya parkir, telepon dan kenyamanan ruang kantor. Kompensasi sosial berkaitan dengan kebutuhan pegawai berinteraksi dengan pegawai lain, misalnya, rekreasi atau wisata, adanya kelompok-kelompok pengambil keputusan atau kelompok khusus untuk menyelesaikan permasalahan organisasi.

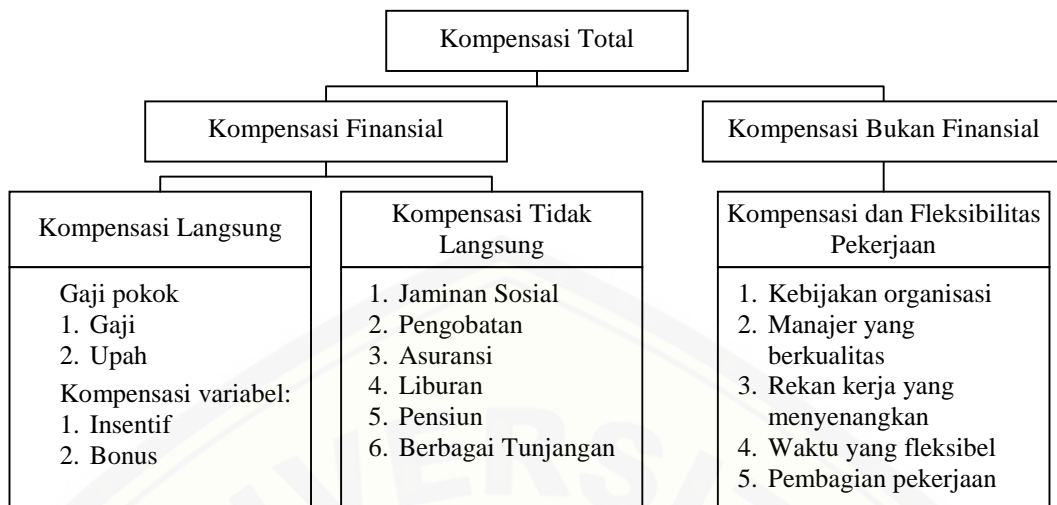
Kompensasi aktivitas adalah jenis kompensasi yang mampu memenuhi aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai pegawai. Pegawai diberi peluang untuk menjalankan kegiatan, misalnya kewenangan untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan rutinnnya. Hal ini dilakukan untuk menurunkan tingkat kebosanan kerja. Kompensasi harus dapat memotivasi pegawai yang dapat berupa pengawasan,

prestasi kerja keanggotaan, keamanan, atau pengembangan pribadi serta komitmen terhadap organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja adalah ketidak-sesuaian kompensasi dengan harapan (Mobley, 1986), dalam Birbaun (1998). Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menimbulkan perilaku negatif atau pegawai bisa saja berhenti bekerja dan komitmennya akan menurun, yang pada gilirannya prestasi kerjanya juga menurun (Noe dkk., 2003).

Karakteristik kompensasi yang secara optimal dapat efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya mencakup: 1) memiliki arti penting, 2) fleksibilitas, 3) frekuensi, 4) visibilitas dan 5) biaya (Henry, 2004). Kompensasi meliputi: 1) kompensasi langsung (*gaji/salary*; *upah/wages*), 2) kompensasi tidak langsung (bentuk tunjangan), dan 3) insentif (kompensasi total, kompensasi khusus/*perquisites*/penghasilan tambahan) (Nawawi, 2005). Henry (2004) mengemukakan kompensasi meliputi: 1) upah (*wages*), 2) gaji (*salary*), 3) insentif, 4) tunjangan (*benefit*) dan 5) fasilitas (*perquisites*). Kompensasi merupakan imbalan dalam bentuk ekstrinsik dan intrinsik. Imbalan (*reward*) ekstrinsik dapat berbentuk imbalan yang berasal dari pekerjaan yang dapat berupa uang, status, promosi dan rasa hormat. Imbalan ekstrinsik dapat berupa: 1) imbalan finansial (gaji/upah, tunjangan), 2) imbalan antar pribadi, 3) pengakuan, 4) promosi (Opshal dan Dunnette, 1996). Sedangkan imbalan intrinsik mencakup: 1) rasa penyelesaian (*completion*), 2) prestasi, 3) otonomi, 4) pertumbuhan (David, 2006). Lawler (1993) menemukan bahwa: 1) kepuasan dari imbalan merupakan fungsi dari sejumlah imbalan yang diterima dan berapa banyak sesuai dengan perasaan

individu, 2) orang berbeda dalam imbalan yang diinginkan dan imbalan yang disukai berbeda dipengaruhi karir, umur dan situasi yang berbeda, 3) beberapa imbalan ekstrinsik memuaskan karena imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain (uang mengarah pada prestasi, otonomi, kebebasan, keamanan). Disamping tiga kelompok kebutuhan manusia tersebut di atas, pada dasarnya ada sejumlah kelompok kebutuhan manusia yang lain, yaitu: 1) gaji/upah yang baik, 2) pekerjaan yang aman secara ekonomis, 3) rekan kerja yang kompak, 4) penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalani, 5) pekerjaan yang berarti, 6) kesempatan untuk maju, 7) kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik, 8) pimpinan yang adil dan bijaksana, 9) pengarahan dan perintah yang wajar, 10) organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat (Martoyo, 2000).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa kepada karyawan karena telah bekerja secara berkala selama rentang waktu tertentu yang besarnya atau nilainya serta bentuknya telah ditetapkan oleh organisasi dan sifatnya tetap. Adapun secara singkat kompensasi digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.2 Komponen-Komponen Kompensasi
Sumber : Rivai (2005:358)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan dengan sejumlah variabel. Misalnya, Purwaningsih (2012) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Muhaimin (2004) juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan harga diri (*self esteem*) dengan kepuasan kerja internal. Dipertegas pula oleh Nawawi (2005) bahwa pemberian kompensasi harus dilakukan dengan mempertimbangkan: 1) aspek ketetapannya, 2) aspek kelayakan dan keadilan, 3) aspek pembiayaan (*cost*) yang terkontrol dan seimbang. Gambaran tersebut menuntut suatu organisasi untuk mengembangkan kinerjanya, dan hal itu harus didukung pula oleh para pelaksana lapangan yang memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kesesuaian pemberian kompensasi berhubungan yang positif dengan keberhasilan kerja. Dengan demikian, diharapkan pemberian kompensasi terhadap pegawai pelaksana lapangan mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) dalam penanggulangan DBD.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Ada beberapa definisi tentang kepuasan kerja. Vroom (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah orientasi afektif pada bagian orang-orang terhadap peranan-peranan pekerjaan yang dijalankan. Menurut Vroom, makna kepuasan adalah agak dekat kaitannya dengan istilah valensi. Seseorang mengalami kepuasan kerja apabila memiliki valensi positif atas pekerjaannya. Valensi adalah kekuatan pilihan individual untuk hasil tertentu. Dalam artian umum, valensi-valensi peranan pekerjaan mengacu pada tindakan yang mengarahkan seseorang menuju atau keluar dari pekerjaan. Definisi lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian pekerjaan karena mencapai nilai-nilai pekerjaan (Locke, 1986). Locke telah menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dikarenakan penilaian pekerjaan karena menghalangi nilai-nilai pekerjaan. Ia mendefinisikan tiga elemen yang tercakup dalam proses penilaian: persepsi pekerjaan, standar nilai, dan penilaian sadar dan bawah sadar dari hubungan antara persepsi dengan nilai. Jadi, kepuasan dan ketidakpuasan adalah fungsi hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dan apa yang diterima dari pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap (*attitude*) seseorang (individu) terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu dengan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan memiliki sikap cenderung kurang menarik (negatif) terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Pada hakikatnya individu

terdorong beraktivitas karena akan terbawa pada keadaan yang lebih baik dan menawarkan kepuasan lebih baik daripada keadaan sebelumnya. Dengan kata lain, bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan (Smith dan Waxley), dalam As'ad (1998). Jadi, kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan.

Apabila hasil kerja diberi imbalan yang sesuai, maka pegawai akan merasa terpuaskan pekerjaannya (Salisu dkk., 2016). Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban dan hasil kerjanya, maka akan timbul ketidakpuasan dalam diri pelaksana lapangan. setiap individu mendambakan kepuasan kerja dari pekerjaannya. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan berbeda. Kepuasan individu berkaitan erat dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak tingkat kesesuaian aspek-aspek dalam pekerjaan dengan keinginan dan kebutuhannya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal yang sebaliknya juga berlaku (As'ad, 1998). Terkait dengan kepuasan kerja, Locke dan Luthans (1995) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan (bersifat positif) yang lahir atau muncul dari penilaian atas sebuah aktivitas (kerja) atau pengalaman. Handoko (2011) mengemukakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya nampak dalam sikap positif di lingkungan kerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan rasa senang atau tidak senang seseorang berkaitan dengan

pekerjaannya (Davis dan Newstorm, 1996). Kepuasan kerja muncul manakala ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan seorang pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sejumlah kesesuaian antara harapan atas suatu pekerjaan dan imbalan yang diterima atas pekerjaan tersebut. Smith dkk. (1993), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan atau respon-respon afektif untuk segi-segi situasi, dimana perasaan-perasaan tersebut dikaitkan dengan perbedaan persepsi antara apa yang diharapkan dan apa yang sesungguhnya dicapai.

Dari definisi-definisi yang disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap atau perasaan seseorang yang menyenangkan terhadap aspek-aspek pekerjaannya sebagai hasil dari perbedaan antara harapan pekerjaan dengan pemberian pekerjaan dalam kaitannya dengan peranan-peranan pekerjaan, penilaian, nilai-nilai dan sifat-sifat pekerjaan. Artinya, perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya adalah sesuatu yang bersifat pribadi. tingkatannya tergantung kepada bagaimana cara yang bersangkutan mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil yang diperoleh.

Terdapat sembilan teori kepuasan kerja yang dapat dikenali (Vroom, 1995; McCormick, 1994; Herzberg, 1992; Vroom dan Deci, 1999; Muchinsky, 1987; Saal dan Knight, 1988). Kesembilan teori yang dimaksud adalah: teori dua faktor Herzberg; teori pemenuhan kebutuhan; teori pertentangan; Model facet Lawler; teori pembelajaran sosial; teori pengharapan (*expectancy theory*), teori penguatan

(*reinforcement theory*), teori penetapan tujuan dan teori atribusi. Berikut ini diuraikan masing-masing teori.

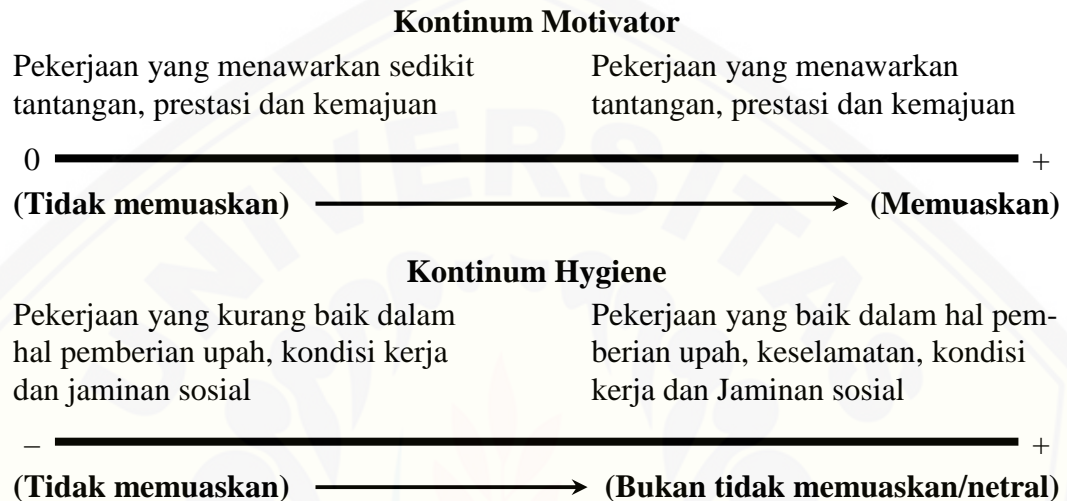
1) Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut teori ini, apakah orang puas atau tidak puas atas pekerjaannya bergantung pada dua jenis faktor: kebutuhan-kebutuhan *hygiene* (penyehat) dan kebutuhan-kebutuhan motivator (perangsang) (Herzberg, 1992). Jenis kebutuhan pertama berhubungan dengan kondisi fisik dan psikologis, faktor ini dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan yakni: gaji/upah, status, kebijakan organisasi, kualitas supervisi/pengawasan, hubungan antarpersonal dengan atasan atau sesama pekerja, kondisi-kondisi pekerjaan fisik, upah, kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek administratif, keuntungan-keuntungan dan jaminan kerja. Kebutuhan motivator adalah kondisi intrinsik pekerjaan. Artinya, apabila kondisi tersebut dapat berfungsi sebagai motivator, maka kondisi tersebut dapat menciptakan prestasi kerja lebih baik. Sebaliknya, apabila kondisi atau faktor tersebut tidak ditemukan, maka jelas akan muncul ketidakpuasan. Faktor-faktor yang dimaksud terdiri atas: prestasi/pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan dan perkembangan pribadi/kesempatan untuk promosi (Gitosudarmo dan Sudita, 2008).

Herzberg (1992) menyatakan bahwa orang menjadi tidak puas dengan pekerjaannya apabila kebutuhan penyehatnya tidak terpenuhi dan hasilnya adalah kepuasan kerja ketika kebutuhan motivatornya terpenuhi. Herzberg mengindikasikan bahwa baik kondisi dari kebutuhan penyehat yang menyenangkan maupun kondisi dari kebutuhan motivator yang tidak menyenangkan menjaga perasaan

orang dalam "keadaan netral". Jadi, teori dua faktor ini menempatkan sikap pekerja terhadap pekerjaan dalam kontinum antara ketidakpuasan kerja dengan faktor penyehat dan kepuasan kerja dengan faktor motivator dan poin netral di tengahnya.

Tentang teori dua faktor dari Herzberg dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Teori Dua Faktor dari Herzberg
Sumber: Siagian (2008:164)

2) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori pemenuhan kebutuhan pertama dipopulerkan oleh Maslow yang mengemukakan bahwa pekerja dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan atau keinginan yang ada di dalam dirinya. Maslow (1971) membagi hierarkhi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yang dijelaskan sebagai berikut.

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan agar dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

b) *Kebutuhan rasa aman (Security Needs)*

Kebutuhan rasa aman mencakup keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, atau jaminan kelangsungan pekerjaannya, atau jaminan hari tua pada saat sudah tidak bekerja.

c) *Kebutuhan sosial (Social Needs)*

Kebutuhan sosial seseorang meliputi kebutuhan untuk persahabatan atau afiliasi serta interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan sosialisasi berhubungan erat dengan kebutuhan atas adanya kekompakan kelompok kerja, pengawasan yang baik, atau rekreasi.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan atau keinginan untuk dihormati, dihargai, atau pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization Needs)*

Kebutuhan aktualisasi diri berhubungan dengan proses perkembangan akan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Teori pemenuhan kebutuhan menyatakan bahwa orang yang berkurang kepuasannya atas pekerjaannya apabila kebutuhan-kebutuhannya tidak dipenuhi dark mereka memiliki sedikit kepuasan kerja apabila kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja adalah sebuah fungsi pemenuhan kebutuhan (Porter, 2008; Locke, 1986; Shaffer, 1987).

Teori kebutuhan kedua memiliki tiga jenis kebutuhan yakni: kebutuhan pencapaian/prestasi (nAch); kebutuhan kekuasaan (nPow); dan kebutuhan afiliasi (nAff) (McClelland, 2010). Namun, masing-masing orang memiliki intensitas kebutuhan yang berbeda dengan orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk memengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya, memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a) keinginan untuk memengaruhi orang lain secara langsung, b) keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain, dan c) adanya suatu upaya untuk menjaga relasi antara pimpinan dan bawahan (Mc Clelland dalam Gitosudarmo dan Sudita, 2008).

Teori kebutuhan ketiga adalah teori hierarki kebutuhan dari Clayton Alderfer, yaitu teori *ERG (Existence, Related and Growth Theory)*, yang menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan manusia memiliki tiga hierarki, yaitu kebutuhan eksistensi (*Existence Needs*), kebutuhan keterikatan (*Relatedness Needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*). Tabel 2.1 menyajikan ringkasan Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow.

Tabel 2.1 Penerapan Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Hierarki Kebutuhan	Faktor-faktor Umum	Faktor-faktor Organisasi
1. Kebutuhan fisiologis	a. makanan b. minuman c. Perumahan d. sex	a. gaji b. kondisi kerja yang menyenangkan c. kafetaria
2. Kebutuhan rasa aman	a. keamanan b. stabilitas c. perlindungan d. keselamatan	a. kondisi kerja yang aman b. jaminan sosial c. keamanan kerja d. pension

Hierarki Kebutuhan	Faktor-faktor Umum	Faktor-faktor Organisasi
3. Kebutuhan sosial	a. persahabatan b. kasih sayang c. rasa saling memiliki	a. mutu supervisi b. kelompok kerja yang erat c. perkumpulan olahraga d. dan sebagainya
4. Kebutuhan penghargaan	a. penghargaan b. status c. pengakuan d. dihormati	a. bonus b. piagam penghargaan c. jabatan d. tanggung jawab e. pekerjaan itu sendiri
5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. perkembangan b. prestasi c. kemajuan	a. prestasi dalam pekerjaan b. kesempatan untuk berkreasi c. tantangan tugas d. kemajuan dalam organisasi

Sumber: Gitosudarmo dan Sudita (2008:33)

3) Teori Pertentangan

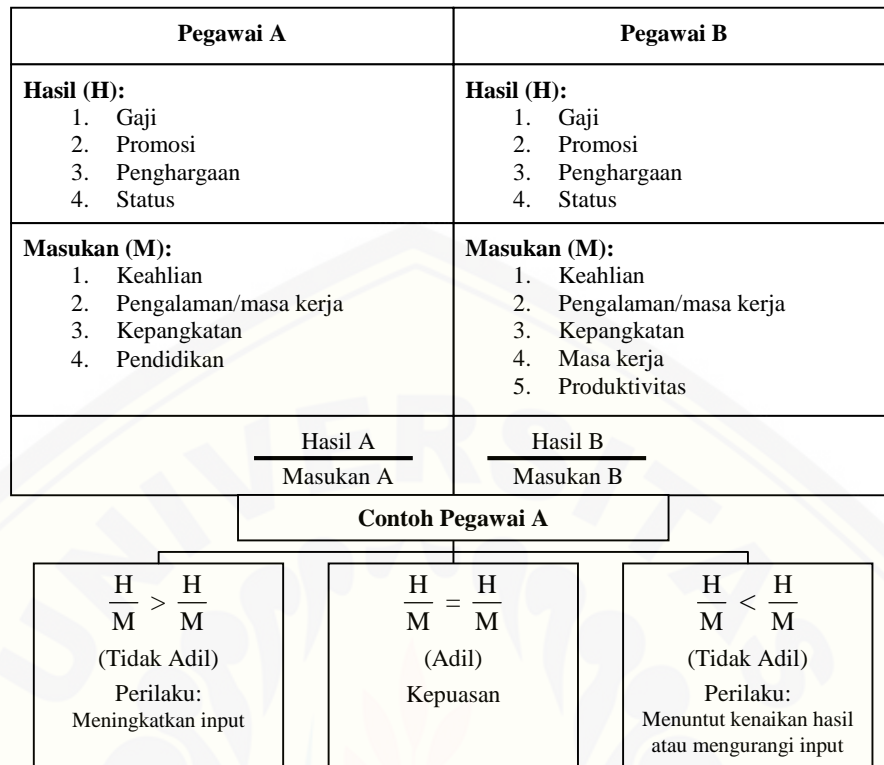
Locke (1986) memandang kepuasan kerja mungkin sangat berhubungan dengan nilai-nilai bukannya dengan kebutuhan-kebutuhan. Nilai-nilai didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan untuk mendapatkan hasil-hasil tertentu yang berupa apakah yang diinginkan (isi) atau seberapa banyak isi ini diinginkan (intensitas). Teori ini menyatakan bahwa hubungan (pertentangan) antara persepsi seorang pekerja terhadap hasil-hasil yang diberikan dalam pekerjaan dalam nilai-nilai seseorang mungkin telah menentukan kepuasan kerja.

4) Model Facet Lawler

Model ini berasal dari teori keadilan Adam (Saal dan Knight, 1988). Menurut teori ini, seberapa besar kepuasan yang diperoleh orang-orang adalah hasil sebuah perbandingan antara persepsi dari apa yang mereka seharusnya terima dan yang mereka benar-benar terima (Lawler, 1993). Jumlah persepsi yang diperoleh ada tiga aspek: persepsi input-input kerja seperti pendidikan, keahlian, upaya masa kerja, kepangkatan/senioritas dan produktivitas; input-input dan hasil lainnya yang dirasakan; dan persepsi karakteristik kerja seperti: gaji, promosi,

penghargaan, prestasi dan status (Gitosudarmo dan Sudita, 2008). Apabila persepsi seseorang menganggap imbalan atau hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan usaha/input yang diberikan pada organisasi, maka mereka termotivasi untuk menguranginya. Ketidaksesuaian muncul manakala ada perbedaan persepsi di antara dua orang atau lebih berkaitan dengan masukan dengan hasil yang didapatkannya.

Gambaran teori keadilan dapat dilihat pada Gambar 2.3. yang menggambarkan bahwa perilaku yang mungkin terjadi dari kasus yang dialami oleh Pegawai A ada beberapa hal: Pertama, "ketidakadilan" disebabkan oleh lebih tingginya rasio hasil/masukan pembayaran), kecenderungan perilakunya adalah menaikkan inputnya dengan menaikkan produktivitas kerjanya. Kedua, "ketidakadilan" disebabkan oleh lebih ratio hasil/masukan (kekurangan pembayaran). Kecenderungan perilakunya adalah menuntut kenaikan hasil atau menurunkan masukan, misalnya dengan menurunkan produktivitasnya. Secara skematis teori keadilan ditunjukkan dalam Gambar 2.4 berikut.



Gambar 2.4 Teori Keadilan
Sumber: Gitosudarmo dan Sudita (2008:35)

5) Teori Pembelajaran Sosial

Paradigma pembelajaran sosial berusaha untuk menjelaskan kepuasan kerja berdasarkan atas proses penggunaan referensi orang lain di sekitarnya sebagai ganti dari perbandingan input-input dan hasil (Saal dan Knight, 1988). Dalam konteks ini, Muchinsky (1987) menyebut fenomena ini sebagai sebuah proses perbandingan antarpersonal dimana orang-orang membandingkan mereka sendiri dengan orang lain dalam menunjukkan sikap-sikapnya sendiri terhadap pekerjaannya. Salancik dan Pfeffer (2003) adalah pendukung paradigma ini. Mereka menjelaskan bagaimana proses dimulai dengan pengamatan yang dilakukan oleh seorang pekerja lainnya dalam profesi yang sama. Masing-masing orang mempelajari bagaimana orang lain merasakan pekerjaannya agar dapat membandingkan sikap sendiri dengan sikap

teman sekerjanya. Oleh sebab itu, individu memiliki beberapa tingkat kepuasan kerja berdasarkan atas proses tersebut.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan berkembang sejak tahun 1930an dan dipopulerkan oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. Kemudian secara sistematis dan komprehensif dirumuskan oleh Victor Vroom. Teori pengharapan disebut juga sebagai teori Valensi atau teori instrumentalitas. Ide dasar teori pengharapan adalah motivasi ditentukan oleh hasil atas harapan seseorang sebagai dampak dari tindakannya. Variabel kunci teori pengharapan adalah: a) usaha (*effort*), b) hasil (*outcome*), c) hasil tingkat kedua (*second level outcome*), d) pengharapan (*expectancy*), e) instrumentalitas (*instrumentality*) dan f) valensi (*valence*) (Vroom dalam Gitosudarmo dan Sudita, 2008).

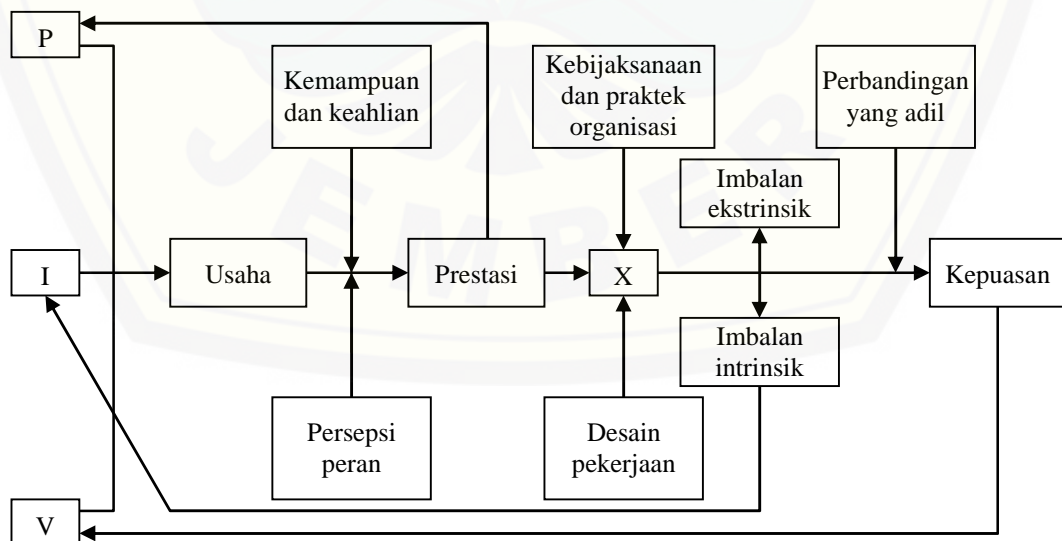
Usaha seseorang untuk bertindak tergantung pada sejumlah hal. Hal-hal yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) pengharapan yaitu persepsi hubungan antara usaha dan prestasi,
- b) instrumentalitas yaitu hubungan antara prestasi dengan hasil,
- c) valensi yaitu nilai dari hasil.

Hasil (*outcome*) merupakan tujuan akhir dari suatu perilaku tertentu dan dibedakan menjadi dua, yaitu hasil tingkat pertama (*first level outcome*) dan hasil tingkat kedua (*second level outcome*). Hasil tingkat pertama adalah hasil dari usaha seseorang dalam melakukan pekerjaan, seperti perolehan kuantitas produksi, kualitas produksi dan produktivitas. Hasil tingkat kedua adalah konsekuensi dari hasil tingkat pertama atau merupakan tujuan akhir dari prestasi, yang dapat

berbentuk upah, promosi, penghargaan dan imbalan yang lainnya. Valensi (*valence*) berkaitan dengan kadar kekuatan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu. Valensi dapat bernilai positif atau negatif Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila hasil tersebut disenangi, dan valensi negatif apabila hasil tersebut tidak disenangi atau dihindari. Dalam situasi kerja, pegawai yang mengharapkan kenaikan imbalan, berarti mempunyai valensi positif, sebaliknya pimpinan yang tidak menginginkan adanya kenaikan imbalan berarti valensi negatif.

Gambar 2.4 menjelaskan tentang model dari teori pengharapan yang menjelaskan tentang prestasi kerja dan kepuasan. Menurut model ini bahwa prestasi kerja adalah merupakan kombinasi perkalian antara kemampuan, usaha, keterampilan dan kejelasan tugas tanggung jawab (*role perception*). Jika seseorang memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan dan jika mereka termotivasi menggunakan usahanya/kemampuannya, maka menurut model ini prestasinya akan baik.



Gambar 2.5 Model Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)
Sumber: Gitosudarmo dan Sudita (2008:38)

Keterangan:

P = Pengharapan

I = Instrumentalitas

V = Valensi

Menurut model tersebut prestasi kerja menghasilkan imbalan ekstrinsik dan intrinsik. Hubungan prestasi kerja bukan berhubungan langsung dengan imbalan, dimana imbalan ekstrinsik ditentukan oleh kebijakan organisasi, sedangkan imbalan intrinsik ditentukan oleh desain pekerjaan. Model tersebut meramalkan bahwa tingkat kepuasan ditentukan oleh imbalan ekstrinsik dan intrinsik. Kepuasan juga dipengaruhi oleh apakah imbalan tersebut dirasakan adil atau tidak.

7) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Menurut Skinner (dalam Gitosudarmo dan Sudita, 2008), pendekatan penguatan merupakan konsep dari belajar. Menurut teori penguatan, perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berkaitan erat dengan perilaku tersebut. Orang cenderung melakukan sesuatu yang mengarah kepada konsekuensi yang positif dan menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan. Teori penguatan yang dalam hal ini menggunakan konsep pengkondisian peran dapat dipandang sebagai suatu model motivasi yaitu berkaitan dengan membentuk, mengarahkan, mempertahankan dan mengubah perilaku dalam organisasi. Teori penguatan memiliki empat konsep dasar, yaitu perilaku dapat diukur, kontingensi dari penguatan, skedul penguatan, dan nilai dari penguat.

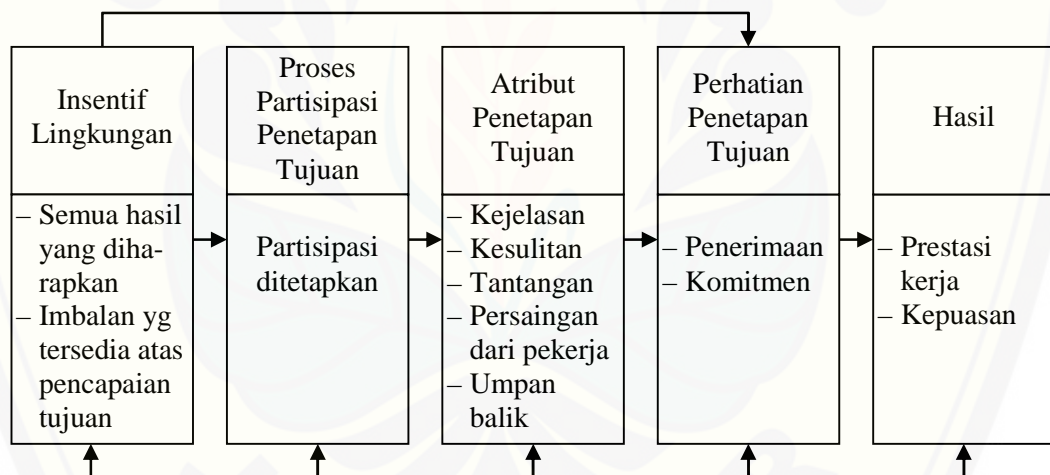
Pusat perhatian yang pertama adalah pada perilaku yang dapat diukur. Contoh dari hal ini adalah jumlah yang dapat diproduksi, kualitas produksi,

ketepatan pelaksanaan jadwal produksi dan lain sebagainya. Kedua adalah *contingencies of reinforcement*, yaitu berkaitan dengan urutan-urutan antar stimulus, tanggapan dan konsekuensi dari perilaku yang ditimbulkan (*reinforcement*). Suatu kondisi kerja tertentu yang dibentuk oleh organisasi (sebagai stimulus), kemudian pegawai pelaksana lapangan bertindak seperti yang diinginkan organisasi (tanggapan), seterusnya organisasi memberikan imbalan yang sesuai dengan tindakan atau perilakunya (konsekuensi dan perilaku). Dari sudut pandang motivasi, melalui penggunaan stimulus dan konsekuensi atau imbalan, pegawai pelaksana lapangan termotivasi untuk melakukan perilaku yang diinginkan organisasi, dalam hal ini perilaku yang termotivasi melalui proses belajar. Ketiga adalah semakin pendek interval waktu antara tanggapan atau respon pegawai pelaksana lapangan (misalnya prestasi kerja) dengan pemberian penguatan (imbalan), maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku. Keempat adalah berkaitan dengan nilai dan ukuran dari penguatan. Semakin besar nilai penguatan itu bagi pegawai pelaksana lapangan, semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku berikutnya.

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan pimpinan lembaga untuk memodifikasi motivasi pegawai, yaitu penguatan positif, penguatan negatif dan hukuman. Penguatan positif berkaitan dengan memperkuat respon atau perilaku yang diinginkan. Penguatan negatif atau penghindaran adalah mencegah menghilangkan akibat yang tidak menyenangkan. Hukuman yang diterapkan dimaksudkan untuk menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan diulangi kembali.

8) Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan dipopulerkan oleh Locke (1989). Menurut teori ini, hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja adalah hal yang utama. Konsep dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa pegawai yang memahami tujuan (apa yang diinginkan oleh organisasi atas pegawainya) akan memengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan catatan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan. Deskripsi tentang proses penetapan tujuan ditunjukkan pada Gambar 2.6.



Gambar 2.6 Proses Penetapan Tujuan
Sumber: Gitosudarmo dan Sudita (2008:41)

Proses teori penetapan tujuan seperti tampak pada Gambar 2.5 yang meliputi 5 tahap. Pertama, insentif tertentu yang disediakan lingkungan (organisasi) dalam tahap ini umumnya termasuk penetapan apa yang diinginkan dilakukan organisasi (target hasil) dan kejelasan imbalan yang berkaitan pencapaian tujuan tersebut (peningkatan upah, promosi, penghargaan). Kedua,

proses partisipasi penetapan tujuan meliputi bagaimana tujuan itu ditetapkan (partisipatif/otoriter). Ketiga, atribut penetapan tujuan meliputi kejelasan, kesulitan, tantangan, persaingan dengan guru lain dan umpan balik. Keempat, komitmen dari pegawai untuk melaksanakan tujuan termasuk perhatian dan usaha untuk pencapaian tujuan tersebut oleh pegawai. Kelima, hasil dari penetapan tujuan yaitu prestasi kerja dan kepuasan.

9) Teori Atribusi

Teori kepuasan kerja yang paling terbaru adalah teori atribusi yang diusulkan oleh Landy (dalam Saharuddin dan Sulaiman, 2016). Landy menulis bahwa determinan yang dominan dari kepuasan kerja adalah stimulasi fisik yang ada pada organ jaringan pusat, bukan proses perbandingan. Menurut Landy, meskipun pekerjaan tetap sama, masing-masing kepuasan kerja seseorang akan berbeda sepanjang waktu bergantung pada lingkungan yang mengelilingi tempat kerja, yang memengaruhi keadaan emosional pekerja.

Tiga elemen dasar dari kelas sosial adalah pendapatan, pekerjaan, dan pendidikan. Pernyataan tersebut didukung oleh Luszczynska dkk. (2005), Tumin (1985), Macionis (1987), dan Ballantine (1989). Menurut Luszczynska dkk. (2005), pada dasarnya, lembaga (Dinas Kesehatan) adalah sebuah komunitas atau sistem sosial. Dari pandangan psikologis, Sanders (1985) menyatakan bahwa karakteristik utama dari sebuah komunitas adalah interaksi sosial di antara anggota-anggotanya. Dalam sistem sosial ini, terdapat banyak unit, program-program, fasilitas-fasilitas, struktur dan layanan pengaturan, yang memberikan kontribusi terhadap lembaga (Ballantine, 1989). Karena lembaga (Dinas

Kesehatan) adalah sebuah sistem sosial, lembaga tersebut juga memiliki stratifikasi sosial, baik di seluruh lembaga maupun dalam sub sistem. Ballantine (1989) menyatakan bahwa proses stratifikasi dalam masyarakat sebagai suatu keutuhan dibangun dalam suatu sistem.

Gibson dkk. (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja itu dihasilkan dari persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, aplikasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Sementara ini banyak dimensi telah dihimpun dari kepuasan kerja, yang menurut Smith, dalam Gibson dkk. (2009), meliputi lima hal, yaitu: 1) pembayaran, suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran, 2) pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab, 3) kesempatan promosi, adanya kesempatan untuk maju, 4) penyelia, kemampuan penyelia untuk memperhatikan keterkaitan pada perhatian kepada pegawai, dan 5) rekan sekerja, sampai sejauhmana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah: 1) kerja yang secara mental menantang, 2) ganjaran yang pantas, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) rekan kerja yang mendukung dan 5) kesesuaian kepribadian pekerjaan. Miller dan Form, dalam Anoraga (2009), menyatakan motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat material. Hal itu dilakukan karena imbalan

yang diperoleh dari kerja itu adalah imbalan sosial seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka. Menimbulkan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi pegawai pelaksana lapangan adalah merupakan suatu keharusan bagi setiap pimpinan lembaga.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Wanous dan Lawler (1977), dalam Wexley dan Yukl (1997), menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* (ketidaksesuaian) itu dirasakannya. Terkait dengan hal ini, Smith (1975) mengemukakan bahwa kepuasan kerja diukur dengan 6 indikator, yakni 1) bekerja dengan pekerjaan saat ini, 2) gaji saat ini, 3) peluang-peluang untuk promosi, 4) pengawasan pada pekerjaan saat ini, 5) rekan kerja yang mendukung, dan 6) pekerjaan secara umum.

Teori Smith tersebut di atas dipakai sebagai landasan untuk pengukuran variabel kepuasan kerja. Namun demikian, teori-teori lain yang telah dipaparkan di depan secara kontekstual juga mendukung sejumlah teori. Pertama adalah teori dua faktor dari Herzberg yang mengatakan puas atau tidak puas atas pekerjaan itu bergantung pada: a) faktor hygiene/penyehat (gaji, status, kebijakan organisasi, pengawasan, hubungan personal kondisi pekerjaan, praktek administrasi, keuntungan dan jaminan kerja); dan b) faktor motivator/perangsang (prestasi/

pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pertumbuhan, perkembangan pribadi, promosi). Kedua adalah teori pemenuhan kebutuhan Maslow menyatakan orang puas atau tidak puas bergantung pada pemenuhan kebutuhan yang dicapai yakni: a) kebutuhan fisiologis (makan, minum, pakaian, perumahan, seks dan sebagainya), b) kebutuhan rasa aman (perlindungan kerja, jaminan kerja, jaminan hari tua), c) kebutuhan sosial (persahabatan, afiliasi dan interaksi, kelompok kerja, supervisi, rekreasi dan sebagainya), d) kebutuhan penghargaan (prestasi, pengakuan, dihormati, keahlian dan sebagainya), e) kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi dan kemampuan. Ketiga adalah teori pertentangan yang menyatakan kepuasan atau ketidakpuasan kerja berhubungan (pertentangan) antara persepsi seseorang dengan nilai atau hasil yang diinginkan. Keempat adalah Teori Facet Lawler yang menyatakan kepuasan adalah hasil perbandingan antara persepsi dari apa yang seharusnya diterima dengan apa yang benar-benar diterima. Ada tiga aspek persepsi yakni: a) input kerja (pendidikan, keahlian, masa kerja, kepangkatan, produktivitas, b) input dan hasil lain yang dirasakan, c) persepsi karakteristik kerja (gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status). Kelima adalah teori pembelajaran sosial yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdasar proses penggunaan referensi orang lain, membandingkan diri sendiri dengan orang lain. Keenam adalah teori pengharapan mengemukakan bahwa usaha seseorang bergantung pada a) pengharapan yaitu persepsi hubungan antara usaha dan prestasi, b) instrumentalitas yaitu hubungan antara prestasi dengan hasil, c) valensi yaitu nilai dari hasil. Jika usaha/kemampuan baik maka prestasi akan baik.

Prestasi menghasilkan imbalan/hasil. Kepuasan itu dipengaruhi imbalan yang dirasakan adil atau tidak adil. Ketujuh adalah teori penguatan yang mengemukakan orang cenderung melakukan sesuatu yang mengarah kepada konsekuensi positif dan menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan. Kedelapan adalah teori penetapan yang menguraikan siapapun yang memahami tujuan akan memengaruhi perilaku kerjanya. Hasil dan penetapan tujuan adalah prestasi kerja dan kepuasan. Kesembilan adalah teori atribusi yang menyatakan determinan yang dominan dan kepuasan kerja adalah stimulasi fisik pada organ jaringan pusat, bukan proses perbandingan. Kepuasan kerja seseorang akan berbeda sepanjang waktu bergantung pada lingkungan yang mengelilinginya.

Bertitik tolak dari pendapat-pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan sehingga sangat berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan kepuasan kerja pelaksana lapangan mampu meningkatkan kinerjanya dalam penanggulangan DBD.

2.1.7 Iklim Kerja

Iklim kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan erat dengan kesan atau impresi seseorang dan tidak mudah untuk dicari rumusnya. Iklim kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang membedakan antara tempat kerja yang satu dan tempat kerja lainnya (Gyekye dan Salminen, 2010). Menurut Daresh (1995), iklim kerja dapat diidentifikasi dengan cara apabila membahagiakan individu, akan sangat mendukung terjadinya produksi yang optimal. Sedangkan Arikunto (2006) mengidentifikasi iklim kerja tersebut sebagai suasana kerja yang

menyenangkan, yang selalu didambakan oleh setiap orang yang sebagian waktunya dihabiskan di situ untuk bekerja. Interaksi antar individu dalam organisasi tersebut menurut Owens (1991) dapat ditinjau dari isi, bentuk atau jenis dan caranya. Isi dari interaksi berkaitan dengan apa yang menyebabkan sejumlah pihak mengadakan hubungan. Bentuk atau jenis interaksi berkaitan dengan jumlah pihak yang terlibat dalam interaksi (pasangan timbal balik atau kelompok) dan formal atau tidaknya interaksi. Sedangkan cara interaksi menunjuk pada media yang digunakan melakukan interaksi (langsung tanpa alat, dengan isyarat bagian tubuh atau bendera, dengan telepon dan lain sebagainya).

Debora (1999) melakukan penelitian tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit. Hasil penelitiannya mendukung sepenuhnya beberapa teori dan temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lickert (1986), Deshpande (1996), Joseph dan Deshpande (1997), Firmansyah (2006), Purnomosidhi (1996) dan Syauta dkk. (2012). Secara umum iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang kuat memengaruhi kinerja adalah iklim kerja.

Owen (1991:169) menyatakan bahwa “*Organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspect of the environment in the organization*”. Kajian atas iklim kerja dapat dilaksanakan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam tempat kerja tersebut. Lain halnya Glisson dan James (2002) yang mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, memengaruhi

perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Miner (1992) menyarikan aspek-aspek definisi iklim kerja sebagai berikut: (1) iklim kerja berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu, (2) iklim kerja lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya, (3) iklim kerja berasal dari praktik organisasi, dan (4) iklim kerja memengaruhi perilaku dan sikap anggota.

Dalam kaitannya dengan iklim kerja, Chughtai dan Zafar (2006) menyatakan bahwa iklim kerja dapat dilihat dari dua sisi pandang. Pertama adalah iklim kerja dilihat dari persepsi pada anggota. Kedua adalah iklim kerja dilihat dari hubungan antara kegiatan-kegiatan dan perilaku manajemennya.

Halpin (1971) telah mengidentifikasi kontinum iklim kerja berdasarkan hasil penelitiannya dengan menggunakan *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ). Pada intinya, terdapat enam klasifikasi iklim kerja, pertama adalah *Open climate* yang menggambarkan situasi dimana pada anggota senang sekali bekerja, saling bekerjasama dan adanya keterbukaan, kedua adalah *Autonomous climate*, yaitu situasi dimana ada kebebasan, adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka, ketiga adalah *The controlled climate*, yang ditandai penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesama, keempat adalah *The familiar climate*, yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggota, kelima *The paternal climate*, yang bercirikan adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggota, dan keenam *The closed climate*, yang ditandai suatu situasi dimana rendahnya kinerja

dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya.

Berdasarkan klasifikasi iklim organisasi tersebut, Halphin (1971) menyimpulkan ada tiga klasifikasi iklim organisasi, yaitu: (1) *Open climate*, (2) *The familiar climate*, dan (3) *Autonomous and paternal climate*. Pada akhirnya, Halphin (1971) mengklasifikasikan iklim organisasi menjadi dua, yaitu: *open climate* dan *closed climate*. Dua klasifikasi itu bukanlah pemilahan secara diskrit, tetapi merupakan kontinum. Hal inilah yang perlu dikaji secara empirik di lapangan.

Halphin dan Croft (1971) telah menyusun instrumen dalam bentuk kuesioner yang disebut *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ) yang memungkinkan untuk merekam iklim kerja OCDQ tersusun atas 64 item tipe Likert dimana para staf dan pimpinan dapat menggunakan untuk menggambarkan suasana tempat kerja mereka. Angket ini diberikan dalam suatu situasi kelompok, menghendaki tidak lebih dari 30 menit untuk mengisinya. OCDQ menggali minat intrinsik terhadap lembaga dan hasil temuannya dapat digunakan untuk maksud evaluasi diri staf. Skor-skor yang telah dirancang untuk menggambarkan iklim memberikan pemahaman faktorial yang baik. Namun lebih dari itu, skor-skor itu juga memberikan pemahaman praktis dan konsisten juga dengan pengetahuan teoritis tentang hakekat organisasi.

Ada delapan komponen iklim kerja yang dikemukakan oleh Halphin (1971) yang merupakan pemilahan dari karakteristik kelompok dan perilaku pemimpin. Kedelapan komponen itu adalah: (1) *Disengagement* atau

ketidakikutsertaan, yaitu suatu kadar terhadap mana staf cenderung tidak terlibat dan tidak *committed* terhadap pencapaian tujuan organisasi, (2) *Hindrance* atau halangan, yaitu mengacu pada perasaan para staf bahwa pimpinan membebani mereka dengan tugas yang memberatkan pekerjaan mereka, (3) *Esprit* atau semangat, yaitu mengacu pada semangat kerja karena terpenuhinya kebutuhan sosial dan rasa punya prestasi dan pekerjaan, (4) *Intimacy* atau keintiman, yaitu kadar kekohesifan antar staf dalam organisasi, perilaku pemimpin, (5) *Aloofness* atau keberjarakan, yaitu menggambarkan kadar perilaku pemimpin yang normal dan impersonal yang menunjukkan jarak sosial dengan staf, (6) *Production emphasis* atau penekanan pada hasil, yaitu mengacu pada perilaku pemimpin agar staf bekerja keras, misalnya dengan pengawasan ketat, direktif dan menuntut hasil maksimal, (7) *Trust* atau rasa yakin, yaitu mengacu pada kadar perilaku pemimpin yang ditandai kerja kerasnya agar dicontoh oleh staf, dan (8) *Consideration* atau perhatian, yaitu mengacu pada kadar perilaku pemimpin dengan memperlakukan staf secara manusiawi sesuai dengan martabatnya (Owen, 1991; Halphin, 1971).

Pada awal studi, Halphin dan Croft (1971) menentukan bahwa menyusun OCDQ yang terbaik bagi mereka menggunakan perangkat item tipe Likert. Pendekatan ini telah terbukti manfaatnya dalam pengembangan *Leadership Behavior Description Questionnaire* (OCDQ) dan mereka yakin bahwa hal ini akan memuaskan seperti dalam penyusunan OCDQ. Mereka telah memberikan pertimbangan terhadap penggunaan beberapa bentuk teknik *forced choice*, tetapi menolak dugaan ini dengan dua alasan. Pertama, angket *forced choice* pasti akan panjang. Kedua, sebelum menggunakan angket *forced choice*, pertama kita harus

mengidentifikasi dimensi-dimensi iklim kerja yang kita usahakan untuk diukur. Untuk maksud ini angket tipe Likert merupakan instrumen yang tepat.

Halpin bersama Croft (1971) telah menyiapkan seperangkat pernyataan sederhana dan meminta responden untuk menunjukkan pernyataan mana yang memberikan ciri organisasinya. Skala yang merentang dimana responden menunjukkan seberapa luas setiap pernyataan itu memberikan ciri organisasinya ditentukan dengan 4 kategori: (1) jarang terjadi, (2) kadang-kadang terjadi, (3) sering terjadi dan (4) sangat sering terjadi.

Empat kategori jawaban itu dapat saja diskor 1, 2, 3 dan 4. Bisa juga diskor 6, 7, 8 dan 9. Nyatanya Halpin dan Croft menskorinya 6, 7, 8 dan 9. Hal ini merupakan pilihan yang arbitrar (sembarang) tanpa alasan yang dapat dimengerti dibandingkan dengan menggunakan lima digit yang pertama untuk diidentifikasi dalam kolom-kolom di kartu IBM (Miller, 1979). Tentu saja skor-skoranya dapat dipindahkan dari skala satu ke skala lain sesuai dengan kesenangan dan hal ini dapat dilakukan tanpa memengaruhi varian.

2.1.8 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan dalam arti umum adalah kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lain (Trihandini, 2005). Salah satu ukuran kecerdasan yang sudah sangat akrab di telinga manusia adalah KI (*IQ*). KI sering juga disebut inteligensi, yang berarti kemampuan kognitif yang dimiliki suatu organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Trihandini, 2005). Inteligensi, yang saat ini diketahui bekerja di belahan

otak kiri merupakan salah satu ukuran kemampuan yang berperan dalam pemrosesan logika, bahasa dan matematika (Trihandini, 2005).

Covey (2005) menyatakan bahwa inteligensi adalah kemampuan manusia untuk menganalisis, berpikir dan menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu. Behling (1998) mengemukakan inteligensi sama dengan kemampuan kognisi, yaitu kemampuan yang di dalamnya mencakup belajar dan memecahkan masalah, menggunakan simbol dan bahasa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah kemampuan manusia untuk berpikir secara rasional, menganalisis, menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu.

Kecerdasan Spiritual (KS). Istilah *spiritual* berasal dari bahasa Latin *spiritus* yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organisme, atau bisa juga berasal dari bahasa Latin *sapientia* (*sophia* dalam bahasa Yunani) yang berarti 'kearifan' – kecerdasan kearifan (Zohar dan Marshall, 2005). Sifat spiritual manusia diketahui dari agama-agama besar di dunia yang mengabarkan bahwa manusia adalah makhluk spiritual yang kini tengah melewati eksistensi fisik sebagai bagian dari perjalanan spiritual kekal manusia (Khavari, 2000). Selman, et al., (2005) mengatakan bahwa: "*Spiritual Intelligence is about having a direction in life, and being able to heal ourselves of all the resentment--- It is thinking of ourselves as an expression of a higher reality*". Jain dan Purohit (2006) mencoba meyakinkan bahwa hidup menjadi manusia (*human beings*) berarti menjalani kehidupan yang bersifat spiritual. Dari beberapa penjelasan

tentang KS di atas, dapat disimpulkan bahwa KS adalah kemampuan manusia untuk menghayati keterhubungan dirinya dengan kekuatan tak terbatas (Tuhan), serta menyadari tingkat kebermaknaan hidup dan sifat-sifat keilahian yang ada di dalam diri manusia.

Kecerdasan Emosional (KE). Sebelum Gardner (dalam Armstrong, 2002) mengemukakan kecerdasan ganda, kebudayaan Amerika Serikat telah terlalu banyak memusatkan perhatian pada pemikiran verbal dan logis – kemampuan yang secara tipikal dinilai dalam tes KI. Gardner mengatakan bahwa manusia sekurang-kurangnya mempunyai tujuh kecerdasan sehingga teorinya sering disebut sebagai kecerdasan ganda (*multiple intelligence*). Kecerdasan tersebut ialah: kecerdasan linguistik, logis-matematis, spasial, musikal, kinestetik-jasmani, antarpribadi, dan intrapribadi.

Istilah *EQ* (KE) pertama kali dilontarkan oleh Salovey dan Mayer (1990), namun konsep KE dipopulerkan oleh Goleman pada tahun 1995 (Shapiro, 1997). Jordan (2006) mengemukakan pula bahwa kecerdasan emosional memegang peranan penting untuk memprediksi kinerja suatu tim. Segal (1997) mengatakan bahwa emosi dan akal adalah dua bagian dari satu keseluruhan, dimana wilayah KE adalah hubungan pribadi dan antarpribadi; KE bertanggung jawab atas harga diri, kesadaran diri, kepekaan sosial, dan kemampuan adaptasi sosial. Agustian (2001), memandang KE dalam konteks hubungan manusia dengan manusia lainnya. Reuven Bar-On (dalam Stein & Book, 2000) menjabarkan KE ini ke dalam lima domain yang terdiri dari domain intrapribadi, antar pribadi, pengendalian stres, penyesuaian diri, dan suasana hati umum.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa KE adalah kecerdasan yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dan kemampuan sosial.

Kecerdasan emosional menurut Beck dalam Desmita (2008) merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Teori lain dikemukakan oleh Reuven Br-On, sebagaimana dikutip oleh Stein dan Book dalam Uno (2006), yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil. Stein dan Book menjelaskan pendapat Salovey dan Mayer (1997), pencipta istilah kecerdasan emosional, bahwa kecerdasan emosional adalah mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual (Uno, 2006).

Kecerdasan emosional menurut Cartwright dan Pappas (2008) merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif,

yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik (Cartwright dan Pappas, 2008).

Menurut Davies, dalam Uno (2006), bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berfikir serta perilaku seseorang. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang unik yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga hal ini merupakan suatu yang amat penting dalam kemampuan psikologis seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2006).

Cooper dan Sawaf (2001) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Selanjutnya Goleman (2006) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi diri sendiri dengan baik maupun dalam melakukan hubungan sosial. Ahli lain yaitu Dann (2002) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggunakan emosi-emosi seseorang yang membantu memecahkan masalah-masalah dan menjalani kehidupan secara lebih efektif.

Kecerdasan emosi seseorang dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan diri sendiri. Kecerdasan emosi

merupakan suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman.

Menurut Uno (2006), ada beberapa manfaat yang dapat dihasilkan oleh kecerdasan emosional yang merupakan faktor sukses dalam karir dan organisasi. Manfaat-manfaat yang dimaksud adalah (1) pembuatan keputusan, (2) kepemimpinan, (3) terobosan teknis dan strategis, (4) komunikasi yang terbuka dan jujur, (5) kerja sama dan hubungan saling mempercayai, (6) loyalitas konsumen, dan (7) kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Emosi menuntun kita menghadapi saat-saat kritis dan tugas-tugas yang terlampaui riskan. Apabila emosi hanya diserahkan pada otak, maka hal tersebut akan berbahaya. Setiap emosi menawarkan pola persiapan tindakan tersendiri, masing-masing menuntun kita kearah yang telah terbukti berjalan baik ketika menangani tantangan yang datang berulang-ulang dalam hidup manusia (Goleman, 2006).

2.1.8.1 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2006), ada beberapa aspek yang memengaruhi kecerdasan emosional, yaitu: pengalaman, usia, jenis kelamin dan jabatan. Berikut uraian singkat masing-masing aspek yang dimaksud.

a. Pengalaman

Kecerdasan emosional dapat meningkat sepanjang hidup manusia. Sepanjang perjalanan hidup yang normal, kecerdasan emosional cenderung bertambah sementara manusia belajar untuk menangani suasana hati, menangani emosi yang menyulitkan, sehingga semakin cerdas dalam hal emosi dan dalam berhubungan dengan orang lain. Mayer, dalam Goleman (2006), menyatakan pendapat yang sama bahwa kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa.

b. Usia

Orang yang lebih tua dapat sama baiknya atau lebih baik dibandingkan orang yang lebih muda dalam penguasaan kecakapan emosi baru.

c. Jenis kelamin

Pria dan wanita mempunyai kemampuan yang sama dalam hal meningkatkan kecerdasan emosional, tetapi rata-rata wanita mungkin dapat lebih tinggi dibanding kaum pria dalam beberapa keterampilan emosi, walaupun secara statistik ada perbedaan yang nyata di antara kedua kelompok tersebut.

d. Jabatan

Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin penting keterampilan antar pribadinya dalam membuatnya menonjol dibandingkan dengan mereka yang

berprestasi biasa-biasa, dengan kata lain, semakin tinggi jabatan, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimilikinya.

2.1.8.2 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional Tinggi dan Rendah

Goleman (2006) mengemukakan sejumlah karakteristik individu yang berkaitan dengan kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah. Karakteristik-karakteristik yang dimaksud, diuraikan sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain, dapat mengendalikan *mood* atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.
2. Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita-cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

2.1.8.3 Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2006), kecerdasan emosional terdiri atas lima faktor yaitu faktor kesadaran emosi, pengendalian emosi, motivasi diri, empati dan hubungan sosial. Kelima faktor yang dimaksud, diuraikan sebagai berikut.

1. Kesadaran Emosi

Kesadaran emosi merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran emosi berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran tentang suasana hati atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi, tidak buta terhadap emosi-emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat. Mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi.

Emosi-emosi seseorang sangat mengganggu pikiran, emosi merupakan tamu yang tak diundang dalam kehidupan kita, namun emosi memberi informasi yang bila diabaikan akan mengakibatkan masalah-masalah serius. Jika kita menyadari keberadaan emosi ini, maka kita akan memperlakukan emosi ini dengan rasional.

Orang yang mampu mengenali emosinya akan mampu menjawab siapa saya sebenarnya, yang pada umumnya ada beberapa orang yang tidak mampu menjawab siapa saya sebenarnya. Dalam konsep Johari Windows ada 4 daerah kesadaran yaitu:

- a. Daerah terbuka yang berisi hal-hal yang disadari atau diketahui baik oleh yang bersangkutan maupun orang lain,

- b. Daerah buta yang berisi hal-hal yang diketahui orang lain tetapi tidak disadari oleh orang yang bersangkutan,
- c. Daerah tersembunyi yang berisi hal-hal yang diketahui atau disadari oleh yang bersangkutan tetapi disembunyikan sehingga tidak diketahui oleh orang lain, dan
- d. Daerah gelap yang berisi hal-hal yang tidak diketahui oleh yang bersangkutan maupun oleh orang lain.

Orang yang cerdas emosi, biasanya mempunyai daerah yang terbuka yang berisi hal-hal yang disadari atau diketahui baik oleh orang yang bersangkutan maupun oleh orang lain.

Orang yang mempunyai kesadaran emosi menyadari apa yang sedang kita pikirkan dan apa yang akan kita rasakan saat ini. Kesadaran diri terhadap emosi merupakan inti kecerdasan emosi. apabila kita ingin mengembangkan kecerdasan emosi, kita harus memulai dengan meningkatkan kesadaran diri. Menurut Dann (2002), kompetensi kesadaran diri sebagai berikut:

- a. Mengetahui emosi yang sedang mereka rasakan, dapat mengetahui alasan timbulnya emosi-emosi tersebut,
- b. Menyadari rantai emosi dengan tindakan (hubungan antara perasaan-perasaannya dan apa yang sedang dipikirkan, dilakukan dan dikatakan),
- c. Mengenali bagaimana perasaan-perasaan itu memengaruhi kinerja, kualitas pengalaman di tempat kerja dan dalam hubungan mereka, dan
- d. Memiliki kesadaran penuntun terhadap nilai-nilai dan tujuan.

2. Pengendalian Emosi

Seseorang yang dapat mengendalikan diri mereka dapat mengelola dan mengekspresikan emosi yang ditandai dengan adanya:

- a. Dapat menangani emosi, sehingga emosi dapat diekspresikan dengan tepat,
- b. Mempunyai toleransi terhadap frustrasi, dan
- c. Menangani ketegangan jiwa dengan lebih baik.

Dalam pengendalian diri seseorang perlu memiliki berbagai keterampilan sebagai berikut:

- a. Mengetahui perbedaan antara diri sendiri dan orang lain,
- b. Menempatkan sikap yang menerima. Beberapa penghalangnya adalah memiliki perasaan tertentu pada orang lain, menggunakan kata-kata yang tidak mendukung atau meremehkan,
- c. Mengirimkan pesan melalui suara, misalnya volume suara, kecepatan berbicara, aksen atau logat yang sesuai, ada waktu diam sejenak,
- d. Menggunakan kalimat pembuka, misalnya bagaimana kabarmu sepertinya ada sesuatu yang anda pikirkan,
- e. Mengembalikan kembali apa yang dibicarakan lawan bicara,
- f. Merefleksikan perasaan dan alasan lawan bicara, dan
- g. Menghindari hal-hal yang tidak menerima orang lain.

Menurut Dann (2002), kompetensi pengendalian diri dapat berupa hal-hal sebagai berikut:

- a. Berhenti menuruti hal-hal yang menghasilkan perilaku-perilaku yang tidak produktif,

- b. Tetap tenang, berfikir positif dan tidak bingung, bahkan pada saat keadaan sangat sulit,
- c. Mengelola emosi yang menyusahkan dan mengurangi kecemasan pada saat mengalami emosi tersebut, dan
- d. Stabil, berfikir tenang yaitu tetap terfokus meskipun berada di bawah tekanan sekalipun.

3. Motivasi Diri

Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri dan untuk berkreasi. Kemampuan mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun atas yang mereka kerjakan.

Menurut Goleman (2006), ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi diri serta dapat memanfaatkan emosi secara produktif adalah sebagai berikut:

- a. Ketekunan dalam usaha mencapai tujuan,
- b. Kemampuan untuk menguasai diri,
- c. Bertanggung-jawab, dan
- d. Dapat membuat rencana-rencana inovatif-kreatif ke depan dan mampu menyesuaikan diri, mampu menunda pemenuhan kebutuhan sesaat untuk tujuan yang lebih besar, lebih agung dan lebih menguntungkan.

Selanjutnya Dann (2002) menjelaskan bahwa kompetensi seseorang dalam memotivasi diri antara lain adalah:

- a. Memiliki dorongan untuk selalu memperbaiki atau memenuhi standard-standard yang tinggi,
- b. Memperlihatkan komitmen dalam semua hubungan dengan orang lain,
- c. Mencari peluang terlebih dahulu, bukan mencari masalah, dan
- d. Memperlihatkan keuletan dalam mencapai tujuan dan kemauan memecahkan hambatan atau kemunduran.

4. Empati (Mengenali Emosi Orang Lain)

Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan hal-hal yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. Orang-orang seperti ini cocok untuk pekerjaan-pekerjaan keperawatan, mengajar, penjualan dan manajemen. Ciri-ciri orang yang empati adalah sebagai berikut:

- a. Mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan orang lain,
- b. Mampu menerima sudut pandang atau pendapat orang lain,
- c. Peka terhadap perasaan orang lain, dan
- d. Mampu mendengarkan orang lain.

Rogers (1979), dalam Hidayati (2014) menyatakan bahwa empati merupakan kepedulian yang mendalam atau penerimaan yang penuh terhadap orang lain. Authier (1986) menyatakan bahwa empati adalah mampu mendengarkan dengan sepenuhnya pada orang lain. Pemahaman yang empati adalah sebuah dimensi khusus dalam membangun hubungan pengasuhan. Empati bukanlah simpati tetapi merupakan kemampuan untuk merefleksikan secara objektif perasaan-perasaan dari seorang

pasien, yang mungkin tidak diungkapkan dalam kata-kata. Di dalamnya terlibat penerimaan dan penghargaan, tanpa prasangka, terhadap keunikan pribadi. Empati adalah mempersepsikan dunia sebagaimana pasien mempersepsikanya. Scheler dalam Sobur (2009) menyatakan bahwa empati adalah merasakan perasaan orang lain, tanpa melakukan penilaian terhadap orang lain.

5. Membina Hubungan Antar Manusia (Pergaulan)

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan-gangguan apapun yang merintangi kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka.

Dalam melakukan hubungan sosial, hal pertama yang perlu dilakukan adalah membina rasa saling percaya satu sama lain. Menurut Gohen dalam Dann (2002), orang yang memberi kepercayaan pada orang lain maka dia akan dipercaya orang lain. Apabila seseorang menunjukkan kepercayaan pada orang lain dan bersikap jujur, maka orang lain akan lebih terbuka dan percaya dengan kita. Seseorang akan menikmati pembicaraan apabila dia percaya dengan kita. Dalam melakukan hubungan sosial, kita perlu menanamkan rasa saling ketergantungan atau rasa saling terikat dengan orang lain. Orang yang mempunyai hubungan sosial yang baik, akan mampu membuat dirinya bermanfaat bagi orang lain.

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial akan disenangi oleh teman-temannya dan berhasil di pekerjaan maupun dalam membina rumah tangga. Orang yang ingin berhasil dalam membina hubungan dengan orang lain harus lebih banyak membuat orang lain bahagia dan tidak merendahkan orang lain. Orang yang mampu berhubungan sosial dengan orang lain maka orang tersebut telah mencapai 85% dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaan dan 99% mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi. Menurut Dann (2002), kompetensi hubungan sosial seseorang ditunjukkan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mudah bergaul dan bersahabat,
- b. Perhatian dan tenggang rasa,
- c. Suka berbagi rasa, bekerja sama dan suka menolong,
- d. Lebih demokratis dalam bergaul dengan orang lain,
- e. Disukai, dan
- f. Kesetiakawanan.

2.2 Kajian Empirik

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti menyangkut variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Berikut disajikan beberapa penelitian terkait dengan variabel-variabel tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan misi atau visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006).

Beberapa penelitian tentang kinerja pegawai pernah dilakukan, penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan masih menjadi suatu perdebatan di kalangan praktisi akademi. Ravianto (1988) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, semangat kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Clifford dkk., 1997). Penelitian-penelitian lain menemukan bahwa komitmen merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Khuong dan Yen, 2016; Dinc dan Plakalovic, 2016).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi (Yuliani, 2007; Jusmin dkk., 2016; Ariyani dkk., 2016; dan Ganta, 2014). Kotler dan Heskett, dalam Firmansyah (2006), Robbin (2006), Rosary (2011), Ravishankar dkk. (2014), dan Popa (2011) menemukan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adapun kinerja individu sangat dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya (Wijayanti dan Sumekar, 2009). Selanjutnya Pangabean (2003) menemukan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh keadilan dalam penggajian.

Kontribusi semangat kerja terhadap kinerja tidak perlu diragukan. Hal itu dapat dipahami dengan logika, bahwa semangat kerja yang tinggi, akan menimbulkan usaha yang besar untuk berhasil. Usaha yang besar tersebut akan dapat menghasilkan prestasi yang tinggi pula. Pernyataan tersebut sejalan dengan

temuan Hendri (2010), bahwa semangat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa semangat kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja (Manzoor, 2011). Dari uraian dan hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya semangat kerja.

Semangat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Misalnya, jika iklim kerja semakin terbuka, maka semangat kerja tinggi (Arvin, 2005), kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap semangat kerja (Kaswan, 2012) dan ada hubungan positif pemberian kompensasi dengan semangat kerja (Bakar, 2001; Adler dan Ghiselli, 2015). Dari beberapa hasil penelitian tersebut, jelas bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor.

Sejumlah penelitian menemukan bukti faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi. Waluyo (2005) menunjukkan ada pengaruh positif kepuasan penerimaan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan *job involvement*. Sarwar dan Abugre (2013) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan *reward* dengan kepuasan kerja internal. Pemberian kompensasi berhubungan dengan kinerja (Aslam dkk., 2015). Pimpinan dihadapkan dengan keputusan bagaimana memberikan kompensasi/imbalan antara lain mempertimbangkan: 1) penguatan positif (*positive reinforcement*), 2) permodalan dan peniruan sosial, 3) harapan (*expectancy*). Muguongo dkk. (2015) melaporkan dua faktor yang dapat memengaruhi penetapan pemberian kompensasi, yaitu: 1) kebenaran dan keadilan serta 2) dana organisasi. Disamping itu ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif dan dampak *job withdrawal* yang bisa dilihat dari

menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja (Adeoye dan Elegunde, 2014).

Faktor-faktor manusia seperti sikap, emosi dan persepsi ditekankan sebagai ganti pemberian perhatian pada produktivitas dan efisiensi kerja (Nair dkk., 2016). Ghizell (1995), dalam Simon (2003), mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja seperti pendapatan, gender dan usia. Brown (2001) merumuskan bahwa aspek-aspek psikologis dari pekerjaan secara signifikan memengaruhi produktivitas karena perkembangan industri yang cepat dimana peranan sumber daya manusia telah menjadi lebih penting.

Swietenia (2009) menyimpulkan bahwa tingkat pengaruh memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja daripada berdasarkan faktor jenis kelamin. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan pada tahun berikutnya menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai moderator dari ambiguitas peranan dan perilaku tipe A terhadap risiko serangan jantung (Sadaghiani, 2011). Salah satu kesimpulannya adalah kepuasan kerja intrinsik berhubungan dengan tekanan darah dari individu-individu bertipe A (para manajer). Pola-pola kepuasan kerja dan kepuasan non kerja diteliti oleh Shaffer (1987). Dalam hubungan dengan kepuasan kerja, Sadaghiani (2011), menemukan bahwa kesuksesan pekerjaan dan intensi *turnover* berbeda dalam berbagai sub kelompok.

Hasil-hasil penelitian yang terkait dengan iklim kerja menunjukkan bahwa iklim kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja (Nybakk dan Jensen, 2012). Hamid dan Hassan (2015) menemukan iklim kerja memiliki hubungan

yang signifikan dengan perilaku dan kinerja pimpinan organisasi. Iklim kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kerajinan dan kedisiplinan karyawan. Iklim kerja dapat dianggap sebagai faktor yang memengaruhi tingkat kinerja kerja. Iklim kerja yang baik dapat membawa manfaat bagi organisasi, di mana hal itu dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan perilaku positif sementara pada saat yang sama mencegah ketidaksetiaan dan ketidakpuasan (Shaffril dan Uli, 2010). Namun, mengabaikan aspek tersebut dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi pekerja dan juga organisasi. Pengusaha secara khusus, harus memastikan bahwa mereka telah menyediakan sarana dan iklim kerja yang baik dan menyenangkan kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka memiliki tingkat kinerja pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi.

Firmansyah (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Mojokerto. Hasil penelitian mendukung sepenuhnya beberapa teori dan temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Halphin (2001), Purnomo (2003), Syauta dkk. (2012), Jayaweera (2015), Samson dan Waiganjo (2015). Secara umum, Firmansyah melaporkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terkait dengan kecerdasan emosional menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*intelligence quotient*). Chermis (1998) menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kerja dan kinerja seseorang (Martin, 2000).

Penelitian Boyatzis dan Ron (2001) tentang beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Setyawan (2004) menemukan bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang cukup baik. Apabila memiliki kecerdasan emosional yang rendah, maka kinerja karyawan secara berangsur-angsur akan menurun dan tidak akan berkembang.

Agustian (2001) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Goleman (2006) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Goleman menemukan bahwa secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja. Goleman (2006) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya.

Carruso (1999) menemukan bahwa seseorang yang dapat mengontrol emosionalnya dengan baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan Meyer (2004) bahwa kecerdasan emosional

merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salovey dalam Goleman (2006), menemukan bahwa salah satu aspek dalam kecerdasan emosional adalah motivasi, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

2.3 Hubungan antar Variabel-variabel Penelitian

2.3.1 Hubungan Semangat Kerja dengan Kecerdasan Emosional

Menurut Dann (2002), semangat kerja dan kecerdasan emosional dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan suatu dinamika demi untuk suatu tujuan yang diharapkan. Apabila pegawai yang bertugas sebagai pelaksana lapangan dalam melaksanakan tugas selalu menjaga semangat kerja, maka akan mudah terbentuk suatu kecerdasan emosional yang positif, baik dalam bekerja maupun hubungan sesama rekan sekerja (Shapiro, 2003).

Semangat kerja bagaikan motor penggerak dalam bekerja dan mempunyai hubungan langsung dan sekaligus sebagai bukti adanya kecerdasan emosional para pekerja dalam suatu organisasi (Sala, 2004). Cooper dan Sawaf (2001) menemukan semangat kerja berhubungan dengan kecerdasan emosional. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional (Rizal dkk., 2014). Diab dan Ajlouni (2012) mengemukakan bahwa semangat kerja juga berpengaruh terhadap kecerdasan emosional. Dari uraian di atas, jelas bahwa semangat kerja memengaruhi kecerdasan emosional.

2.3.2 Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja

Semangat kerja berkaitan dengan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam kata semangat kerja tersebut terkandung adanya kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Kata semangat mengandung makna adanya dorongan dan motivasi. Dalam kaitan dengan hal itu, Gibson dkk. (2009) menyatakan bahwa semangat kerja tersebut merupakan suatu konsep yang digunakan oleh seseorang memanfaatkan kekuatan-kekuatan bekerja di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku dalam kinerja. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi atau rendah sangat berhubungan dalam intensitas kinerja. Semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya kinerja yang tinggi pula, demikian pula sebaliknya.

Secara empiris ditemukan bahwa semangat kerja pegawai memengaruhi kinerja pegawai. Mindarti (2005) melaporkan semangat kerja memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menemukan semangat kerja karyawan berhubungan tetapi tidak signifikan dengan kinerja karyawan (Rizal dkk., 2014). Adejumobi dan Ojikutu (2013) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan semangat kerja pimpinan dengan kinerja karyawan. Sedangkan Zameer dkk. (2014) dan Manzoor (2011) menemukan adanya hubungan semangat kerja karyawan dengan kinerja organisasi. Selain terdapat adanya keterkaitan antara semangat kerja dan kinerja, semangat kerja juga memengaruhi kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Diab dan Ajlouni, 2012). Obicci (2015), yang melakukan penelitian di Uganda, menemukan bahwa semangat kerja pimpinan adalah

penentu kinerja karyawan. Dari uraian tersebut jelas bahwa semangat kerja memengaruhi kinerja.

2.3.3 Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional

Keberhasilan dalam suatu kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Apabila terdapat semangat kerja di antara para karyawan dan didukung oleh kecerdasan emosional, maka dapat dipastikan bahwa kinerjanya akan baik (Patton, 1998). Estanesti (2016) berpendapat bahwa semangat kerja adalah sikap seseorang atau kelompok orang terhadap kinerjanya dan didukung oleh kecerdasan emosional. Semangat kerja terkait erat dengan kegairahan kerja, semangat kerja pada hakikatnya merupakan perwujudan daripada kinerja yang tinggi, yang didukung oleh kecerdasan emosional yang baik (Suryabrata, 2006).

Penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional belum pernah dilakukan, sehingga hal tersebut menjadi konstruksi baru dalam penelitian ini. Purba (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Seseorang yang memiliki semangat optimisme yang baik menunjukkan adanya kemampuan pengendalian emosi yang baik dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Patton (1998) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif

dan meraih keberhasilan kerja. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa kecerdasan emosional akan memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja.

2.3.4 Hubungan Kompensasi dengan Kecerdasan Emosional

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diperoleh pegawai (pelaksana lapangan) baik dalam bentuk material atau non material, langsung maupun tidak langsung, ekstrinsik maupun intrinsik dengan tujuan untuk menciptakan suatu kondisi emosional yang sehat, dengan demikian diharapkan produktivitas kerja meningkat (Carruso, 1999). Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan maupun dalam bentuk non finansial berupa pengakuan-pengakuan, promosi, imbalan antar pribadi, prestasi, otonomi dan pertumbuhan yang diterima seseorang sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi dimana mencoba bekerja dan mengabdikan diri. Dengan demikian, organisasi bisa tumbuh dan berkembang semakin kuat karena adanya kecerdasan emosional yang sehat dari anggotanya (Chakraborty, 2004).

Nawawi (2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dilembagakan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen agar tercipta suatu emosional yang sehat dan *balance*. Fungsi pemberian kompensasi dalam suatu organisasi dikemukakan oleh Handoko (2011): a) pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, b) penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien, c) mendorong pertumbuhan ekonomi. Ini dimaksudkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik bagi mereka yang berprestasi baik, akan mendorong terwujudnya kecerdasan emosional karyawan yang lebih baik ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Penelitian terdahulu oleh Rizal dkk. (2014)

menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Bertitik tolak dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa semakin tinggi perolehan kompensasi maka kecerdasan emosional karyawan semakin baik. Artinya, ada hubungan positif antara kompensasi dan kecerdasan emosional.

2.3.5 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari para pegawai. Nawawi (2005) menyatakan kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial, walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai dalam pengertian proses pengadministrasian gaji. Kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan atau ganjaran pada pegawai atau karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kinerja yang baik.

Fungsi pemberian kompensasi dalam suatu organisasi dikemukakan oleh Handoko (2011), ada tiga fungsi pemberian kompensasi, yaitu: 1) pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, 2) penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien, serta 3) mendorong pertumbuhan ekonomi. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, berkaitan dengan pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berkinerja baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan pegawai/karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Seperti yang dikemukakan Widodo (2011), tujuan kompensasi adalah: 1) memperoleh personalia yang berkualitas, 2) mempertahankan karyawan yang ada, 3) menjamin keadilan, 4) menghargai perilaku yang diinginkan, 5) mengendalikan biaya-biaya, dan 6) memenuhi peraturan-peraturan legal.

Kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang sangat kuat dan signifikan (Hameed dkk., 2014; Shahzadi dkk., 2014). Penelitian lain menemukan bahwa kompensasi yang baik tetap menjadi strategi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Yamoah, 2013). Saeed dkk. (2013) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif dari variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Disebutkan juga dalam penelitian tersebut banyak variabel yang memengaruhi kinerja organisasi, semakin kompleks penggunaan variabel-variabel tersebut maka semakin baik pula hasil penelitian tidak hanya bagi peneliti dan organisasi tetapi bagi akademi juga. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa perolehan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai.

2.3.6 Hubungan Perolehan Kompensasi dengan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbal jasa sesuai dengan kinerjanya, pemberian kompensasi yang cukup ditunjang dengan kecerdasan emosional atau kematangan emosional akan mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan (Chermis, 1998). Lebih lanjut dikatakan bahwa ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima akan dapat menimbulkan perilaku negatif dan kondisi

emosional yang kurang baik yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya atau bahkan bisa berkinerja buruk.

Penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional belum pernah dilakukan, sehingga hal tersebut menjadi konstruksi baru dalam penelitian ini. Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi atau lembaga dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang dengan kinerja. Dengan demikian, berarti meskipun pemasukan organisasi atau lembaga cukup besar, tidak harus dikeluarkan secara berlebihan dalam kebijakan pemberian kompensasi ini, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi kinerja dan menumbuhkan kecerdasan emosional yang sehat. Penyediaan pembiayaan yang terkontrol dan seimbang dengan kinerja setiap pegawai dapat menumbuhkan kecerdasan emosional yang bagus dan produktivitas meningkat (Martin, 2000) dalam Suhariadi, (2002). Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa kecerdasan emosional akan memediasi pengaruh perolehan kompensasi terhadap kinerja.

2.3.7 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kecerdasan Emosional

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian pekerjaan, karena mencapai nilai-nilai pekerjaan yang diinginkan sehingga mampu menciptakan kondisi emosional yang positif dan sehat yang sangat mendukung kemajuan lembaga (Anoraga, 2005).

Kepuasan orang atas pekerjaan akan berkurang apabila kebutuhan-kebutuhannya telah dipenuhi. dan mereka memiliki sedikit kepuasan kerja apabila kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi. Dengan kata lain, tingkat kepuasan

kerja adalah sebuah fungsi pemenuhan kebutuhan (Porter, 2008; Shaffer, 1987). Locke (1986), dalam Firmansyah (2006), memandang kepuasan kerja mungkin sangat berhubungan dengan nilai-nilai bukannya dengan kebutuhan. Nilai-nilai didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan untuk mendapatkan hasil-hasil tertentu yang berupa apakah yang diinginkan (isi) atau seberapa banyak isi ini diinginkan (intensitas).

Seberapa besar kepuasan yang diperoleh orang-orang adalah hasil dari sebuah perbandingan antara persepsi-persepsi dari apa yang seharusnya diterima dan apa yang mereka benar-benar terima (Lawler, 1993). Jumlah persepsi yang diperoleh ada tiga aspek, yaitu persepsi input-output kerja seperti pendidikan, keahlian dan senioritas, input-input dan hasil-hasil lainnya yang dirasakan dan persepsi-persepsi karakteristik-karakteristik kerja seperti tingkat pekerjaan, kesulitan dan tanggung jawab. Sementara itu, persepsi-persepsi mengenai kuantitas yang benar-benar dirasakan adalah hasil-hasil sesungguhnya yang dicapai dan persepsi-persepsi hasil-hasil lainnya, dengan demikian akan tercipta kecerdasan emosional individu-individu dalam organisasi yang bagus. Idrus (2002) menulis bahwa determinan yang dominan dari kepuasan kerja adalah simulasi fisik yang ada pada organ jaringan pusat, bukan proses perbandingan. Meskipun pekerjaan tetap sama, masing-masing kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sepanjang waktu bergantung pada lingkungan kerja dan kecerdasan emosional individu masing-masing.

Penelitian terdahulu telah menemukan bahwa kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kecerdasan emosional (Sy dkk.,

2006; Shahhosseini, 2012; Awais dkk. 2015). Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin baik kecerdasan emosional seseorang. Artinya, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional.

2.3.8 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap kinerjanya, tetapi sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap kinerjanya (Robbins, 2006). Pada hakikatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Waxley, 1979) dalam Anoraga (2005). Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan pengaruh dari kinerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja, masing-masing memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai kinerjanya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya, semakin tinggi kepuasan dan semakin baik pula kinerjanya, demikian pula sebaliknya (Anoraga, 2005).

Terkait dengan kepuasan kerja, Luthans (1996), dalam Sudita (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu kinerja. Penelitian terdahulu telah menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja (Syauta dkk., 2012), sedangkan dua penelitian sebelumnya menemukan kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Munawaroh dkk., 2013). Chamundeswari (2013) menemukan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

2.3.9 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional

Kepuasan kerja terjadi bilamana ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan pegawai. Seiring dengan hal tersebut, akan timbul kecerdasan emosional yang positif dan kinerja yang bagus (Cooper, 2002). Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah 1) kerja secara mental menantang, 2) ganjaran yang pantas, 3) kondisi emosional yang mendukung, 4) rekan kerja yang baik, dan 5) kesesuaian kepribadian pekerjaan. Kondisi yang demikian itu akan menumbuhkan kinerja seseorang lebih produktif.

Selain itu kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi afektif karyawan untuk pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan hasil yang diinginkan dan hasil aktual yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (kecerdasan emosional) (Hasibuan, 2002). Apabila kepuasan kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, maka hal tersebut akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap

faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi, pembelajaran, kondisi fisik pekerjaan dan kemampuan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional belum pernah dilakukan, sehingga hal tersebut menjadi konstruksi baru dalam penelitian ini. Menurut Goleman (2006), meskipun pekerjaan tetap sama, masing-masing kepuasan kerja seseorang akan berbeda sepanjang waktu bergantung pada kecerdasan emosional yang memengaruhi keadaan emosional serta kinerja seseorang. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa kecerdasan emosional akan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

2.3.10 Hubungan Iklim Kerja dengan Kecerdasan Emosional

Joseph (1997), dalam Sergiovanni (2005), mengartikan iklim kerja sebagai suatu suasana kerja di dalam organisasi. Hal ini sangat memengaruhi keadaan emosional anggotanya dan masalah ini dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Miner (1998), dalam Firmansyah (2006), menyatakan iklim kerja adalah 1) iklim kerja berkaitan dengan lembaga yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu, 2) iklim kerja lebih mendeskripsikan suatu organisasi daripada nilainya, 3) iklim kerja berasal dari praktek organisasi, dan 4) iklim kerja memengaruhi perilaku dan kecerdasan emosional anggotanya.

Kannaiah dan Shanthi (2015) menemukan adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif iklim kerja dengan kecerdasan emosional. Disebutkan juga bahwa iklim kerja berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang dapat berdampak pada kecerdasan emosional karyawan. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa iklim kerja memengaruhi kecerdasan emosional.

2.3.11 Hubungan Iklim Kerja dengan Kinerja

Menurut Daresh (1995), iklim kerja akan sangat mendukung terjadinya kinerja yang optimal. Sedangkan Syauta dkk. (2012) mengidentifikasi iklim kerja tersebut sebagai suasana kerja yang menyenangkan, yang selalu didambakan oleh setiap pegawai agar dapat tercipta kinerja yang baik. Oleh karena itu, para pemimpin hendaknya selalu berusaha agar di organisasinya dapat tercipta iklim kerja yang baik. Dalam hal ini Litwin (1968), dalam Debora (2006), mengartikan iklim kerja adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya yang memengaruhi kinerjanya. Selanjutnya Poernomosidi (2004) menyatakan bahwa iklim kerja memengaruhi penilaian dan kinerja anggota.

Penelitian terdahulu tentang hubungan iklim kerja dengan kinerja menemukan hasil yang berbeda-beda. Syauta dkk. (2012) menemukan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi Chandrasekar (2011) menemukan iklim kerja menjadi peran penting dalam memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Leblebici (2012) dan Naharuddin dan Sadegi (2013) juga menemukan iklim kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa iklim kerja memengaruhi kinerja.

2.3.12 Hubungan Iklim Kerja dengan Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional

Iklim kerja sebagai suatu yang membedakan antara tempat kerja yang satu dan lainnya (Arikunto, 2006). Meyer (2004) menyatakan bahwa apabila iklim

kerjanya baik dan menyenangkan ditambah kecerdasan emosional dari anggotanya bagus, maka akan mendukung kinerja yang maksimal.

Dalam kaitannya dengan iklim kerja, Handoko (2004) menyatakan iklim kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu iklim kerja dilihat dari persepsi para anggota terhadap lembaganya dan iklim kerja dilihat dari hubungan antara kegiatan-kegiatan yang ada di lembaga tersebut dan perilaku manajemennya. Selanjutnya Handoko juga menyatakan perilaku pimpinan yang baik mampu menciptakan iklim kerja atau suasana kerja yang sejuk dan nyaman ditunjang oleh kecerdasan emosional yang matang maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional belum pernah dilakukan. Penelitian ini mencoba mengkontruksi hubungan tersebut. Menurut Agustian (2001), dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kecerdasan emosional akan memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.13 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan memengaruhi hubungan dengan orang lain. Goleman (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun serta dapat memotivasi diri sendiri untuk bisa bekerja dengan baik. Untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan, tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2006). Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Meyer, 2004). Agustian (2001) menyatakan bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan menyatakan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian Boyatzis dan Ron (2001) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu Sy dkk. (2006); Naseer (2011); Mehmood (2013) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Peneliti lain juga telah menemukan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional (Boyatzis dan Ron, 2001). Dari uraian di atas jelas bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah literatur dan kajian empiris ditemukan bahwa variabel-variabel semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sifat pengaruh tersebut menurut sebagian besar para ahli menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja.

Mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu (Chandrasekar, 2011; Diab dan Ajlouni, 2012; Khan dkk., 2012; Leblebici, 2012; Manzoor, 2011; Muda dkk., 2014; Munawaroh dkk., 2013; Obicci, 2015; Rizal dkk., 2014; Saeed dkk., 2013; Shahzadi dkk., 2014; Yamoah, 2013; Zameer dkk., 2014; Sy dkk., 2006; Vratskikh dkk., 2016 dan Shahhosseini dkk., 2012), penelitian ini berusaha menarik garis-garis baru antar variabel-variabel secara bersama-sama. Artinya, penelitian ini menganalisis seluruh variabel tersebut dalam suatu model kerangka konseptual yang rangkuman dari hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan dalam Tabel 2.2.

Berdasarkan Tabel 2.2, tampak variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai, yaitu semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja. Selain itu terdapat juga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.

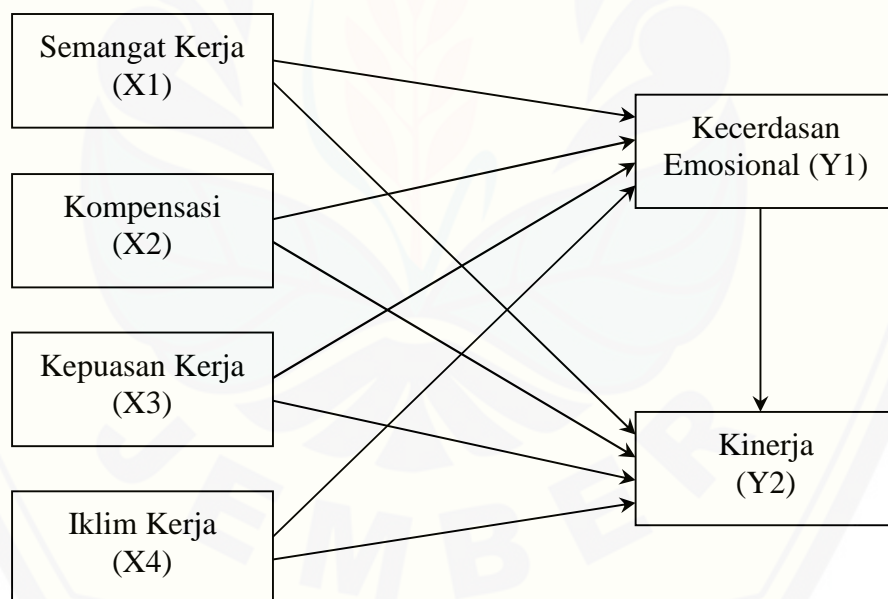
Tabel 2.2 Ringkasan Hasil Penelitian-penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Variabel Penelitian					
		Variabel Eksogen			Variabel Endogen		
		Semangat Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Iklm Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja
1.	Chandrasekar (2011)	–	–	–	Positif ^S	–	
2.	Diab dan Ajlouni (2012)	Positif ^S	–	–	–	–	
		Positif ^S	–	–	–	–	
3.	Kannaiah dan Shanthi (2015)	–	–	–	Positif ^S	–	–
4.	Khan dkk. (2012)	–	–	Positif ^S	–	–	
5.	Leblebici (2012)	–	–	–	Positif ^S	–	
6.	Manzoor (2011)	Positif ^S	–	–	–	–	
7.	Muda dkk. (2014)	Positif ^{TS}	–	–	–	–	
8.	Munawaroh dkk. (2013)	–	–	Positif ^S	–	–	
9.	Obicci (2015)	Positif ^S	–	–	–	–	
		Positif ^S	Positif ^S	–	–	–	
10.	Rizal dkk. (2014)	Positif ^S	Positif ^{TS}	–	–	–	
		Positif ^S	Positif ^S	–	–	–	
11.	Saeed dkk. (2013)	–	–	–	–	–	
12.	Shahhosseini dkk. (2012)	–	–	Positif ^S	–	–	–
13.	Shahzadi dkk. (2014)	–	Positif ^S	–	–	–	
14.	Sy dkk. (2006)	–	–	Positif ^S	–	–	
15.	Tanjung (2015)	Positif ^S	–	–	–	–	–
16.	Vratskikh dkk. (2016)	–	–	Positif ^S	–	–	
17.	Yamoah (2013)	–	Positif ^S	–	–	–	
18.	Zameer dkk. (2014)	Positif ^S	–	–	–	–	

Sumber: Penelitian terdahulu dalam Lampiran 3

Keterangan : S : Signifikan
 TS : Tidak signifikan
 – : Tidak diteliti

Pada Tabel 2.2 juga tampak bahwa terdapat pengaruh variabel-variabel semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening (antara), sedangkan pada penelitian lain terdapat pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Tetapi belum ada penelitian yang menganalisis variabel-variabel semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja dan kecerdasan emosional serta kinerja secara bersamaan. Sedangkan penelitian ini menganalisis seluruh variabel tersebut dalam suatu model kerangka konseptual. Berdasarkan kajian teoritis serta kajian empiris yang telah diuraikan, model kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada Gambar 2.6.

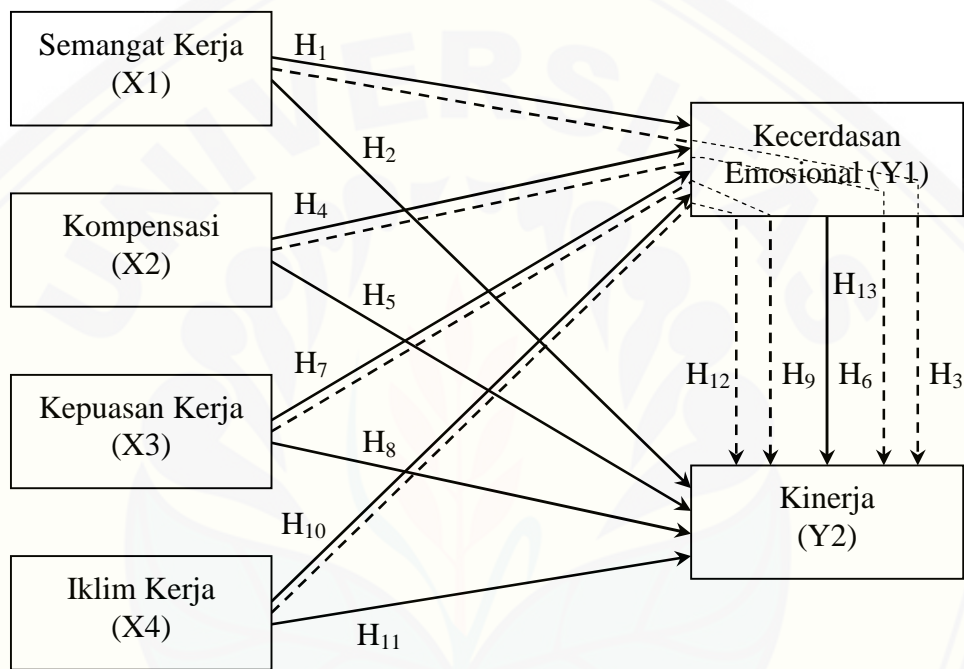


Gambar 2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual sebagaimana Gambar 2.6 dan sesuai dengan rumus masalah yang telah diajukan, penelitian ini dirancang untuk

menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel eksogen yang meliputi: semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja, sedangkan variabel endogen meliputi: kecerdasan emosional dan kinerja. Adapun model hipotesis dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.8.



Keterangan :

- : Pengaruh langsung
 - - - - - : Pengaruh tidak langsung

Gambar 2.8 Hipotesis Penelitian Antar Variabel

Hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini sebanyak 13 hipotesis, yaitu:

H1 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H2 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

- H3 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD melalui kecerdasan emosional.
- H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.
- H5 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.
- H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD melalui kecerdasan emosional.
- H7 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.
- H8 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.
- H9 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD melalui kecerdasan emosional.
- H10 : Iklim kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.
- H11 : Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.
- H12 : Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD melalui kecerdasan emosional.
- H13 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Datanya berupa angka-angka dan penelitian ini bermaksud menguji hipotesis tertentu (Arikunto, 2006; Tuckman, 1999). Rancangan penelitian adalah eksplanatori, yakni menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) dari variabel-variabel penelitian dengan pengujian hipotesis secara empiris. Jenis penelitian adalah survei, yakni *cross sectional survey*, dengan karakteristik sebagai berikut:

1. data dikumpulkan dari sampel,
2. data dikumpulkan dari pendapat atau persepsi secara serentak, dan
3. data dianalisis dengan berbagai jenis metode dan bergantung pada tujuan penelitian (Notoatmodjo, 2002).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pelaksana lapangan dalam penanggulangan DBD yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, yaitu sebanyak 96 orang. Seluruh pegawai tetap pelaksana lapangan dalam penanggulangan DBD yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember diberi kuesioner. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah akan menjadi representasi dari responden penelitian.

3.3 Lokus Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan, lokus penelitian ini adalah di Kabupaten Jember. Di Kabupaten Jember, penyakit DBD diketahui sebagai salah satu penyakit dengan sifat endemik dan dari tahun ke tahun cenderung terus meningkat. Jumlah penderita DBD di Kabupaten Jember pada akhir tahun 2015 sebanyak 905 orang. Di lain pihak, keterbatasan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, khususnya pegawai pelaksana lapangan dalam penanggulangan DBD di Kabupaten Jember, sehingga menjadikan masalah ini perlu mendapatkan perhatian khusus (Dinkes Kabupaten Jember, 2016).

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran

Untuk menghindari terjadinya kesalahan persepsi dan penafsiran terhadap variabel-variabel penelitian. Ada dua macam variabel yang diteliti, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Berikut dikemukakan jenis variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian.

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang nilainya tidak ditentukan oleh variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini ada empat, yaitu semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

a. Semangat Kerja

Semangat kerja diartikan sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja juga

dapat dimaknai sebagai dorongan yang melekat pada seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengukuran variabel semangat kerja mengadopsi kuesioner yang dikembangkan oleh Borich (2007), Robbins (2006), Sulthon (2009), Daresh (1995), Sumiarsono (2007) dan Arikunto (2006). Adapun indikator-indikator semangat kerja yang digunakan adalah: 1) kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, 2) tanggung jawab penyelesaian tugas, 3) kesungguhan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, 4) meningkatkan usaha dalam pekerjaan, 5) mengembangkan alat untuk bekerja, 6) adanya inovasi dan kreativitas, 7) kesungguhan dalam melakukan evaluasi hasil kerja, 8) bekerja sesuai target serta 9) moral kerja dan kehadiran. Sembilan indikator tersebut dikembangkan menjadi 25 item dengan skala pengukuran bergerak pada rentang 1 sampai dengan 5. Rentang skala pengukuran yang digunakan adalah :

- 1 = tidak pernah dilakukan,
- 2 = jarang dilakukan,
- 3 = kadang-kadang dilakukan,
- 4 = sering dilakukan,
- 5 = selalu dilakukan.

b. Kompensasi

Perolehan kompensasi diartikan sebagai imbal jasa yang diperoleh pelaksana lapangan baik dalam bentuk material dan non material, langsung maupun tidak langsung, ekstrinsik maupun intrinsik yang diberikan oleh lembaga kepada pelaksana lapangan. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian keuangan dan jasa-

jasa serta tunjangan-tunjangan dalam bentuk non-keuangan yang berupa pengakuan-pengakuan, promosi, imbalan antar pribadi, prestasi, otonomi dan pertumbuhan yang diterima pelaksana lapangan sebagai ganti kontribusi mereka kepada Puskesmas/dinas kesehatan dimana mencoba bekerja dan mengabdikan diri.

Pengukuran variabel kompensasi mengadopsi kuesioner yang dikembangkan oleh David (2006), Sumiarsono (2007), Handoko (1998), Henry (2004) dan Martoyo (2000). Lebih jelas bahwa perolehan kompensasi diukur dengan beberapa indikator ekstrinsik dan intrinsik sebagai berikut: 1) imbalan finansial, 2) imbalan antar pribadi dan rasa penyelesaian, 3) pengakuan dan otonomi dan 4) promosi, prestasi dan pertumbuhan. Keempat indikator tersebut dikembangkan menjadi 26 item dengan skala pengukuran bergerak pada rentang 1 sampai dengan 5. Rentang skala pengukuran yang digunakan adalah :

- 1 = sangat rendah berarti kompensasi yang diperoleh sangat tidak sesuai,
- 2 = rendah berarti kompensasi yang diperoleh kurang sesuai,
- 3 = sedang berarti kompensasi yang diperoleh cukup sesuai,
- 4 = tinggi berarti kompensasi yang diperoleh sesuai,
- 5 = sangat tinggi berarti kompensasi yang diperoleh sangat sesuai.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini yakni *feeling about the job* (perasaan tentang pekerjaan) yaitu suatu perasaan yang membandingkan antara persepsi-persepsi dari apa yang seharusnya diterima dan apa yang sebenarnya diterima. Persepsi-persepsi tersebut mengenai kualitas maupun kuantitas yang benar-benar dirasakan karena terpenuhinya pemenuhan kebutuhan biologis, sosial dan

egoistik. Kepuasan yang diperoleh dari pemenuhan kebutuhan fisiologis dan biologis dalam bentuk materi maupun non materi serta kepuasan yang diperoleh dari pemenuhan kebutuhan sosial sehingga memberikan rasa identifikasi (*sense of identification*) dan rasa memiliki (*sense of belonging*). Selain itu, kepuasan yang diperoleh dari pemenuhan kebutuhan egoistik yakni rasa pencapaian sasaran yang diinginkan (*sense of accomplishment*) serta rasa memiliki prestasi (*sense of achievement*).

Pengukuran variabel kepuasan kerja diadopsi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Sumiarsono (2007) dan Smith dkk. (1993). Indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah 1) bekerja dengan pekerjaan saat ini, 2) gaji saat ini, 3) peluang-peluang untuk promosi, 4) pengawasan pada pekerjaan saat ini, 5) rekan kerja yang mendukung, dan 6) pekerjaan secara umum. Keenam indikator tersebut dikembangkan menjadi 24 item dengan skala pengukuran bergerak pada rentang 1 sampai dengan 5. Rentang skala pengukuran yang digunakan adalah:

1 = sangat tidak puas,

2 = tidak puas,

3 = kurang puas,

4 = puas,

5 = sangat puas.

d. Iklim Kerja

Iklim kerja yang dimaksud adalah suasana kerja lapangan yang mencakup hubungan antar karyawan (pelaksana lapangan), hubungan antara pimpinan

dengan karyawan (pelaksana lapangan), kepemimpinan yang sehat, keterlibatan karyawan dalam kegiatan kantor, keterbukaan dalam organisasi, kelancaran komunikasi, kebebasan berkreasi/berinovasi, adanya pengawasan/ pengendalian, kesejahteraan dan adanya *sense of belongingness*. Iklim kerja tersebut sebagai suasana kerja yang menyenangkan, yang selalu didambakan oleh setiap karyawan (pelaksana lapangan) yang sebagian waktunya dihabiskan di situ.

Pengukuran variabel iklim kerja mengadopsi kuesioner yang dikembangkan oleh Halphin (1971), Soetopo dan Sumanto (2001), Sumiarsono (2007), Owen (1991), Salabi (2006) dan Gasperz (2006). Iklim kerja diukur dengan delapan indikator, yakni: 1) ketidak-ikutsertaan, 2) halangan, 3) semangat, 4) keintiman, 5) keberjarakan, 6) penekanan pada hasil, 7) rasa yakin, dan 8) perhatian. Kedelapan indikator tersebut dikembangkan menjadi 64 item dengan skala pengukuran bergerak pada rentang 1 sampai dengan 5. Rentang skala pengukuran yang digunakan adalah:

1 = tidak pernah,

2 = jarang,

3 = kadang-kadang,

4 = sering,

5 = selalu.

2. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel endogen penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali, menyatakan dan mengelola emosi, baik emosi dari dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan membangun, yang mempromosikan kerjasama sebagai tim berbasis pada produktivitas, bukan pada konflik. Dengan demikian kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) mengacu pada kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan menyemangati diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan dalam kaitannya dengan orang lain.

Pengukuran variabel kecerdasan emosional mengadopsi kuesioner yang dikembangkan oleh Shapiro (2003), Mulyani (2008), Abraham dan Shanley (1997), Carlson (2004) dan Gowell (2003). Indikator untuk mengukur variabel kecerdasan emosional adalah: 1) kesadaran emosi, 2) pengendalian emosi, 3) motivasi diri, 4) empati dan 5) hubungan sosial. Kelima indikator tersebut dikembangkan menjadi 40 item dengan skala pengukuran bergerak pada rentang 1 sampai dengan 5. Rentang skala pengukuran yang digunakan adalah:

1 = sangat tidak sesuai,

2 = tidak sesuai,

3 = kurang sesuai,

4 = sesuai,

5 = sangat sesuai.

b. Kinerja

Dalam hal ini adalah penilaian/pengukuran capaian kinerja birokrat pelaksana lapangan. Adapun pengukuran variabel kinerja ini adalah dalam penanggulangan Demam Berdarah Dengue sesuai dengan Inpres No. 1997 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pengukuran variabel kinerja adalah variabel endogen, pengukuran variabel kinerja mengadopsi kuesioner yang dikembangkan oleh Osborn dan Gabler (1992), Cahyono (2013) dan Micheli dan Neely (2010). Adapun indikator yang diukur adalah perspektif responden dalam penanggulangan Demam Berdarah Dengue di Kabupaten Jember yang meliputi aspek-aspek antara lain: 1) kinerja keuangan yang diukur melalui jumlah/alokasi pendanaan dan sumber dana, efektifitas kinerja keuangan, efisiensi kinerja keuangan; 2) pelayanan kepada warga masyarakat yang diukur melalui responsibilitas kebijakan berbasis tanggung jawab dan kepentingan bersama masyarakat, masyarakat terlibat dalam menentukan kinerja kebijakan, masyarakat terlibat dalam akuntabilitas kinerja kebijakan, transparansi kinerja kebijakan dan kualitas pelayanan berbasis tanggung jawab dan kepentingan bersama masyarakat; 3) proses internal birokrasi yang diukur melalui prioritas program dan kegiatan, penyediaan sarana dan prasarana, tatakelola kelembagaan/organisasi publik dan koordinasi internal dan eksternal antar institusi; 4) pembelajaran dan peningkatan yang diukur melalui penyediaan sarana dan prasarana, tersedianya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dan penyediaan program pembelajaran dan peningkatan kualitas masyarakat. Keempat indikator tersebut dikembangkan menjadi 15 item dengan

skala pengukuran bergerak pada rentang 1 sampai dengan 5. Rentang skala pengukuran yang digunakan adalah:

1 = sangat tidak setuju,

2 = tidak setuju,

3 = kurang setuju,

4 = setuju,

5 = sangat setuju.

Tabel 3.1. menyajikan identifikasi variabel-variabel penelitian selengkapnya. Tabel 3.1 menunjukkan identifikasi dan uraian item-item variabel penelitian sebagai acuan untuk menyusun kuesioner penelitian (Lampiran 1).

Tabel 3.1 Identifikasi dan Uraian Item-item Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Semangat kerja (X_1)	Eksogen	1. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas ($X_{1.1}$)	a. Tetap melaksanakan tugas lapangan, walaupun ada jadwal rapat yang bersamaan ($X_{1.1.1}$) b. Berangkat lebih awal untuk menghindari keterlambatan ($X_{1.1.2}$) c. Tidak pernah melalaikan tugas saya, karena malu apabila ditegur ($X_{1.1.3}$)	Interval
		2. Tanggung jawab penyelesaian tugas ($X_{1.2}$)	a. Membantu menyelesaikan tugas sesama pelaksana lapangan apabila berhalangan ($X_{1.2.1}$) b. Penyelesaian target untuk tugas, tanpa harus menunda ($X_{1.2.2}$) c. Mendiskusikan masalah untuk mencari jalan pemecahannya ($X_{1.2.3}$)	
		3. Kesungguhan dalam memecahkan masalah yang dihadapi ($X_{1.3}$)	a. Mencari penyelesaian sesuai dengan jenis dan bentuk permasalahannya ($X_{1.3.1}$) b. Berkonsultasi dengan pimpinan untuk kesulitan yang agak berat dan memerlukan penyelesaian khusus ($X_{1.3.2}$) c. Mengajukan pertanyaan dan usul apabila ada kesempatan ($X_{1.3.3}$)	
		4. Meningkatkan usaha dalam pekerjaan ($X_{1.4}$)	a. Berusaha mempelajari semua cara untuk menentukan mana yang terbaik ($X_{1.4.1}$) b. Penggunaan alat bantu dengan cermat sesuai petunjuk yang ada ($X_{1.4.2}$) c. Melakukan pertemuan diskusi seminggu sekali untuk meningkatkan strategi penanggulangan nyamuk <i>Aedes aegypti</i> ($X_{1.4.3}$)	
		5. Mengembangkan alat untuk bekerja ($X_{1.5}$)	a. Mencari tahu atau membaca buku yang relevan apabila ada kesulitan dalam bekerja di lapangan ($X_{1.5.1}$) b. Meningkatkan kemampuan diri dalam penggunaan alat dengan membaca buku ($X_{1.5.2}$)	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			c. Mensosialisasikan pemberantasan sarang nyamuk ($X_{1.5.3}$)	
		6. Adanya inovasi dan kreativitas ($X_{1.6}$)	a. Mengikuti acara siaran radio/media cetak tentang penanggulangan demam berdarah dengue dan mendiskusikan dengan teman ($X_{1.6.1}$) b. Membaca buku, mengikuti seminar atau pertemuan ilmiah lain tentang cara baru membasmi nyamuk <i>Aedes aegypti</i> ($X_{1.6.2}$) c. Mengikuti penataran intensif untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas pelaksana lapangan ($X_{1.6.3}$)	
		7. Kesungguhan dalam melakukan evaluasi hasil kerja ($X_{1.7}$)	a. Mengevaluasi target yang belum selesai karena sesuatu hal ($X_{1.7.1}$) b. Menganalisis hasil pekerjaan di lapangan ($X_{1.7.2}$) c. Mengevaluasi hasil kerja diri sendiri ($X_{1.7.3}$)	
		8. Bekerja sesuai target ($X_{1.8}$)	a. Sikap sabar, telaten dan memberi contoh terhadap perilaku masyarakat yang kurang mendukung program penanggulangan DBD ($X_{1.8.1}$) b. Pelaksana lapangan wajib membuat rencana kerja sesuai dengan tingkat kesulitan yang dihadapi ($X_{1.8.2}$)	
		9. Moral kerja dan kehadiran ($X_{1.9}$)	a. Kehadiran tepat waktu dan janji selalu ditepati ($X_{1.9.1}$) b. Berusaha bekerja di luar jam dinas walaupun menambah beban dan menyita waktu ($X_{1.9.2}$)	
Kompensasi (X_2)	Eksogen	1. Imbalan finansial ($X_{2.1}$)	a. Kompensasi dapat memenuhi kebutuhan minimal ($X_{2.1.1}$) b. Adanya dinamika pemberian kompensasi ($X_{2.1.2}$) c. Kompensasi yang diterima dirasa adil dan bijaksana ($X_{2.1.3}$) d. Kompensasi yang diberikan pada waktu yang tepat ($X_{2.1.4}$) e. Pengadministrasian kompensasi yang transparan ($X_{2.1.5}$) f. Pemberian kompensasi sesuai kemampuan organisasi ($X_{2.1.6}$) g. Pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku ($X_{2.1.7}$) h. Adanya kontinuitas frekuensi pemberian kompensasi ($X_{2.1.8}$) i. Kompensasi diberikan tepat sasaran ($X_{2.1.9}$) j. Jumlah penerimaan sesuai harapan ($X_{2.1.10}$)	Interval

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
		2. Imbalan antar pribadi dan rasa penyelesaian ($X_{2,2}$)	a. Kompensasi mendorong produktivitas kerja ($X_{2,2,1}$) b. Kompensasi menimbulkan semangat kerja ($X_{2,2,2}$) c. Kompensasi dapat memberi rasa aman dan menarik ($X_{2,2,3}$) d. Kompensasi mendorong rasa ikut memiliki organisasi ($X_{2,2,4}$) e. Kompensasi memperbaiki moral kerja ($X_{2,2,5}$) f. Kompensasi yang diterima memberi refreshing ($X_{2,2,6}$) g. Kompensasi yang diterima memberikan kenikmatan ($X_{2,2,7}$)	
		3. Pengakuan dan otonomi ($X_{2,3}$)	a. Kompensasi yang diterima dapat memberi perhatian dan pertolongan ($X_{2,3,1}$) b. Kompensasi yang diterima dapat memberi otonomi (keinginan mandiri) ($X_{2,3,2}$) c. Kompensasi yang diterima dapat mendorong meningkatkan pengetahuan ($X_{2,3,3}$) d. Kompensasi yang diterima mendorong hubungan kerja yang baik ($X_{2,3,4}$) e. Kompensasi yang diterima dapat memberi penghargaan terhadap pekerjaan ($X_{2,3,5}$) f. Kompensasi yang diterima dapat diterima dengan ikhlas ($X_{2,3,6}$)	
		4. Promosi, prestasi dan pertumbuhan ($X_{2,4}$)	a. Kompensasi yang diterima dapat mengikat ($X_{2,4,1}$) b. Kompensasi yang diterima dapat mendorong untuk maju ($X_{2,4,2}$) c. Kompensasi yang diterima dapat mendorong prestasi ($X_{2,4,3}$)	
Kepuasan kerja (X_3)	Eksogen	1. Bekerja dengan pekerjaan saat ini ($X_{3,1}$)	a. Pekerjaan sebagai pelaksana lapangan bisa menyehatkan tubuh karena banyak gerak ($X_{3,1,1}$) b. Pelaksana lapangan kreatif mencari akal agar pekerjaan tetap bisa berjalan sebagaimana mestinya ($X_{3,1,2}$) c. Pekerjaan pelaksana lapangan itu sebenarnya berat, tetapi menyenangkan ($X_{3,1,3}$) d. Kalau waktu bekerja masyarakat memberi tanggapan yang positif	Interval

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			rasa lelah menjadi hilang ($X_{3.1.4}$)	
		2. Gaji saat ini ($X_{3.2}$)	a. Pendapatan cukup untuk pengeluaran normal ($X_{3.2.1}$) b. Pendapatan memberikan suatu harapan masa depan ($X_{3.2.2}$) c. Gaji selalu diberikan tepat waktu ($X_{3.2.3}$) d. Pemberian gaji sesuai dengan aturan yang berlaku ($X_{3.2.4}$) e. Gaji yang diterima dapat memberi penghargaan terhadap pekerjaan ($X_{3.2.5}$)	
		3. Peluang-peluang untuk promosi ($X_{3.3}$)	a. Banyak peluang yang bagus untuk dipromosikan ($X_{3.3.1}$) b. Promosi berdasarkan kemampuan dan kinerja ($X_{3.3.2}$) c. Kebijakan promosi terhadap pelaksana lapangan sangat adil ($X_{3.3.3}$) d. Pelaksana lapangan yang berprestasi mendapat kesempatan yang bagus untuk dipromosikan ($X_{3.3.4}$)	
		4. Pengawasan pada pekerjaan saat ini ($X_{3.4}$)	a. Pengawasan terhadap pelaksana lapangan seyogyanya dilakukan di lapangan bukan di kantor ($X_{3.4.1}$) b. Pengawasan jika terlalu sering dilakukan bisa mengganggu ritme kerja ($X_{3.4.2}$) c. Pengawasan yang bijaksana bila dilakukan secara mendadak, tanpa pemberitahuan terlebih dahulu ($X_{3.4.3}$)	
		5. Rekan kerja yang mendukung ($X_{3.5}$)	a. Rekan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja ($X_{3.5.1}$) b. Rekan kerja dapat membantu menyelesaikan persoalan pekerjaan ($X_{3.5.2}$) c. Rekan kerja adalah partner kerja yang ikut bertanggung jawab terhadap hasil kerja ($X_{3.5.3}$) d. Banyak rekan kerja berarti pekerjaan berat menjadi ringan ($X_{3.5.4}$)	
		6. Pekerjaan secara umum ($X_{3.6}$)	a. Pelaksana lapangan adalah pekerjaan yang menyenangkan sebab bisa mengetahui langsung permasalahan yang ada di masyarakat	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			<p>(X_{3.6.1})</p> <p>b. Hasil kerja pelaksana lapangan bisa langsung dirasakan oleh masyarakat (contoh: foging/ pengasapan) (X_{3.6.2})</p> <p>c. Apresiasi langsung dari masyarakat adalah bukti penghargaan terhadap pekerjaan pelaksana lapangan (X_{3.6.3})</p> <p>d. Hasil kerja pelaksana lapangan sebagai tolok ukur keberhasilan kebijakan (X_{3.6.4})</p>	
Iklim kerja (X ₄)	Eksogen	1. Ketidakikutsertaan (X _{4.1})	<p>a. Perangai pelaksana lapangan tidak menjengkelkan (X_{4.1.1})</p> <p>b. Tidak ada kelompok minoritas yang berposisi terhadap kelompok minoritas (X_{4.1.2})</p> <p>c. Menginterupsi dalam rapat (X_{4.1.3})</p> <p>d. Pelaksana lapangan tidak menggunakan kelompoknya untuk menekan pelaksana lapangan lain (X_{4.1.4})</p> <p>e. Pelaksana lapangan mengajukan pertanyaan yang bermutu pada rapat bersama pelaksana lapangan (X_{4.1.5})</p> <p>f. Pelaksana lapangan tidak merasa kesepian di tempat kerja (X_{4.1.6})</p> <p>g. Para pelaksana lapangan mencari perhatian khusus dari pimpinan (X_{4.1.7})</p> <p>h. Pelaksana lapangan tidak panjang lebar berbicara dalam rapat bersama (X_{4.1.8})</p> <p>i. Pelaksana lapangan tidak berbicara tentang meninggalkan tempat kerja waktu jam kerja (X_{4.1.9})</p> <p>j. Pimpinan bersosialisasi bersama-sama dalam kelompok-kelompok karyawan (pelaksana lapangan) (X_{4.1.10})</p>	Interval
		2. Halangan (X _{4.2})	<p>a. Tugas rutin admin pelaksana lapangan tidak mengganggu pekerjaan di lapangan (X_{4.2.1})</p> <p>b. Para pelaksana lapangan terlibat tidak terlalu banyak dalam kepanitiaan acara tertentu di kantor (X_{4.2.2})</p>	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			<ul style="list-style-type: none"> c. Laporan tentang kemajuan kerja tidak menyita waktu pelaksana lapangan (X_{4.2.3}) d. Pemberian tugas administrasi tidak terlalu membebani pelaksana lapangan (X_{4.2.4}) e. Ada waktu yang cukup untuk membuat laporan administrasi yang ditugaskan kepada pelaksana lapangan (X_{4.2.5}) f. Pelaksana lapangan menggunakan alat bantu dalam bekerja (X_{4.2.6}) 	
		3. Semangat (X _{4.3})	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksana lapangan memiliki moral kerja tinggi (X_{4.3.1}) b. Pelaksana lapangan menyelesaikan pekerjaannya dengan tenaga dan senang hati (X_{4.3.2}) c. Pelaksana lapangan merasa aman bekerja di lapangan (X_{4.3.3}) d. Jika berbuat salah, mendapat saran dari pelaksana lapangan lain (X_{4.3.4}) e. Pelaksana lapangan menerima kegagalan dari rekan kerja (X_{4.3.5}) f. Perlengkapan kerja siap digunakan di lapangan (X_{4.3.6}) g. Rasa senang ketika sesama pelaksana lapangan berkumpul secara informal (X_{4.3.7}) h. Dalam rapat pelaksana lapangan terdapat perasaan untuk sama-sama bekerja sesuai kesepakatan (X_{4.3.8}) i. Alat-alat tambahan disediakan untuk digunakan di lapangan (X_{4.3.9}) j. Pelaksana lapangan menghabiskan waktu di lapangan bersama masyarakat yang memiliki masalah DBD (X_{4.3.10}) 	
		4. Keintiman (X _{4.4})	<ul style="list-style-type: none"> a. Mau bekerja sama dengan pegawai lain di tempat anda (X_{4.4.1}) b. Mau saling mengundang untuk saling berkunjung ke rumah (X_{4.4.2}) c. Mau memberi tahu kondisi keluarganya kepada pegawai lain (X_{4.4.3}) 	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			d. Mau membicarakan kehidupan pribadinya kepada pegawai lain (X _{4.4.4}) e. Senang bersosialisasi selama waktu di lapangan (X _{4.4.5}) f. Bekerja sama dalam menyiapkan laporan administrasi dengan pegawai lain (X _{4.4.6}) g. Merasakan suasana gembira bila bertemu dengan pegawai lain (X _{4.4.7})	
		5. Keberjarakan (X _{4.5})	a. Rapat-rapat pelaksana lapangan diatur sesuai dengan agenda yang ketat (X _{4.5.1}) b. Rapat pelaksana lapangan utamanya adalah rapat laporan hasil kepada pimpinan (X _{4.5.2}) c. Pimpinan menjalankan rapat dengan pelaksana lapangan tidak seperti konferensi (X _{4.5.3}) d. Pelaksana lapangan tidak meninggalkan tugas pada hari-hari kerja (X _{4.5.4}) e. Pelaksana lapangan tidak meninggalkan peraturan yang dibuat oleh pimpinan (X _{4.5.5}) f. Pos layanan kerja disediakan untuk para pelaksana lapangan (X _{4.5.6}) g. Para pelaksana lapangan berhubungan dengan pimpinan setiap hari (X _{4.5.7}) h. Para pelaksana lapangan diberitahu tentang hasil kunjungan pimpinan (X _{4.5.8}) i. Banyak kesempatan komunikasi sesama pelaksana lapangan (X _{4.5.9})	
		6. Penekanan pada hasil (X _{4.6})	a. Pimpinan menjadwalkan tugas tambahan kepada pelaksana lapangan (X _{4.6.1}) b. Tugas pelaksana lapangan dijadwalkan secara ketat (X _{4.6.2})	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			c. Penguasaan tugas/kerja diperiksa oleh pimpinan (X _{4.6.3}) d. Pekerjaan pelaksana lapangan diawasi secara ketat oleh pimpinan (X _{4.6.4}) e. Pimpinan mengoreksi kesalahan-kesalahan pelaksana lapangan dalam melaksanakan tugas (X _{4.6.5}) f. Pimpinan memberikan tugas tambahan selain teknis di lapangan kepada pelaksana lapangan (X _{4.6.6}) g. Pimpinan banyak menyampaikan ide-ide untuk pengembangan lembaga (X _{4.6.7})	
		7. Rasa yakin (X _{4.7})	a. Pimpinan memberikan keteladanan kepada pelaksana lapangan (X _{4.7.1}) b. Pimpinan memberikan alasan ketika mengkritik pelaksana lapangan (X _{4.7.2}) c. Pimpinan memberikan solusi setelah mengkritik pelaksana lapangan (X _{4.7.3}) d. Pimpinan menyampaikan gagasannya kepada pelaksana lapangan (X _{4.7.4}) e. Secara informal pimpinan memberikan bantuan untuk memecahkan masalah pelaksana lapangan (X _{4.7.5}) f. Pimpinan memperhatikan kesejahteraan pribadi pelaksana lapangan (X _{4.7.6}) g. Pimpinan pada umumnya datang lebih dulu dibandingkan dengan pelaksana lapangan di kantor (X _{4.7.7}) h. Pengarahan pimpinan mudah dipahami (X _{4.7.8}) i. Pimpinan mempersiapkan diri dengan baik saat memberikan pengarahan kepada pelaksana lapangan (X _{4.7.9})	
		8. Perhatian (X _{4.8})	a. Pimpinan memahami masalah yang dihadapi oleh pelaksana lapangan (X _{4.8.1})	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			b. Pimpinan membantu memecahkan masalah pribadi yang dihadapi pelaksana lapangan ($X_{4.8.2}$) c. Pimpinan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk menduduki jabatan struktural kepada pelaksana lapangan ($X_{4.8.3}$) d. Pimpinan membantu memilih bahan/alat yang akan dipakai oleh pelaksana lapangan ($X_{4.8.4}$) e. Pimpinan tetap tinggal di kantor saat jam kerja untuk membantu pelaksana lapangan menyelesaikan pekerjaannya ($X_{4.8.5}$) f. Pimpinan memberikan insentif kepada pelaksana lapangan yang memiliki beban kerja yang lebih besar/banyak ($X_{4.8.6}$)	
Kecerdasan Emosional (Y_1)	Endogen	1. Kesadaran Emosi ($Y_{1.1}$)	a. Sering tidak menyadari tentang perasaan hampir sepanjang waktu ($Y_{1.1.1}$) b. Tahu hal-hal yang sering membuat khawatir dan was-was ($Y_{1.1.2}$) c. Uring-uringan dan tidak tahu apa yang menyebabkannya ($Y_{1.1.3}$) d. Sangat mengetahui kelemahan-kelemahan yang dimiliki ($Y_{1.1.4}$) e. Tanpa disadari berkata kasar, meskipun akhirnya menyesali perbuatannya ($Y_{1.1.5}$) f. Tiba-tiba menjadi marah dan tidak sadar apa yang menyebabkannya ($Y_{1.1.6}$) g. Sadar bahwa setiap kesedihan yang dialami ada yang menyebabkannya ($Y_{1.1.7}$) h. Sangat menyadari dan tahu masalah apa yang menimbulkan jengkel dan marah ($Y_{1.1.8}$)	Interval
		2. Pengendalian Emosi ($Y_{1.2}$)	a. Tidak dapat menangis meskipun dalam keadaan amat sedih ($Y_{1.2.1}$) b. Tidak dapat mengungkapkan kesedihan pada orang lain ($Y_{1.2.2}$) c. Mudah mengekspresikan kesedihan kepada orang lain walaupun orang tersebut baru dikenal ($Y_{1.2.3}$) d. Berusaha untuk mengungkapkan sesuatu yang menyakitkan	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			<p>kepada orang yang menyinggung tersebut dengan sikap yang netral dan menahan sikap yang kasar (Y_{1.2.4})</p> <p>e. Menangis ketika sedih dan setelah menangis, hati menjadi lega, dan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang (Y_{1.2.5})</p> <p>f. Sulit untuk mengungkapkan kemarahan kepada orang lain, walaupun hati ini terus menerus masih terasa sakit (Y_{1.2.6})</p> <p>g. Kalau ada sesuatu yang lucu, langsung saja tertawa (Y_{1.2.7})</p> <p>h. Tidak mudah tertawa dibandingkan dengan orang lain, akan tertawa kalau sesuatu hal sangat lucu (Y_{1.2.8})</p>	
		3. Motivasi Diri (Y _{1.3})	<p>a. Baru akan bekerja apabila disuruh oleh pimpinan (Y_{1.3.1})</p> <p>b. Melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh pimpinan (Y_{1.3.2})</p> <p>c. Menyelesaikan pekerjaan apabila ada orang lain yang mengingatkan (Y_{1.3.3})</p> <p>d. Menyelesaikan tugas, dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan hasil yang sangat bagus (Y_{1.3.4})</p> <p>e. Paling awal dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan teman-teman kerja lainnya (Y_{1.3.5})</p> <p>f. Melaksanakan pekerjaan apabila pasangan selalu mengingatkan untuk menyelesaikan tugas (Y_{1.3.6})</p> <p>g. Senang membuat cara-cara baru dalam bekerja agar hasil kerja menjadi lebih baik (Y_{1.3.7})</p> <p>h. Baru akan menyelesaikan tugas apabila diberi ultimatum oleh pimpinan (Y_{1.3.8})</p>	
		4. Empati (Y _{1.4})	<p>a. Dapat menerima pendapat orang lain, karena pendapat orang lain kadang dapat menimbulkan inspirasi (Y_{1.4.1})</p> <p>b. Sangat sulit untuk menahan kejengkelan, sehingga tiba-tiba mengatakan dengan kata-kata kasar pada orang yang cengeng dan manja (Y_{1.4.2})</p>	

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			<ul style="list-style-type: none"> c. Berusaha mendengarkan keluhan orang lain, meskipun mereka berbicara sangat lama ($Y_{1.4.3}$) d. Tidak dapat mengerti mengapa orang-orang sering menangis ketika dalam kesedihan ($Y_{1.4.4}$) e. Walaupun dalam keadaan yang sangat marah, tetap berusaha untuk mengerti perasaan orang lain yang telah menyakiti ($Y_{1.4.5}$) f. Mengetahui kesenangan atau hobi teman-teman ($Y_{1.4.6}$) g. Tidak suka melihat orang yang sedang sedih, sehingga merasa muak apabila ada orang yang menangis ($Y_{1.4.7}$) h. Sulit menahan emosi ketika bertemu dengan orang yang menjengkelkan, sehingga sering berbuat agresif atau marah dengan orang tersebut ($Y_{1.4.8}$) 	
		5. Hubungan Sosial ($Y_{1.5}$)	<ul style="list-style-type: none"> a. Mudah mendapatkan teman, walaupun di tempat yang asing ($Y_{1.5.1}$) b. Lebih senang melakukan pekerjaan sendiri ($Y_{1.5.2}$) c. Senang melakukan pekerjaan bersama-sama dengan teman ($Y_{1.5.3}$) d. Lebih suka pergi menikmati kesunyian dan kesendirian dibandingkan bersama-sama dengan orang lain ($Y_{1.5.4}$) e. Orang yang telah menyakiti hati sebaiknya dibalas dengan perbuatan yang setimpal ($Y_{1.5.5}$) f. Sering diharapkan teman-teman untuk datang dalam pertemuan, untuk dapat memeriahkan suasana dalam kelompok ($Y_{1.5.6}$) g. Kadang tidak tahu bahwa ternyata kata-kata yang diucapkan sering menyakiti orang lain ($Y_{1.5.7}$) h. Sering memaksakan pendapat untuk diterima pada saat rapat dan sering tidak setuju dengan pendapat kelompok kerja ($Y_{1.5.8}$) 	
Kinerja (Y_2)	Endogen	1. Kinerja keuangan ($Y_{2.1}$)	a. Kinerja keuangan telah memperhatikan secara serius tentang jumlah, alokasi serta sumber-sumber pendanaan yang ada ($Y_{2.1.1}$)	Interval

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
			<p>b. Kinerja keuangan sudah cukup efektif (Y_{2.1.2})</p> <p>c. Kinerja keuangan sudah cukup efisien (berhemat) (Y_{2.1.3})</p>	
		2. Pelayanan kepada warga masyarakat (Y _{2.2})	<p>a. Responsibilitas kebijakan telah berbasis tanggung jawab dan kepentingan bersama masyarakat (Y_{2.2.1})</p> <p>b. Terlibat dan menentukan sistem penanggulangan DBD (Y_{2.2.2})</p> <p>c. Ikut berpartisipasi langsung bahu membahu dengan pelaksana lapangan melakukan upaya penanggulangan DBD (Y_{2.2.3})</p> <p>d. Telah terdapat transparansi kinerja (Y_{2.2.4})</p> <p>e. Kualitas pelayanan berbasis tanggung jawab dan kepentingan bersama masyarakat (Y_{2.2.5})</p>	
		3. Proses internal birokrasi (Y _{2.3})	<p>a. Selalu membuat prioritas program dan kegiatan dalam penanggulangan DBD (Y_{2.3.1})</p> <p>b. Terdapat penyediaan sarana dan prasarana kebijakan penanggulangan DBD (Y_{2.3.2})</p> <p>c. Di intern pelaksana lapangan sudah terdapat tata kelola kelembagaan/organisasi publik dalam penanggulangan DBD (Y_{2.3.3})</p> <p>d. Selalu melakukan koordinasi internal dan eksternal dalam pelaksanaan penanggulangan DBD (Y_{2.3.4})</p>	
		4. Pembelajaran dan peningkatan (Y _{2.4})	<p>a. Pelaksana lapangan disediakan sarana dan prasarana (<i>in service training</i>) dalam penanggulangan DBD (Y_{2.4.1})</p> <p>b. Di intern pelaksana lapangan telah tersedia kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai (Y_{2.4.2})</p> <p>c. Terdapat penyediaan program pembelajaran dan peningkatan kualitas keterampilan masyarakat dalam upaya penanggulangan DBD (Y_{2.4.3})</p>	

3.5 Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket (kuesioner) yang didistribusikan dengan cara diserahkan langsung kepada masing-masing responden. Kuesioner disertai dengan surat permohonan pengisian kuesioner. Dalam upaya menghindari keraguan responden berkaitan dengan potensi adanya pertanyaan-pertanyaan yang bersifat sensitif, surat permohonan menjelaskan bahwa informasi yang diperoleh dari responden dijamin kerahasiaannya. Karena keterbatasan tenaga dan waktu, untuk lokasi responden yang jauh (Kecamatan Sumberjambe, Kecamatan Silo, Kecamatan Puger dan Kecamatan Kencong), peneliti dibantu oleh empat orang untuk pendistribusian kuesioner. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai tetap pelaksana lapangan yang berstatus pegawai negeri sipil dalam penanggulangan DBD di Kabupaten Jember dengan sampel sebanyak 96 responden. Penyebaran dan pengisian kuesioner dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu bulan Desember 2016 sampai dengan Februari 2017. Data sekunder penelitian diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Jember serta kepustakaan yang terkait.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui kesahian data penelitian. Data dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dan data sesungguhnya. Dengan demikian, validitas menunjukkan ketepatan ukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan. Uji validitas penelitian ini adalah pendekatan validitas konstruk, baik pada data

variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y) dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson* (Rochaety, 2007).

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai (koefisien korelasi) $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka data tersebut dikatakan valid dan sebaliknya; atau
- b. Apabila nilai signifikansi (signifikansi korelasi) $< 0,05$ (taraf kesalahan 5%), maka data tersebut dikatakan valid dan sebaliknya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan kuesioner sehingga dapat mempunyai hasil sama ketika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama dengan waktu berbeda. Dengan demikian setiap alat pengukur dituntut memiliki kemampuan untuk menghasilkan konsistensi nilai pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach-Alpha* (Rochaety, 2007). Uji reliabilitas merupakan sesuatu instrumen pengukur derajat kepercayaan dalam pengumpulan data (Arikunto, 2006). Kriteria pengujian menggunakan cara pengukuran berulang sebagai berikut (Arikunto, 2006):

- a. Kuesioner dinyatakan meyakinkan (*reliable*) jika *Cronbach-Alpha* $> 60\%$;
- b. Kuesioner dinyatakan tidak meyakinkan (*non-reliable*) jika *Cronbach-Alpha* $< 60\%$.

Tabel 3.2 sampai dengan Tabel 3.7 menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja, kecerdasan emosional dan kinerja.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Semangat Kerja (X_1)

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
X1.1	X1.1.1	0,529	0,003	Valid
	X1.1.2	0,613	0,000	Valid
	X1.1.3	0,516	0,004	Valid
X1.1	X1.2.1	0,406	0,026	Valid
	X1.2.2	0,518	0,003	Valid
	X1.2.3	0,564	0,001	Valid
X1.3	X1.3.1	0,555	0,001	Valid
	X1.3.2	0,480	0,007	Valid
	X1.3.3	0,472	0,008	Valid
X1.4	X1.4.1	0,521	0,003	Valid
	X1.4.2	0,524	0,003	Valid
	X1.4.3	0,499	0,005	Valid
X1.5	X1.5.1	0,436	0,016	Valid
	X1.5.2	0,515	0,004	Valid
	X1.5.3	0,431	0,017	Valid
X1.6	X1.6.1	0,553	0,002	Valid
	X1.6.2	0,489	0,006	Valid
	X1.6.3	0,408	0,025	Valid
X1.7	X1.7.1	0,545	0,002	Valid
	X1.7.2	0,384	0,036	Valid
	X1.7.3	0,570	0,001	Valid
X1.8	X1.8.1	0,441	0,015	Valid
	X1.8.2	0,494	0,005	Valid
X1.9	X1.9.1	0,562	0,001	Valid
	X1.9.2	0,557	0,001	Valid
Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> = 0,876 (Reliabel)				

Sumber: Lampiran 3.1, data diolah

Seperti terlihat pada Tabel 3.2, pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel semangat kerja dengan 9 indikator dan 25 item menghasilkan nilai korelasi antara 0,384 dan 0,613 dan nilai *p-value* antara 0,000 dan 0,036. Nilai kisaran *p-value* lebih kecil dari tingkat kesalahan yang disyaratkan, yaitu (0,05). Artinya, seluruh item pertanyaan pada variabel semangat kerja dinyatakan valid. Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* variabel semangat kerja sebesar 0,876, yang berarti lebih besar daripada yang disyaratkan, yaitu 0,70, sehingga instrumen variabel semangat kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi (X₂)

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
X2.1	X2.1.1	0,390	0,033	Valid
	X2.1.2	0,391	0,032	Valid
	X2.1.3	0,380	0,039	Valid
	X2.1.4	0,518	0,003	Valid
	X2.1.5	0,619	0,000	Valid
	X2.1.6	0,460	0,010	Valid
	X2.1.7	0,519	0,003	Valid
	X2.1.8	0,473	0,008	Valid
	X2.1.9	0,509	0,004	Valid
	X2.1.10	0,440	0,015	Valid
X2.2	X2.2.1	0,607	0,000	Valid
	X2.2.2	0,411	0,024	Valid
	X2.2.3	0,366	0,047	Valid
	X2.2.4	0,625	0,000	Valid
	X2.2.5	0,462	0,010	Valid
	X2.2.6	0,604	0,000	Valid
	X2.2.7	0,731	0,000	Valid
X2.3	X2.3.1	0,529	0,003	Valid
	X2.3.2	0,457	0,011	Valid
	X2.3.3	0,478	0,008	Valid
	X2.3.4	0,383	0,037	Valid
	X2.3.5	0,531	0,003	Valid
	X2.3.6	0,589	0,001	Valid
X2.4	X2.4.1	0,619	0,000	Valid
	X2.4.2	0,539	0,002	Valid
	X2.4.3	0,429	0,018	Valid
Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> = 0,880 (Reliabel)				

Sumber: Lampiran 3.2, data diolah

Pada Tabel 3.3 terlihat hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel kompensasi. Pengujian terhadap 4 indikator dan 26 item menunjukkan nilai korelasi berkisar 0,366 sampai dengan 0,731 dan nilai *p-value* berkisar 0,000 sampai dengan 0,047. Nilai kisaran *p-value* lebih kecil daripada nilai yang disyaratkan, yaitu (0,05). Artinya, seluruh item pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid. Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* variabel kompensasi sebesar 0,880 lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, yaitu 0,70. Dengan demikian, instrumen variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
X3.1	X3.1.1	0,403	0,027	Valid
	X3.1.2	0,514	0,004	Valid
	X3.1.3	0,431	0,018	Valid
	X3.1.4	0,436	0,016	Valid
X3.2	X3.2.1	0,513	0,004	Valid
	X3.2.2	0,566	0,001	Valid
	X3.2.3	0,416	0,022	Valid
	X3.2.4	0,707	0,000	Valid
	X3.2.5	0,423	0,020	Valid
X3.3	X3.3.1	0,483	0,007	Valid
	X3.3.2	0,381	0,038	Valid
	X3.3.3	0,502	0,005	Valid
	X3.3.4	0,593	0,001	Valid
X3.4	X3.4.1	0,369	0,045	Valid
	X3.4.2	0,526	0,003	Valid
	X3.4.3	0,634	0,000	Valid
X3.5	X3.5.1	0,585	0,001	Valid
	X3.5.2	0,567	0,001	Valid
	X3.5.3	0,615	0,000	Valid
	X3.5.4	0,530	0,003	Valid
X3.6	X3.6.1	0,520	0,003	Valid
	X3.6.2	0,604	0,000	Valid
	X3.6.3	0,465	0,010	Valid
	X3.6.4	0,415	0,023	Valid
Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> = 0,873 (Reliabel)				

Sumber: Lampiran 3.3, data diolah

Dapat dilihat pada Tabel 3.4 bahwa pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel kepuasan kerja dengan 6 indikator dan 24 item menghasilkan nilai korelasi ada dalam rentang 0,369 sampai dengan 0,707 dan nilai *p-value* ada dalam rentang 0,000 sampai dengan 0,045. Nilai kisaran *p-value* lebih kecil daripada nilai yang disyaratkan, yaitu (0,05). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah valid. Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,873 yang berarti lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, yaitu 0,70, sehingga instrumen variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Iklim Kerja (X₄)

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
X4.1	X4.1.1	0,400	0,029	Valid
	X4.1.2	0,391	0,032	Valid
	X4.1.3	0,591	0,001	Valid
	X4.1.4	0,528	0,003	Valid
	X4.1.5	0,487	0,006	Valid
	X4.1.6	0,621	0,000	Valid
	X4.1.7	0,523	0,003	Valid
	X4.1.8	0,512	0,004	Valid
	X4.1.9	0,524	0,003	Valid
	X4.1.10	0,633	0,000	Valid
X4.2	X4.2.1	0,599	0,000	Valid
	X4.2.2	0,557	0,001	Valid
	X4.2.3	0,375	0,041	Valid
	X4.2.4	0,479	0,007	Valid
	X4.2.5	0,538	0,002	Valid
	X4.2.6	0,500	0,005	Valid
X4.3	X4.3.1	0,701	0,000	Valid
	X4.3.2	0,490	0,006	Valid
	X4.3.3	0,665	0,000	Valid
	X4.3.4	0,434	0,017	Valid
	X4.3.5	0,715	0,000	Valid
	X4.3.6	0,534	0,002	Valid
	X4.3.7	0,653	0,000	Valid
	X4.3.8	0,583	0,001	Valid
	X4.3.9	0,668	0,000	Valid
	X4.3.10	0,412	0,024	Valid
X4.4	X4.4.1	0,469	0,009	Valid
	X4.4.2	0,544	0,002	Valid
	X4.4.3	0,465	0,010	Valid
	X4.4.4	0,483	0,007	Valid
	X4.4.5	0,555	0,001	Valid
	X4.4.6	0,398	0,029	Valid
	X4.4.7	0,419	0,021	Valid
X4.5	X4.5.1	0,657	0,000	Valid
	X4.5.2	0,525	0,003	Valid
	X4.5.3	0,425	0,019	Valid
	X4.5.4	0,379	0,039	Valid
	X4.5.5	0,503	0,005	Valid
	X4.5.6	0,423	0,020	Valid
	X4.5.7	0,506	0,004	Valid
	X4.5.8	0,525	0,003	Valid
	X4.5.9	0,398	0,029	Valid
X4.6	X4.6.1	0,546	0,002	Valid
	X4.6.2	0,536	0,002	Valid
	X4.6.3	0,405	0,026	Valid
	X4.6.4	0,570	0,001	Valid
	X4.6.5	0,387	0,034	Valid
	X4.6.6	0,660	0,000	Valid
	X4.6.7	0,382	0,037	Valid
X4.7	X4.7.1	0,534	0,002	Valid
	X4.7.2	0,564	0,001	Valid
	X4.7.3	0,493	0,006	Valid

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
	X4.7.4	0,424	0,019	Valid
	X4.7.5	0,582	0,001	Valid
	X4.7.6	0,458	0,011	Valid
	X4.7.7	0,489	0,006	Valid
	X4.7.8	0,546	0,002	Valid
	X4.7.9	0,559	0,001	Valid
X4.8	X4.8.1	0,446	0,014	Valid
	X4.8.2	0,464	0,010	Valid
	X4.8.3	0,536	0,002	Valid
	X4.8.4	0,459	0,011	Valid
	X4.8.5	0,453	0,012	Valid
	X4.8.6	0,468	0,009	Valid
Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> = 0,955 (Reliabel)				

Sumber: Lampiran 3.4, data diolah

Tampak pada Tabel 3.5, bahwa pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel iklim kerja dengan 8 indikator dan 64 item memperoleh nilai korelasi antara 0,375 dan 0,715 dan nilai *p-value* antara 0,000 dan 0,041. Nilai kisaran *p-value* lebih kecil daripada yang disyaratkan, yaitu (0,05). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan variabel iklim kerja adalah valid. Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* variabel iklim kerja sebesar 0,955 yang berarti lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, yaitu 0,70. Dengan kata lain, instrumen variabel iklim kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional (Y₁)

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Y1.1	Y1.1.1	0,673	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,472	0,008	Valid
	Y1.1.3	0,557	0,001	Valid
	Y1.1.4	0,531	0,003	Valid
	Y1.1.5	0,571	0,001	Valid
	Y1.1.6	0,498	0,005	Valid
	Y1.1.7	0,639	0,000	Valid
	Y1.1.8	0,561	0,001	Valid
Y1.2	Y1.2.1	0,600	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,543	0,002	Valid
	Y1.2.3	0,382	0,037	Valid
	Y1.2.4	0,523	0,003	Valid
	Y1.2.5	0,451	0,012	Valid
	Y1.2.6	0,557	0,001	Valid
	Y1.2.7	0,382	0,037	Valid
	Y1.2.8	0,653	0,000	Valid
Y1.3	Y1.3.1	0,632	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,424	0,019	Valid
	Y1.3.3	0,654	0,000	Valid
	Y1.3.4	0,687	0,000	Valid
	Y1.3.5	0,618	0,000	Valid
	Y1.3.6	0,587	0,001	Valid
	Y1.3.7	0,701	0,000	Valid
	Y1.3.8	0,435	0,016	Valid
Y1.4	Y1.4.1	0,580	0,001	Valid
	Y1.4.2	0,599	0,000	Valid
	Y1.4.3	0,523	0,003	Valid
	Y1.4.4	0,440	0,015	Valid
	Y1.4.5	0,651	0,000	Valid
	Y1.4.6	0,465	0,010	Valid
	Y1.4.7	0,537	0,002	Valid
	Y1.4.8	0,377	0,040	Valid
Y1.5	Y1.5.1	0,645	0,000	Valid
	Y1.5.2	0,579	0,001	Valid
	Y1.5.3	0,598	0,000	Valid
	Y1.5.4	0,537	0,002	Valid
	Y1.5.5	0,638	0,000	Valid
	Y1.5.6	0,558	0,001	Valid
	Y1.5.7	0,560	0,001	Valid
	Y1.5.8	0,392	0,032	Valid
Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> = 0,940 (Reliabel)				

Sumber: Lampiran 3.5, data diolah

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel kecerdasan emosional dengan 5 indikator dan 40 item pada Tabel 3.6 menunjukkan nilai

korelasi antara 0,377 dan 0,701 dan nilai *p-value* antara 0,000 dan 0,040. Nilai kisaran *p-value* masih lebih kecil daripada nilai yang disyaratkan, yaitu (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid. Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* variabel kecerdasan emosional sebesar 0,940 yang berarti lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y₂)

Indikator	Item	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Y2.1	Y2.1.1	0,367	0,046	Valid
	Y2.1.2	0,486	0,006	Valid
	Y2.1.3	0,379	0,039	Valid
Y2.2	Y2.2.1	0,471	0,009	Valid
	Y2.2.2	0,646	0,000	Valid
	Y2.2.3	0,557	0,001	Valid
	Y2.2.4	0,605	0,000	Valid
	Y2.2.5	0,655	0,000	Valid
Y2.3	Y2.3.1	0,495	0,005	Valid
	Y2.3.2	0,516	0,003	Valid
	Y2.3.3	0,584	0,001	Valid
	Y2.3.4	0,558	0,001	Valid
Y2.4	Y2.4.1	0,450	0,013	Valid
	Y2.4.2	0,412	0,024	Valid
	Y2.4.3	0,416	0,022	Valid
Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> = 0,790 (Reliabel)				

Sumber: Lampiran 3.6, data diolah

Dapat dilihat pada Tabel 3.7 bahwa hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel kinerja dengan 4 indikator dan 15 item menunjukkan nilai korelasi bergerak dari terendah 0,367 sampai tertinggi 0,655 dengan nilai *p-value* antara 0,000 dan 0,046. Nilai kisaran *p-value* lebih kecil daripada nilai kesalahan yang dapat ditoleransi, yaitu (0,05). Dengan kata lain, seluruh item pertanyaan variabel kinerja dinyatakan valid. Nilai Koefisien *Cronbach's*

Alpha variabel kinerja sebesar 0,790 yang berarti lebih besar daripada 0,70, sehingga instrumen variabel kinerja dinyatakan reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Pendeskripsian data dilakukan agar pembaca memperoleh gambaran secara kualitatif variabel-variabel penelitian secara empirik, seperti gambaran tentang semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja, iklim kerja dan kecerdasan emosional serta kinerja pegawai pelaksana lapangan. Untuk keperluan pendeskripsian data tersebut terlebih dahulu dilakukan tabulasi data. Kemudian dilakukan penghitungan frekuensi atas jawaban responden. Jenis statistik deskriptif yang digunakan adalah ukuran tendensi sentral (*mean*) untuk menggambarkan rata-rata nilai dari masing-masing variabel yang diteliti (Ferdinand, 2006).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji kelayakan penggunaan model regresi, sehingga tidak menimbulkan bias dalam analisis data. Menurut Latan dan Temalagi (2013:56), uji asumsi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas terhadap model regresi dimaksudkan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2012:29). Normalitas model dapat diuji menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini berpatokan pada nilai signifikansi. Jika nilai probabilitas lebih besar

daripada 5% atau $> 0,05$, maka data penelitian dikatakan berdistribusi normal, demikian juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berkaitan dengan tingginya tingkat korelasi antar variabel bebas. Dalam hal ini, model regresi akan dinyatakan baik apabila korelasi antar variabel bebas tidak tinggi. Deteksi atas ditemukannya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atas hasil pengujian regresi yang berpatokan pada kriteria sebagai berikut (Ghozali (2012:106):

1. Jika angka tolerance berada di bawah 0,10 dan VIF > 10 , maka dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.
2. Jika angka tolerance berada di atas 0,10 dan VIF < 10 , maka dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berkaitan dengan adanya potensi ketidaksamaan *variance* dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser (Ghozali, 2012:142). Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan sebaliknya. Kriteria penilaian gejala heterokedastisitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2012).

1. Jika ditemukan ada pola tertentu, misalnya ada titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu dan polanya adalah teratur, misalnya bergelombang, lalu melebar, dan kemudian menyempit, maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai indikasi adanya heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ditemukan ada pola tertentu dan titik-titik yang ditemukan menyebar tidak merata (di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y), maka dapat dinyatakan tidak ditemukan bukti adanya heteroskedastisitas. Artinya, data penelitian bersifat homokedastis.

Uji Gletjer dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut dari residual atas variabel bebasnya (Ghozali, 2012). Jika pengaruh variabel bebas secara statistik adalah signifikan (kurang dari 0,05 atau 5%), maka dapat dinyatakan ada indikasi terjadi gejala heteroskedastisitas. Namun, jika variabel bebas tidak berpengaruh signifikan (lebih dari 0,05 atau 5%), maka regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

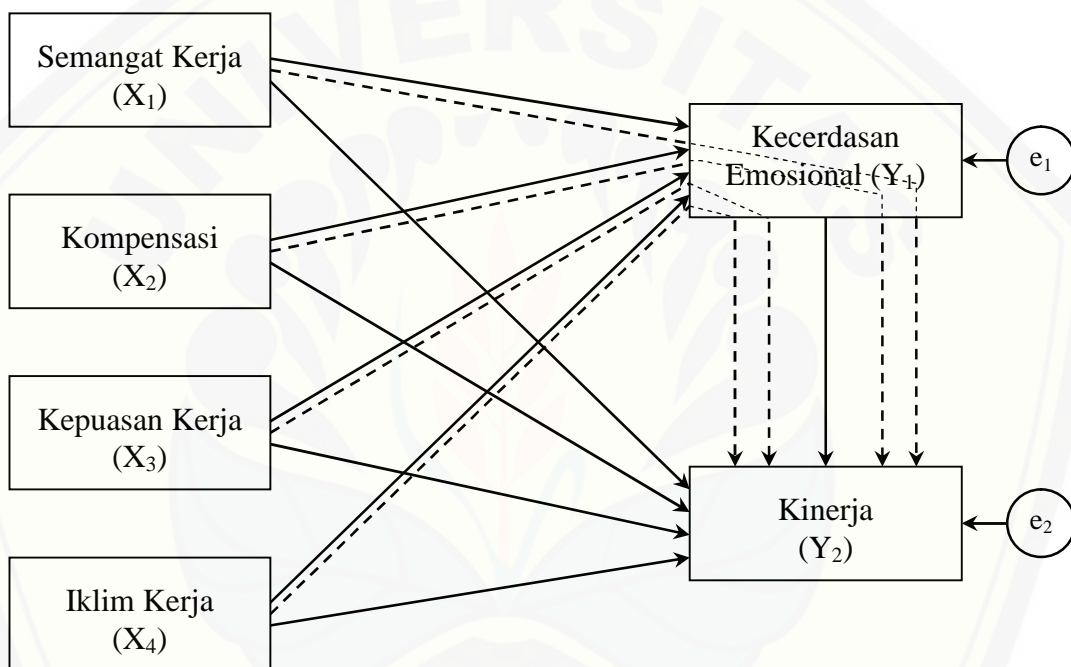
3.7.3 Analisis Statistik Inferensial

Analisis data penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS. Analisis jalur adalah bagian dari analisis regresi yang dimanfaatkan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Tujuan analisis jalur adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung sejumlah variabel bebas (disebut juga eksogen) terhadap variabel terikat (disebut juga endogen). Analisis jalur dapat menemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat dari sejumlah variabel eksogen ke arah variabel endogen melalui satu atau lebih variabel antara (Sarwono, 2006:147). Analisis jalur dapat mengestimasi pengaruh kausal secara langsung atau tidak langsung antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik. Menurut Sarwono (2006:174), langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur sebagai berikut:

- a. Menentukan model diagram jalurnya dengan mengacu pada metode penelitian,

- b. Membuat diagram jalur dengan strukturalnya, dan
- c. Menganalisis dengan hasil dengan dua langkah, yaitu pertama adalah analisis untuk substruktural 1 dan kedua adalah analisis untuk substruktural 2.

Perhitungan koefisien jalur dilakukan dengan menggunakan dua persamaan struktural, yakni dua persamaan regresi. Gambar 3.1 berikut adalah gambar dari model analisis jalur.



Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur

Dimana :

- X_1Y_1 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y_1
- X_1Y_2 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y_2
- $X_1Y_1Y_2$: Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1
- X_2Y_1 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y_1
- X_2Y_2 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y_2
- $X_2Y_1Y_2$: Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1
- X_3Y_1 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Y_1
- X_3Y_2 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Y_2
- $X_3Y_1Y_2$: Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y_2 melalui Y_1
- X_4Y_1 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_4 terhadap Y_1
- X_4Y_2 : Koefisien jalur pengaruh langsung X_4 terhadap Y_2
- $X_4Y_1Y_2$: Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_4 terhadap Y_2 melalui Y_1

γ_{12} : Koefisien jalur pengaruh langsung Y_1 terhadap Y_2

Secara sistematis analisis jalur seharusnya mengikuti pola model struktural. Oleh karena itu, langkah awal dalam menerapkan model analisis adalah merumuskan struktur dan diagram jalur. Model jalur penelitian ini dapat diuraikan melalui dua persamaan berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 Y_1 + e_2 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 : Semangat kerja

X_2 : Kompensasi

X_3 : Kepuasan kerja

X_4 : Iklim kerja

Y_1 : Kecerdasan emosional

Y_2 : Kinerja

$\beta_{1..5}$: Koefisien variabel bebas

e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.7.4 Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t)

Pengujian hipotesis merupakan sebuah proses teratur dalam rangka pengambilan keputusan yang mengacu pada hasil dari analisis data. Sebuah variabel akan menjadi perubahan variabel lain jika koefisien statistiknya adalah signifikan (Sugiono, 2002:83). Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

a. Hipotesis 1

H_{o1} : semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a1} : semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

b. Hipotesis 2

H_{o2} : semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a2} : semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

c. Hipotesis 3

H_{o3} : semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a3} : semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

d. Hipotesis 4

H_{o4} : kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a4} : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

e. Hipotesis 5

H_{o5} : kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a5} : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

f. Hipotesis 6

H_{06} : kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a6} : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

g. Hipotesis 7

H_{07} : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a7} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

h. Hipotesis 8

H_{08} : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a8} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

i. Hipotesis 9

H_{09} : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a9} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

j. Hipotesis 10

H_{010} : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a10} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

k. Hipotesis 11

H_{011} : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a11} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

l. Hipotesis 12

H_{012} : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a12} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai dalam penanggulangan DBD.

m. Hipotesis 13

H_{013} : kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

H_{a13} : kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penanggulangan DBD.

2. Menentukan taraf nyata (*significant level*)

- a. Taraf nyata dalam penelitian ini adalah 5% dan 1%.

b. Derajat bebas dalam penelitian ini adalah:

– Persamaan pertama $= n - k - 1 = 96 - 4 - 1 = 91$

– Persamaan kedua $= n - k - 1 = 96 - 5 - 1 = 90$

3. Menentukan nilai uji statistik

Penentuan nilai uji statistik (t-hitung) menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows*.

4. Menentukan kriteria pengujian

Dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 1\%$) = 0,01, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika probabilitas nilai p tingkat signifikansi (α) 1%, maka dinyatakan H_0 ditolak dan karenanya H_a dinyatakan diterima. Artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat;

b. Jika probabilitas nilai $p >$ tingkat signifikansi (α) 1%, maka dinyatakan H_0 diterima dan karenanya H_a dinyatakan ditolak. Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

5. Menetapkan kesimpulan

Pada tahap ini, penetapan keputusan menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) mengacu pada kriteria pengujian, yang dilakukan dengan membandingkan nilai uji statistik dengan derajat kesalahan yang ditetapkan.

3.7.5 Perhitungan Koefisien Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh semangat kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan iklim kerja (X_4) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui variabel intervening yaitu

kecerdasan emosional (Y_1). Jika hasil analisis menunjukkan ada jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan penerapan *trimming theory*, yaitu jalur yang tidak signifikan dihilangkan.

Trimming biasa digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur. Perbaikan dilakukan dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Sebelum menerapkan *trimming*, terlebih dahulu dilakukan perhitungan ulang terhadap koefisien jalur. Perhitungan tersebut dilakukan tanpa menyertakan variabel eksogen yang memiliki koefisien tidak signifikan. Berikut ini disajikan langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming* (Ridwan, 2008:128):

- a. Merumuskan persamaan struktural,
- b. Menghitung koefisien jalur berdasarkan nilai koefisien regresi,
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan,
- d. Menghitung koefisien jalur secara individual,
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur,
- f. Merangkum ke dalam tabel,
- g. Memakai dan menyimpulkan.

Apabila semua jalur yang ada sudah ditemukan signifikan, maka selanjutnya dilakukan perhitungan atas pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari variable-variabel penelitian. Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini (Sarwono, 2007):

Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel semangat kerja (X_1) terhadap kecerdasan emosional (Y_1).

$$DE X_1 Y_1 = X_1 \quad Y_1$$

2. Pengaruh variabel semangat kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$$DE X_1 Y_2 = X_1 \quad Y_2$$

3. Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kecerdasan emosional (Y_1).

$$DE X_2 Y_1 = X_2 \quad Y_1$$

4. Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$$DE X_2 Y_2 = X_2 \quad Y_2$$

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kecerdasan emosional (Y_1).

$$DE X_3 Y_1 = X_3 \quad Y_1$$

6. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$$DE X_3 Y_2 = X_3 \quad Y_2$$

7. Pengaruh variabel iklim kerja (X_4) terhadap kecerdasan emosional (Y_1).

$$DE X_4 Y_1 = X_4 \quad Y_1$$

8. Pengaruh variabel iklim kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$$DE X_4 Y_2 = X_4 \quad Y_2$$

9. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (Y_1) terhadap kinerja (Y_2)

$$DE Y_1 Y_2 = Y_1 \quad Y_2$$

Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

10. Pengaruh variabel semangat kerja (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui kecerdasan emosional (Y_1).

$$IE X_1 Y_2 Y_1 = X_1 \quad Y_2 \quad Y_1$$

$$= DE X_1 Y_1 \times DE Y_1 Y_2$$

11. Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui kecerdasan emosional (Y_1).

$$\begin{aligned} IE X_2 Y_2 Y_1 &= X_2 \quad Y_2 \quad Y_1 \\ &= DE X_2 Y_1 \times DE Y_1 Y_2 \end{aligned}$$

12. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y_2) melalui kecerdasan emosional (Y_1).

$$\begin{aligned} IE X_3 Y_2 Y_1 &= X_3 \quad Y_2 \quad Y_1 \\ &= DE X_3 Y_1 \times DE Y_1 Y_2 \end{aligned}$$

13. Pengaruh variabel iklim kerja (X_4) terhadap kinerja (Y_2) melalui kecerdasan emosional (Y_1).

$$\begin{aligned} IE X_4 Y_2 Y_1 &= X_4 \quad Y_2 \quad Y_1 \\ &= DE X_4 Y_1 \times DE Y_1 Y_2 \end{aligned}$$

3.7.6 Interpretasi Hasil Analisis

Interpretasi hasil analisis adalah menafsirkan hasil yang diperoleh dari analisis jalur terhadap realitas dan konsekuensinya bagi kepentingan praktis maupun pengembangan ilmu pengetahuan. Interpretasi yang dapat dilakukan meliputi membaca angka-angka (statistik) yang diperoleh dari hasil analisis, menafsirkan koefisien-koefisien beserta tafsiran statistik dikaitkan dengan model penelitian (relasi antar variabel) yang diajukan, menafsirkan implikasi teoritis atas hasil yang diperoleh, menafsirkan implikasi praktis atas hasil yang diperoleh. Langkah terakhir membuat rekomendasi teoritis dengan mendasarkan pada implikasi teoritisnya serta membuat rekomendasi praktis berdasarkan pada implikasi praktisnya (Dachlan, 2014).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung atau tidak langsung (melalui kecerdasan emosional). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pelaksana lapangan dalam penanggulangan Demam Berdarah Dengue di Kabupaten Jember sebanyak 96 orang. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis jalur (*path Analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan temuan studi, dapat diambil beberapa kesimpulan.

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari 13 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat dua belas hipotesis yang diterima dan hanya satu hipotesis yang ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa jalur langsung yang berpengaruh signifikan adalah semangat kerja terhadap kecerdasan emosional, semangat kerja terhadap kinerja, kompensasi terhadap kecerdasan emosional, kepuasan kerja terhadap kecerdasan emosional, kepuasan kerja terhadap kinerja, iklim kerja terhadap kecerdasan emosional dan iklim kerja terhadap kinerja, sedangkan kompensasi terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang merupakan temuan dalam penelitian ini diketahui bahwa semua hasil pengujian tidak langsung berpengaruh signifikan, yaitu semangat kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional, kompensasi terhadap kinerja melalui

kecerdasan emosional, kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional dan iklim kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional.

Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Artinya, semakin besar semangat kerja yang dimiliki pegawai, semakin bertambah baik kecerdasan emosional pegawai. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin besar semangat kerja yang dimiliki pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional pegawai mampu memediasi secara parsial pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Artinya, semakin besar kompensasi yang diperoleh pegawai, semakin bertambah baik kecerdasan emosional pegawai. Kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kompensasi yang diperoleh pegawai belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional pegawai mampu memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Artinya, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin bertambah baik kecerdasan emosional pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional pegawai mampu memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Iklm kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Artinya, semakin baik iklim kerja di lingkungan tempat kerja pegawai, semakin bertambah baik kecerdasan emosional pegawai. Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik iklim kerja di lingkungan tempat kerja pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai. Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional pegawai mampu memediasi secara parsial pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut.

1. Secara akademik, temuan studi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pelaksana lapangan dalam penanggulangan Demam Berdarah Dengue melalui kecerdasan emosional. Artinya, penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam melakukan

transfer ilmu khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Secara praktis, hendaknya pemerintah khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Jember lebih mengintensifkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kecerdasan emosional pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung melalui kecerdasan emosional pada pengaruh semangat kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang akan datang dapat menggunakan cakupan sampel antar kabupaten dan dapat dilakukan uji beda antar kelompok sampel.
4. Penelitian yang akan datang juga dapat difokuskan pada analisis kualitatif dengan menekankan pada aspek emosional petugas lapangan atau memfokuskan pada pengambil keputusan agar dapat diketahui aspek-aspek lain yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang akan datang dapat diarahkan untuk mengkaji daerah lain atau perbandingan kinerja antar kabupaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, C. dan E. Shanley. 1997. *Social Psychology for Nurse*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Adejumobi, F.T., dan R.K. Ojikutu. 2013. School climate and teacher job performance in Lagos State Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*. 1(2): 26-36.
- Adeoye, A.O. dan A.F. Elegunde. 2014. Compensation management and motivation: cooking utensils for organizational performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(27): 88-97.
- Adler, H. dan R. Ghiselli. 2015. The importance of compensation and benefits on university students' perceptions of organizations as potential employers. *Journal of Management and Strategy*. 6(1): 1-9.
- Agus, M.T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agustian, A.G. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual : ESQ*. Jakarta: Arga.
- Ajala, E.M. 2012. The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. *Journal of the African Educational Research Network*. 12(1): 141-149.
- Al-Balushi, F.M., M. Bahari dan A.A. Rahman. 2015. A conceptual framework for the implementation process of enterprise Application Integration (EAI) in government. *ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences*. 10(23): 17871-17880.
- Andaki, R.E. 2013. Kinerja birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Kecamatan Kauditan. *Jurnal Eksekutif*. 1(3): 18-28.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kepemimpinan*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- _____, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyani, I., S. Haerani, H. Maupa dan M.I. Taba. 2016. The influence of organizational culture, work motivation and working climate on the performance of nurses through job satisfaction, organizational

- commitment and organizational citizenship behavior in the private hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal*. 4(7): 15-29.
- Arvin, S. 2005. *Mengembangkan Kepemimpinan dalam Diri Anda*. Jakarta: Interaksara.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Aslam, A., A. Ghaffar, T. Talha dan H. Mushtaq. 2015. Impact of compensation and reward system on the performance of an organization: an empirical study on banking sector of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*. 4(8): 319-325.
- Authier, J. 1986. *Microcounseling : Innovation in Interviewing, Counseling, Psychoteraphy and Psychoeducation*. Springfield : Charles C. Thomas.
- Awais, M., M.S. Malik dan A. Qaisar. 2015. A review: the job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*. 5(4): 203-210.
- Balkar, B. 2015. The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*. 7(2): 81-92.
- Ballantine, J.H. 1989. *School and Society*. California: Mayfield Publishing Company.
- Barthos, B. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Beheshtifar, M. dan E. Zare. 2013. Effect of spirituality in workplace on job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 5(2): 248-254.
- Bello, S.M. 2013. Impact of ethical leadership on employee performance. *International Journal of Business and Social Science*. 3(11): 228-236.
- Birnbaun, D. 1998. Workrelated commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*. 19(1): 621-634.
- Bono, E.d. 1996. *Buku Tentang Kearifan*. Jakarta: PT Pustaka Delaprasata.
- Borich, G.D. 2007. *Effective Teaching Methods Research Based Practice*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Bouckaert, G. dan V.d. Walle, S. 2003. Comparing measures of citizen trust and user satisfaction as indicators of good governance: difficulties in linking trust and satisfaction indicator. *International Review of Administrative Science*. 69(3): 329-343.

- Boyatzis, R.E. dan S. Ron. 2001. *Unleashing The Power of Self Directed Learning*. Cleveland, Ohio, USA: Case Western Reserve University.
- Boyne, G. 2003. Sources of public service improvement: a critical review and research agenda. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 13(3): 367-394.
- Brown, H.D. 2001. *Teaching by Principles: An Active Approach to Language Pedagogy*. Edisi Kedua. San Francisco: Addison Wesley Longman, Inc.
- Cahyono, H. 2013. Relasi birokrasi daerah dan partisipasi publik dalam kinerja pelayanan publik. *Disertasi*. Jember: Program Doktor Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Caldwell, B.J. dan J.M. Spinks. 1992. *Leading The Self Managing School*. London: The Falmer Press.
- Callahan, J.L. 2003. *Fostering Organizational Performance: The Role of Learning and Interpreneurship*. Texas A & M University, College Station, Texas, USA: Emerald Group Publishing Limited.
- Carlson, N.R. 2004. *Psychology : The Science of Behavior*. Boston: Allyn & Bacon.
- Carmeli, A. dan A. Freund. 2004. Work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 6(4): 289-309.
- Carruso, D.R. 1999. Applying the ability model of emotional intelligence to the world of work. *Journal of Educational Psychology*. 95(1): 201-206.
- Cartwright, S. dan C. Pappas. 2008. Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Review*. 10(2): 149-171.
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Castaneda, D.I. dan Rios, M.F. 2007. From individual learning to organizational learning. *The Electronic Journal of Knowledge Management* 5(4): 363-372.
- Chakraborty, S.K. dan Chakraborty, D. 2004. the transformed leader and spiritual psychology: A few insight. *Journal of Organizational Change Management*. 17(2): 184-210.
- Chamundeswari, S. 2013. Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(5): 420-428.

- Chandrasekar, K. 2011. Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1): 1-20.
- Chermiss, C. 1998. Working With Emotional Intelligence. *The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations*. New Jersey: Rutgers University.
- Chughtai, A.A. dan S. Zafar. 2006. Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. 11(1): 39-64.
- Clifford, P. McCue dan A.G. Gerasmus. 1997. The relationship between job satisfaction and performance the case of Local Government Finance of in Ohio. *Public Productivity and Management Review*. 21(2): 170-191.
- Cooper, R.K. 2002. *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper, R.K. dan A. Sawaf. 2001. *Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cullen, R.B. dan D.P. Cushman. 2000. *Service Management*. New York: Free Press.
- Dachlan, U. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Daft, L.R. 2002. *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dann, J. 2002. *Memahami Kecerdasan Emosional dalam Seminggu*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Daresh, J.C. 1995. *Supervision as a Proactive Process: Concepts and Cases*. Ilionis: Waveland Press Inc.
- David, F.R. 2006. *Manajemen Strategis: Konsep dan Kasus*, Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa oleh Rahoyo S. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, K. dan J.W. Newstorm. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma Edisi 1. Jakarta: Salemba.
- Debora, A. 2006. Pengaruh pemberdayaan kerja dan psikologis terhadap kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja dosen tetap perguruan tinggi swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(1): 1-6.
- Denhardt, J.V. dan R.B. Denhardt. 2003. *The New Public Service: Serving Not Steering*. Armonk, N.Y : M.E. Sharpe.
- Depkes RI. 1996. *Petunjuk Teknis Penggerakan Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) DBD*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

- _____. 2004. *Perencanaan Penyuluhan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- _____. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Deshpande, R. dan G. Zaltman. 1996. Organizational culture and marketing : defining the research agenda. *Journal of Management*. January, 1996.
- Deshpande, R. 1996. The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 15(1): 655-660.
- Desmita. R. 2008. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Diab, S.M. dan M.T. Ajlouni. 2012. The Influence of Training on Employee Performance, Emotional Intelligence and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6): 117-127.
- Dinc, M.S. dan V. Plakalovic. 2016. Impact of caring climate, job satisfaction, and affective commitment on employees' performance in the banking sector of Bosnia and Herzegovina. *Eurasian Journal of Business and Economics*. 9(18): 1-16.
- Dinkes Kabupaten Jember. 2016. *Laporan Kasus Demam Berdarah Dengue (DBD) Kabupaten Jember Tahun 2015*. Jember: Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
- Donnelly, J.H., J.L. Gibson dan J.M. Ivancevich. 1997. *Manajemen* Edisi Sembilan Jilid 1. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin. Jakarta: Erlangga.
- Douglas, H.T. dan J.G. Goodale. 1986. *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scott Foresman and Company.
- Dwipasari, L. 2008. Kompensasi dan kedisiplinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 12(3): 494-503.
- Edward III. G.C. 1984. *Implementing Public Policy*. Washington D.C: Congressional Quarterly Press.
- Elqadri, Z.M., D.T.W. Wardoyo dan Priyono. 2015. The influence of motivation and discipline work against employee work productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*. 7(12): 173-181.
- Estanesti, S. 2016. The study of impact spiritual intelligence on job performance of managers. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*. 3(5): 1-8.
- Fachrunnisa, O., A. Adhiatma dan Mutamimah. 2014. The role of work place spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and

- performance. *The International Journal of Organizational Innovation*. 7(1): 15-35.
- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fenwick, J. dan K. Johnston. 2012. Political management and local performance: a testing relationship. *The International Journal of Public Sector Management*, 25(3): 221-230.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firmansyah. 2006. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Mojokerto. *Disertasi*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Flippo, E.B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid 2. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Ganta, V.C. 2014. Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*. 2(6): 221-230.
- Gasperz, V. 2006. *Kualitas dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. 1995. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses (Organization)*. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly Jr., dan R. Konopaske. 2009. *Organization: Behavior, Structure, Processes*, Edisi Keempatbelas. New York: McGraw-Hill.
- Gitosudarmo, I. dan I.N. Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Glisson, C. dan L.R. James. 2002. The cross level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*. 23(2): 767-794.
- Goleman, D. 2006. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Alih Bahasa : T. Hermay, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Gordon, E. 2004. *EQ dan Kesuksesan Kerja*, Focus-online, <http://www.epsikologi.com>. Diakses tanggal 12 Desember 2016.
- Gowell, R.A. 2003. *The Seventh Steps of Spiritual Quotient : Jalur Praktis Mencapai Tujuan, Kesuksesan dan Kebahagiaan*. London: Sage Publication.
- Gujarati, D. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gyekye, S.A. dan S. Salminen. 2010. Organizational safety climate and work experience. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 16(4): 431-443.
- Haenisch, J.P. 2012. Factors affecting the productivity of government workers. *SAGE Publication Journal*. 10(1): 1-7.
- Halim, S.S.A. dan A.M. Zeki. 2012. Manpower model for human resource planning management. *International Conference on Advanced Computer Science Applications and Technologies*. 5(2): 336-339.
- Halliday, S., N. Burns, N. Hutton, F. Meneill dan C. Tata. 2009. Street level bureaucracy, interprofessional relations, and copyng mechanisms: A study criminal justice social workers in the sentencing process. *Law & Policy*. 31(4): 240-265.
- Halphin, A.W. 1971. *Manual for Leader Behavior Description Questionnaire*. Columbus, OH: Bureau of Educational Research, Ohio State University.
- Hameed, A., M. Ramzan, H.M.K. Zubair, G. Ali dan M. Arslan. 2014. Impact of compensation on employee performance (Empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. 5(2): 302-309.
- Hamid, N.Z.A. dan N. Hassan. 2015. The relationship between workplace environment and job performance in selected government offices in Shah Alam Selangor. *International Review of Management and Business Research*. 4(3): 845-851.
- Hamran, M.M., K.K. Yahya, S. Ishak dan R. Nordin. 2016. The influence of compensation practice on performance of enforcement employees. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*. 1(2): 39-45.
- Hanafi, A. 2016. The influence of individual characteristic and organization climate on job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Sains dan Humanika*. 8(4): 34-44.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, E. 2010. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 7(2): 13-25.
- Henry, N. 2004. *Public Administration & Public Affairs*. Sixth Edition. USA: Pearson Prentice-Hall.
- Herman, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Hersey, P. dan Blanchard, K. 1993. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Ed: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Herzberg, J. 1992. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Hidayati, N.I. 2014. Pola asuh otoriter orang tua, kecerdasan emosi, dan kemandirian anak. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 3(1): 1-8.
- Hole, A. dan A. Misal. 2013. Analysis of performance of employees in public sector in comparison with private sector general insurance companies. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*. 2(4): 105-113.
- Hurlock, E. 1999. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Alih Bahasa: Istiwi Dayanti dan Soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- Husein, U. 2000. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hutanto, A. Djumlani dan F. Apriani. 2014. Analisis kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda. *e-Journal Administrative Reform*. 2(3): 1941-1953.
- Ibojo, B.O. dan O.M. Asabi. 2014. Compensation management and employees performance in the manufacturing sector: A case study of a reputable organization in the food and beverage industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 2(9): 108-117.
- Idrus, M. 2002. Kecerdasan spiritual mahasiswa Yogyakarta. *Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan*. 4(8): 10-16.
- Ikhsan, A. dan I. Maipita. 2011. *Perilaku Organisasi*. Medan: Madenatera.
- Indrawijaya, A.I. 2009. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-10. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

- Inuwa, M. 2015. The impact of job satisfaction, job attitude and equity on employee performance. *The International Journal Of Business & Management*. 3(5): 288-293.
- Jain, P. 2014. Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *The International Journal Of Business & Management*. 2(9): 63-68.
- Jamil, B. dan N.S. Raja. 2011. Impact of compensation, performance evaluation and promotion practice on government employees performance versus private employees performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(8): 907-913.
- Jankingthong, K. dan S. Rurkkhum. 2013. Factors affecting employ performance: A review of literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*. 12(2): 115-127.
- Jayaweera, T. 2015. Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*. 10(3): 271-278.
- Jehanzeb, K. dan N.A. Bashir. 2013. Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*. 5(2): 243-252.
- Joseph, G.P., J.T. Mathew dan B. Raughley. 2013. The value of mixed methods designs to social justice: Research in Counseling and Psychology. *Journal for Social Action in Counseling and Psychology*. 5(2): 42-68.
- Jusmin, A., S. Said, M.J. Bima dan R. Alam. 2016. Specific determinants of work motivation, competence, organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*. 4(3): 53-59.
- Kang, H.S. 2003. *Efficiency*. dan dalam J. Rabin (ed). *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*. New York: Marcel Decker Inc. hal. 425-426.
- Kannaiah, D. dan R. Shanthi. 2015. A study on emotional intelligence at work place. *European Journal of Business and Management*. 7(24): 147-154.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kavita, G., K. Simran, G. Pramod, J. Lalit dan S.K. Sharma. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance, a challenge for hr managers in changing environment. *International Journal of Scientific Research and Reviews*. 1(3): 88-95.
- Keban, Y.T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Gaya Media.

- Khan, A.H., M.M. Nawaz, M. Aleem dan W. Hamed. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7): 2697-2705.
- Kholifah, E. 2014. Peran birokrat pelaksana lapangan dalam implementasi kebijakan publik: Studi pada pelarangan prostitusi liar di Kabupaten Jember. *Proceedings International Seminar*. Jember, 20 Maret 2014.
- Khuong, M.N. dan V.H. Yen. 2016. Investigate the effects of job stress on employee job performance – A case study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 7(2): 31-37.
- Kinjerski, V. dan B.J. Skrypnek. 2006. A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 3(3): 232-239.
- Kumorotomo, W. 1996. *Akuntabilitas Birokrasi Publik: Sketsa pada Masa Transisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kuntoro, H. 2014. *Teori dan Aplikasi Analisis Multivariat Lanjut*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Kusnendi, 2005. *Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi Dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Pendidikan Ekonomi UPI.
- Lawler, E.E. 1991. *Satisfaction and Behavior Psychological Dimension of Organizational Behavior*. California: Mcmilan Publishing Company, A Division of Mcmilan, Inc.
- _____. 1993. *Pay and Organization Development*. USA : Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Leblebici, D. 2012. Impact of workplace atmosphere on employees' performance: Case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics Finance*. 1(1): 38-49.
- Likert, R. 1986. *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*, Edisi Baru. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lipham, J.M. 1986. *The Principalship: Concepts, Competencies and Cases*. New York and London: Longman.
- Locke, E.A. 1986. *The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Locke, E.A. dan G.P. Luthans. 1995. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice-Hall Englewood Cliffs.

- Luszczynska, A., dan U. Scholz dan R. Schwarzer. 2005. The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*. 139(5): 439-457.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*, Edisi Keduabelas. New York: McGraw Hill.
- Macionis, J.J. 1987. *Sociology*. Second Edition. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Mahmudiha, K. 2016. Investigating the relationship between organizational climate and individual factors with job performance of second period high school teachers of Zanzan. *International Academic Journal of Humanities*. 3(6): 23-32.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Manzoor, Q.A. 2011. Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*. 3(3): 36-44.
- Martin, A.D. 2000. *Aplikasi EQ Based HR Management System*. Yogyakarta: Amara Books.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mazmanian, D.H. dan P.A. Sabatier. 1989. *Implementation and Public Policy*. New York: Herper Collins.
- McClelland, D. 2010. *The Achieving Society Reprint Edition*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.
- McCormick, D.W. 1994. Spirituality and Management. *Journal Of Managerial Psychology*. 9(2): 5-8.
- McKevitt, D. 1998. *Managing Core Public Services*. Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Meyer, J. 2004. *EQ dan Kesuksesan Kerja*. <http://www.e-psikologi.com>. Diakses tanggal 12 Desember 2016.
- Micco, P.R. dan H.S. Ross. 2000. *Theory and Practice in Health Education*. California: Mayfield Publishing Company.
- Michael, L. dan H.P. Weintein. 1993. *Money is Everything*. Annual Report HR.

- Micheli, P. dan A. Neely. 2010. Performance measurement in the public sector in England: Searching the golden thread. *Public Administration Review*. 70(4): 591-600.
- Mindarti, L.I. 2005. *Revolusi Administrasi Publik: Aneka Pendekatan dan Teori*. Malang: Partnet Press.
- Miner, J. 1992. *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Sumur Bandung.
- Mowday, R.T, L.W. Porter dan R.M. Steers. 1993. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Muchinsky, P.M. 1987. *Psychology Applied to Work*. Chicago : Dorsey Press.
- Muda, I., A. Rafiki dan M.R. Harahap. 2014. Factors influencing employee performance: A study on the Islamic banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*. 5(2): 73-80.
- Mugungo, M.M., A.T. Muguna dan D.K. Muriithi. 2015. Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in Maara Sub County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*. 3(6): 47-59.
- Muhaimin. 2004. Correlation between job satisfaction and job discipline among the computer sawing operator employees at Production Department of PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk in Bandung. *Jurnal Psyche*. 1(1): 1-11.
- Mulyani, S. 2008. Analisis pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosi terhadap komunikasi interpersonal perawat dengan pasien di Unit Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang tahun 2008. *Jurnal Gizi Klinik Indonesia*. 6(2): 94-102.
- Munawaroh, A., C.D.S. Riantoputra dan S.B. Marpaung. 2013. Factors influencing individual performance in an Indonesian government office. *The South East Asian Journal of Management*. 5(2): 51-60.
- Nadjamuddin, I. 2010. Pengaruh semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen*. 8(2): 19-35.
- Naharuddin, N.M. dan M. Sadegi. 2013. Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*. 2(2): 66-78.
- Nair, P.P. dan S.S. Ganesh. 2016. Effects of motivation, stress and compensation benefits on employee performance in it professionals. *International Journal of Advanced Research*. 4(1): 1349-1357.

- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Njoroge, S.W. dan J. Kwasira. 2015. Influence of compensation and reward on performance of employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 17(11): 87-93.
- Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhart, dan P.M. Wright. 2003. *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. California: McGraw Hill.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmandi, A. 2010. *Manajemen Perkotaan Aktor, Organisasi dan Pengelolaan Daerah Perkotaan di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Lingkar Bangsa.
- Nybakk, E. dan J.I. Jensen. 2012. Innovation strategy, working climate, and financial performance in traditional manufacturing firms: An empirical analysis. *International Journal of Innovation Management*. 16(2): 1-30.
- Obicci, P.A. 2015. Effects of spirit at work leader on employee performance in Uganda. *Net Journal of Business Management*, 3(1): 1-12.
- Ollukkarán, B.A. dan R. Gunaseelan. 2012. A Study on the impact of work environment on employee performance. *International Journal of Management Research*. 2(2): 70-85.
- Opshal, R.L. dan M.A. Dunnette. 1996. *The Role of Financial Compensation in Industrial Motivation*. Psychological Bulletin. Agustus 1996.
- Osborn, D. dan T. Gabler. 1992. *Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector*. Addison-Wesley.
- Owens, R.G. 1991. *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Panggabean, M.S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramita, W. 2012. Analisis terhadap faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi pada implementasi kebijakan penanggulangan bencana bidang pendidikan di Kabupaten Tasikmalaya dan Cianjur. *Jurnal Sosial, Ekonomi dan Humaniora*. 4(1): 36-46.
- Patton, P. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa: Zaini Dahlan. Jakarta: Pustaka Delapratu.

- Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 1991 tentang *Penanggulangan Penyakit Menular*.
- Platis, C., P. Reklitis dan S. Zimeras. 2015. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 175: 480-487.
- Popa, B.M. 2011. The Relationship between performance and organizational climate. *Journal of Defense Resources Management*. 2(2): 137-142.
- Porter, M.E. 2008. *Competitive Advantage, Creating and Sustaining Superior Performance, With a New Introduction*, New York: The Free Press.
- Potter, J. 1988. Consumerism and The Public Sector: How Well Does The Coat Fit? Dalam David McKevitt and Alan Lawton (ed); *Public Sector Management, Theory, Criticue and Practice*. London: Sage Publication.
- Prati, L.M, Douglas, C., Ferris, R.G, Ammeter, P.A, Buckley, R.M. 2003. Emotional Intelligencecomes. *The International Journal Of Organization Analysis*. 11(1): 21-41.
- Purba, A. 1999. *Emotional Intelligence*. Seri Ayah Bunda. 26 Juli-8 Agustus. Jakarta: Dian Raya.
- Purnomo, S.A. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnomosidhi, B. 1996. Pengembangan kepuasan kerja: Studi tentang pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Brawijaya. *Lintas Ekonomi* Edisi September-Desember. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Purwaningsih, A. 2012. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. *Jurnal SDM Universitas Semarang*. 2(3): 129-144.
- Puspitawati, H. 2012. *Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia*. Bogor: PT. IPB Press.
- Qureshi, M.O. dan S.R. Sajjad. 2015. An empirical analysis of the impact of compensation on job performance and work family conflict in the Kingdom of Saudi Arabia. a Correlation Model. *European Scientific Journal*. 11(4): 170-187.
- Rakhmat, J. 2003. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rasyid, R. 1998. *Desentralisasi Dalam Menunjang Pembangunan Daerah Dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Ratminto dan Atik S.W. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ravianto, J. 1988. *Production of Management*. Jakarta: LSIUP.
- Ravishankar, K., A. Mahadevan and H.M. Batcha. 2014. Influence of organizational climate on the performance of cement industry. *International Journal of Educational Research*. 11(1): 151-166.
- Ridwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, M., M.S. Idrus, Djumahir dan R. Mintarti. 2014. Effect of compensation on spirit at work, emotional intelligence and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2): 64-79.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rochaety, E., R. Tresnati dan A.M. Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Roflin, E. 2009. Penggunaan metode trimming pada analisis jalur dalam menentukan model kausal dana alokasi umum kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Penelitian Sains*. 9(12): 01-09.
- Saal, F.E dan P.A. Knight. 1995. *Industrial/Organizational Psychology: Science and Practice*. Edisi Kedua. Pacific Grove, California: Books/Cole Publishing Company.
- Sadaghiani, N.S.K. 2011. The role of hardiness in decreasing the stressors and biological, cognitive and mental reactions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 30(11): 2427-2430.
- Saeed, R., S. Mussawar, R.N. Lodhi, A. Iqbal, H.H. Nayab dan S. Yaseen. 2013. Factors affecting the performance of employees at work place in the banking sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 17(9): 1200-1208.
- Saharuddin dan Sulaiman. 2016. The effect of promotion and compensation toward working productivity through job satisfaction and working motivation of employees in Ohe Department of Water and Mineral Resources Energy North Aceh District. *International Journal of Business and Management Invention*. 5(10): 33-40.
- Sala, F. 2004. Do programs designed to increase emotional intelligence at work. *Emotional Intelligence Consortium Research Journal*. Boston.
- Salabi, A. 2006. Hubungan keterampilan manajerial kepala sekolah, komunikasi organisasi, pengendalian konflik dan iklim organisasi dengan keefektifan

- organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Propinsi Kalimantan Selatan. *Journal: Management of Education*. 1(1): 54-71.
- Salancik, G.R. dan J. Pfeffer. 2003. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Salisu, J.B., E. Chinyio dan S. Suresh. 2016. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of Jigawa State of Nigeria. *International Journal of Engineering Sciences & Management*. 6(2): 17-30.
- Salovey, P. dan J.D. Mayer. 1997. *The Intelligence of Emotional Intelligence*. New Jersey: Lawrence Erlbaum & Associates.
- Samson, G.N. dan M. Waiganjo. 2015. Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 3(12): 76-89.
- Sanders, D.H., A.F. Murph dan R.J. Eng. 1985. *Statistics A Fresh Approach*, Second Edition. New York: McGraw-Hill Inc.
- Sangroengrob, T. and T. Techachaicherdchoo. 2010. The impact of employee's satisfaction, organization commitment and work commitment to turnover intention: Case study of IT Outsourcing Company in Thailand. *BAI Conference*.
- Santoso, S. 2006. *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwar, S. dan J. Abugre. 2013. The influence of rewards and job satisfaction on employees in the service industry. *The Business & Management Review*. 3(2): 22-32.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, J. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Sattar, T., K. Ahmad dan S.M. Hassan. 2015. Role of human resource practices in employee performance and job satisfaction with mediating effect of employee engagement. *Pakistan Economic and Social Review*. 53(1): 81-96.
- Schedler, K. dan J. Felix. 2000. Quality in public management: the customer perspective. *International Public Management Journal*. 3(1): 125-143.

- Selamat, N., N.Z. Samsu dan N.S.M. Kamalu. 2013. The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research e-Journal*. 2(1): 71-82.
- Sergiovanni, T.J. 1987. *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Setiawan, B. dan Waridin. 2006. Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal UNIKA*, 2(2): 181-250.
- Shaffer, D.R. 1987. *Social and Personality Development*. Belmont, California: Thomson Wadsworth.
- Shaffril, M.H.A. dan J. Uli. 2010. The influence of socio-demographic factors on work performance among employees of government agriculture agencies in Malaysia. *The Journal of International Social Research*. 3(10): 459-469.
- Shafie, B., S. Baghersalimi dan V. Barghi. 2013. The relationship between leadership style and employee performance (Case study of real estate registration organization of Tehran Province). *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*. 2(3): 21-29.
- Shafritz, J.M. dan E.W. Russel. 1999. *Introducing Public Administration*. Second edition. New York: Longman.
- Shahhosseini, M., A.D. Silong, I.A. Ismaill dan J.N. Uli. 2012. The role of emotional intelligence on job performance. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21): 241-246.
- Shahzadi, I., A. Javed, S.S. Pirzada, S. Nasreen dan F. Khanam. 2014. Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*. 6(23): 159-166.
- Shapiro, L.E. 2003. *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Shooshtarian, Z., F. Ameli dan M.A. Lari. 2013. The effect of labor's emotional intelligence on their job satisfaction, job performance and commitment. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. 6(1): 27-43.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Badan Penerbit YKPN.
- Simon, H.A. 2003. Artificial Intelligence. In R.J. Corsini (Ed.). *Concise Encyclopedia of Psychology*. Second edition. New York, NY: Wiley.

- Sirait, J.T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Smith, C.A., J.P. Meyer dan N.J. Allen. 1993. Commitment to organizations and occupation: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.
- Smith, H.W. 1975. *Job Satisfaction*. New Jersey USA: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs.
- Sobur, A. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soetopo, H. dan W. Sumanto. 2001. *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Stoner, J.A.F. dan R.E. Freeman. 1997. *Management*. Edisi Keempat. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc.
- Strauss, G. dan L. Sayles. 1990. *Manajemen Personalia*. Buku Ketiga (terjemahan Ny. Rochmulyati Hamzah). Jakarta : Sapidodadi.
- Strauss, G. dan S.L. Corbin. 1990. *Manajemen Personalia: Segi Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. 2002. Pengaruh inteligensi dan motivasi terhadap semangat penyempurnaan dalam membentuk perilaku produktif efisien. *Anima: Indonesia Psikologi Jurnal*. 17(4): 340-346.
- Sukanto, S. 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulthon. 2009. *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: LeksBang Pressindo.
- Sumiarsono, R. 2007. Hubungan tunjangan kinerja, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, suasana kerja dengan semangat kerja guru di Kabupaten Jember. *Disertasi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Suryabrata, S. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Swietenia, R. 2009. Analisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap disiplin kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 16(26): 96-116.
- Sy, T., S. Tram dan L.A. O'Hara. 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 68(1): 461-473.

- Syah, M. 2010. *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Baru*, Cetakan ke-15. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Syauta, J.H., E.A. Troena, M. Setiawan dan Solimun. 2012. The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*. 1(1): 69-76.
- Syvertsen, A.K., C.A. Flanagan dan M.D. Stout. 2009. Code of silence: students' perceptions of school climate and willingness to intervene in a Peer's Dangerous Plan. *Journal of Educational Psychology*. 101(1): 219-232.
- Thoha, M. 2007. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tuckman, B.W. 1999. *A Tripartite Model of Motivation for Achievement: Attitude, Drive, Strategy*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Tumin, M.M. 1985. *Social Stratification, The Forms and Functions of Inequality*. Engelwood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Tunggal, A.W. 2003. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uno, B.H. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, B. 2011. Pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 8(2): 98-116.
- Vratskikh, I., R.M.T. Masa'deh, M.A. Lozi dan M. Maqableh. 2016. The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*. 11(2): 69-91.
- Vrinda, N.N. dan N.A. Jacob. 2015. The impact of job satisfaction on job performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*. 2(2): 27-37.
- Vroom, V.H. 1995. *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Vroom, V.H. dan E.L. Deci. 1999. *Management and Motivation*. New York: Penguin Books.
- Waluyo, J.I. 2005. *Sistem Penggajian, Insentif Pegawai Negeri Sipil dan Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Bunga Rampai Hasil Penelitian.
- Wekesa, J.N. dan S. Nyaroo. 2013. Effect of compensation on performance of public secondary school teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 3(6): 1-4.

- Wescott, C. 1999. Guiding principles on civil service reform in Africa: An empirical review. *International Journal of Public Sector Management*. 12(2): 145-170.
- Westerman, J. dan P. Donoghue. 2002. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley, K. dan G. Yukl. 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Widodo, J. 1997. *Good Governance (Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah)*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Widodo, J. 2011. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Cetakan Keenam. Malang: Bayu Media Publishing.
- Wijayanti, R.Y dan Sumekar, K. 2009. Korelasi budaya organisasi, komitmen organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen*. 4(1): 74-83.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamoah, E.E. 2013. Relationship between compensation and employee productivity. *Journal of Business Economics and Management Studies*. 2(1): 73-79.
- Yuliani, S. 2007. Hubungan efisiensi operasional dengan kinerja profitabilitas pada sektor perbankan yang go publik di Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 5(10): 15-21.
- Zameer, H., S. Ali, W. Nisar, M. Amir. 2014. The impact of the spirit at work on the employee performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*. 4(1): 293-298.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Kabupaten Jember

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan satu bendel angket penelitian tentang “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional dalam Penanggulangan DBD di Kabupaten Jember”. Penelitian tersebut bertujuan untuk penyusunan Disertasi dalam rangka penyelesaian Program Doktor Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Jember.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon bantuan Bapak/Ibu agar berkenan mengisi angket tersebut sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dan sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada. Dalam mengisi angket ini tidak ada jawaban yang dianggap salah asalkan dijawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan sesuai dengan petunjuk pengisian. Pengisian angket ini juga tidak dimaksudkan untuk menilai kinerja individual Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya, dan untuk menjamin kerahasiaan jawaban tersebut Bapak/Ibu tidak perlu membubuhkan tanda tangan ataupun nama lengkap, cukup inisial saja pada angket ini.

Setelah Bapak/Ibu selesai mengisi angket ini, mohon diserahkan kembali kepada koordinator pengumpul angket satu minggu setelah angket ini Bapak/Ibu terima.

Demikian atas bantuan Bapak/Ibu saya menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

A.T. Hendrawijaya

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Inisial)
 Umur : tahun
 Jenis Kelamin : L / P
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Kerja : tahun

I. VARIABEL SEMANGAT KERJA**1. Petunjuk pengisian**

- a. Lingkari angka 1, 2, 3, 4 atau 5 di belakang pernyataan yang sesuai dengan pendapat Saudara.
- b. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) 1 = Tidak pernah dilakukan
 - 2) 2 = Jarang dilakukan
 - 3) 3 = Kadang-kadang dilakukan
 - 4) 4 = Sering dilakukan
 - 5) 5 = Selalu dilakukan
- c. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Saudara, maka jawabannya dianggap benar.

2. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	<i>Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas</i>					
1.	Jika ada undangan rapat bersamaan dengan jam kerja, saya hadir rapat, adapun tugas lapangan saya lakukan jam berikutnya.	1	2	3	4	5
2.	Hujan, masalah keluarga dan keramaian lalu lintas ataupun hal lain sering membuat saya terlambat kerja. Oleh karena itu saya berangkat lebih awal meskipun harus menyiapkan segala sesuatu dengan tenaga ekstra.	1	2	3	4	5
3.	Tentang penyelesaian pekerjaan saya, saya hampir tidak pernah melalaikan tugas saya, karena saya merasa malu apabila ditegur.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Tanggung jawab penyelesaian tugas</i>					
4.	Apabila ada teman sesama pelaksana lapangan tidak bisa bekerja karena sakit, maka tugasnya saya kerjakan setelah menyelesaikan tugas saya sendiri.	1	2	3	4	5
5.	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mementingkan penyelesaian target untuk tugas saya, tanpa harus menunda.	1	2	3	4	5
6.	Mengenai catatan tentang problem yang saya hadapi. Saya diskusikan dengan teman-teman untuk dicarikan jalan pemecahannya.	1	2	3	4	5
	<i>Kesungguhan dalam memecahkan masalah yang dihadapi</i>					
7.	Dalam menghadapi permasalahan di lapangan. Saya mencari penyelesaian sesuai dengan jenis dan bentuk permasalahannya.	1	2	3	4	5
8.	Dalam hal mendapat kesulitan yang agak berat sehingga memerlukan penyelesaian khusus, maka saya berkonsultasi dengan pimpinan.	1	2	3	4	5
9.	Tentang pemikiran dan usul, apabila ada kesempatan apa saja, saya memanfaatkan untuk mengajukan pertanyaan dan usul.	1	2	3	4	5
	<i>Meningkatkan usaha dalam pekerjaan</i>					
10.	Dalam bekerja di lapangan ada beberapa cara, dalam hal itu saya berusaha mempelajari semua cara untuk menentukan, mana yang terbaik.	1	2	3	4	5
11.	Dalam penggunaan alat bantu, saya menggunakan dengan cermat sesuai petunjuk yang ada.	1	2	3	4	5
12.	Dalam hal meningkatkan strategi penanggulangan nyamuk <i>Aedes aegypti</i> , saya kira ada baiknya dilakukan pertemuan diskusi seminggu sekali.	1	2	3	4	5
	<i>Mengembangkan alat untuk bekerja</i>					
13.	Apabila saya mendapat kesulitan dalam bekerja di lapangan, maka saya segera mencari tahu atau membaca buku yang relevan.	1	2	3	4	5
14.	Tidak diragukan lagi bahwa alat yang baik tanpa diikuti keterampilan penggunaannya, maka hasilnya tidak maksimal, untuk itu saya selalu meningkatkan kemampuan diri dengan membaca buku.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
15.	Tentang keterbatasan penyediaan obat, maka saya sebagai pelaksana lapangan, mengatasinya dengan mensosialisasikan pemberantasan sarang nyamuk.	1	2	3	4	5
	<i>Adanya inovasi dan kreativitas</i>					
16.	Tentang siaran radio/media cetak mengenai penanggulangan demam berdarah dengue, saya selalu berusaha mengikuti acara tersebut, kemudian saya diskusikan dengan teman.	1	2	3	4	5
17.	Tentang cara baru membasmi nyamuk <i>Aedes aegypti</i> , saya menemukan dari membaca buku, mengikuti seminar atau pertemuan ilmiah lainnya tentang cara baru tersebut.	1	2	3	4	5
18.	Tentang inovasi dan kreativitas pelaksana lapangan, saat ini semua pelaksana lapangan dituntut untuk inovatif dan kreatif, maka sebaiknya setiap ada kesempatan saya mengikuti penataran intensif.	1	2	3	4	5
	<i>Kesungguhan dalam melakukan evaluasi hasil kerja</i>					
19.	Mengenai target yang belum selesai karena sesuatu hal, selalu saya evaluasi untuk perbaikan di hari kemudian.	1	2	3	4	5
20.	Tentang menganalisis hasil pekerjaan di lapangan, selalu saya lakukan sesuai melakukannya.	1	2	3	4	5
21.	Tentang evaluasi hasil kerja, saya bangga kalau dapat mengevaluasi diri sendiri.	1	2	3	4	5
	<i>Bekerja sesuai target</i>					
22.	Mengenai perilaku masyarakat yang kurang mendukung program penanggulangan DBD, sebagai pelaksana lapangan selalu sabar, telaten dan memberi contoh cara melakukannya.	1	2	3	4	5
23.	Untuk mencapai target sesuai dengan program, pelaksana lapangan wajib membuat rencana kerja sesuai dengan tingkat kesulitan yang dihadapi.	1	2	3	4	5
	<i>Moral kerja dan kehadiran</i>					
24.	Tentang janji kepada masyarakat dan kehadiran tepat waktu selalu saya tepati, sekaligus memberi contoh kepada masyarakat.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
25.	Dalam hal tanggung jawab, untuk memajukan lembaga, saya berusaha bekerja di luar jam dinas walaupun menambah beban dan menyita waktu.	1	2	3	4	5

II. VARIABEL KOMPENSASI

1. Petunjuk pengisian

- a. Lingkari angka 1, 2, 3, 4 atau 5 di belakang pernyataan yang sesuai dengan pendapat Saudara.
- b. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) 1 = Sangat rendah berarti kompensasi yang diterima sangat tidak sesuai
 - 2) 2 = Rendah berarti kompensasi yang diterima kurang sesuai
 - 3) 3 = Sedang berarti kompensasi yang diterima cukup sesuai
 - 4) 4 = Tinggi berarti kompensasi yang diterima sesuai
 - 5) 5 = Sangat tinggi berarti kompensasi yang diterima sangat sesuai
- c. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Saudara, maka jawabannya dianggap benar.

2. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Imbalan finansial</i>					
1.	Kompensasi dapat memenuhi kebutuhan minimal.	1	2	3	4	5
2.	Adanya dinamika pemberian kompensasi.	1	2	3	4	5
3.	Kompensasi yang diterima dirasa adil dan bijaksana.	1	2	3	4	5
4.	Kompensasi yang diberikan pada waktu yang tepat.	1	2	3	4	5
5.	Pengadministrasian kompensasi yang transparan.	1	2	3	4	5
6.	Pemberian kompensasi sesuai kemampuan organisasi.	1	2	3	4	5
7.	Pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.	1	2	3	4	5
8.	Adanya kontinuitas frekuensi pemberian kompensasi.	1	2	3	4	5
9.	Kompensasi diberikan tepat sasaran.	1	2	3	4	5
10.	Jumlah penerimaan sesuai harapan.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Imbalan antar pribadi dan rasa penyelesaian</i>					
11.	Kompensasi mendorong produktivitas kerja.	1	2	3	4	5
12.	Kompensasi menimbulkan semangat kerja.	1	2	3	4	5
13.	Kompensasi dapat memberi rasa aman dan menarik.	1	2	3	4	5
14.	Kompensasi mendorong rasa ikut memiliki organisasi.	1	2	3	4	5
15.	Kompensasi memperbaiki moral kerja.	1	2	3	4	5
16.	Kompensasi yang diterima memberi refreshing.	1	2	3	4	5
17.	Kompensasi yang diterima memberikan kenikmatan.	1	2	3	4	5
	<i>Pengakuan dan otonomi</i>					
18.	Kompensasi yang diterima dapat memberi perhatian dan pertolongan.	1	2	3	4	5
19.	Kompensasi yang diterima dapat memberi otonomi (keinginan mandiri).	1	2	3	4	5
20.	Kompensasi yang diterima dapat mendorong meningkatkan pengetahuan.	1	2	3	4	5
21.	Kompensasi yang diterima mendorong hubungan kerja yang baik.	1	2	3	4	5
22.	Kompensasi yang diterima dapat memberi penghargaan terhadap pekerjaan.	1	2	3	4	5
23.	Kompensasi yang diterima dapat diterima dengan ikhlas.	1	2	3	4	5
	<i>Promosi, prestasi dan pertumbuhan</i>					
24.	Kompensasi yang diterima dapat mengikat.	1	2	3	4	5
25.	Kompensasi yang diterima dapat mendorong untuk maju.	1	2	3	4	5
26.	Kompensasi yang diterima dapat mendorong prestasi.	1	2	3	4	5

III. VARIABEL KEPUASAN KERJA

1. Petunjuk pengisian

- a. Lingkari angka 1, 2, 3, 4 atau 5 di belakang pernyataan yang sesuai dengan pendapat Saudara.
- b. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) 1 = Sangat tidak puas, berarti sangat tidak setuju dengan pernyataan
 - 2) 2 = Tidak puas, berarti tidak setuju dengan pernyataan
 - 3) 3 = Kurang puas, berarti kurang setuju dengan pernyataan
 - 4) 4 = Puas, berarti setuju dengan pernyataan
 - 5) 5 = Sangat puas, berarti sangat setuju dengan pernyataan
- c. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Saudara, maka jawabannya dianggap benar.

2. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Bekerja dengan pekerjaan saat ini</i>					
1.	Pekerjaan sebagai pelaksana lapangan bisa menyehatkan tubuh karena banyak gerak.	1	2	3	4	5
2.	Karena menghadapi berbagai lapisan masyarakat dan berbagai medan, maka pelaksana lapangan kreatif mencari akal agar pekerjaan tetap bisa berjalan sebagaimana mestinya.	1	2	3	4	5
3.	Pekerjaan pelaksana lapangan itu sebenarnya berat, tetapi menyenangkan.	1	2	3	4	5
4.	Kalau waktu bekerja masyarakat memberi tanggapan yang positif rasa lelah menjadi hilang.	1	2	3	4	5
	<i>Gaji saat ini</i>					
5.	Pendapatan pelaksana lapangan cukup untuk pengeluaran normal.	1	2	3	4	5
6.	Pendapatan pelaksana lapangan memberikan suatu harapan masa depan.	1	2	3	4	5
7.	Gaji pelaksana lapangan selalu diberikan tepat waktu.	1	2	3	4	5
8.	Pemberian gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.	1	2	3	4	5
9.	Gaji yang diterima dapat memberi penghargaan terhadap pekerjaan.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Peluang-peluang untuk promosi</i>					
10.	Pelaksana lapangan banyak peluang yang bagus untuk dipromosikan.	1	2	3	4	5
11.	Promosi berdasarkan kemampuan dan kinerja.	1	2	3	4	5
12.	Kebijakan promosi terhadap pelaksana lapangan sangat adil.	1	2	3	4	5
13.	Pelaksana lapangan yang berprestasi mendapat kesempatan yang bagus untuk dipromosikan.	1	2	3	4	5
	<i>Pengawasan pada pekerjaan saat ini</i>					
14.	Pengawasan terhadap pelaksana lapangan seyogyanya dilakukan di lapangan bukan di kantor.	1	2	3	4	5
15.	Pengawasan jika terlalu sering dilakukan bisa mengganggu ritme kerja.	1	2	3	4	5
16.	Pengawasan yang bijaksana bila dilakukan secara mendadak, tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.	1	2	3	4	5
	<i>Rekan kerja yang mendukung</i>					
17.	Rekan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja.	1	2	3	4	5
18.	Rekan kerja dapat membantu menyelesaikan persoalan pekerjaan.	1	2	3	4	5
19.	Rekan kerja adalah partner kerja yang ikut bertanggung jawab terhadap hasil kerja.	1	2	3	4	5
20.	Banyak rekan kerja berarti pekerjaan berat menjadi ringan.	1	2	3	4	5
	<i>Pekerjaan secara umum</i>					
21.	Pekerjaan sebagai pelaksana lapangan adalah pekerjaan yang menyenangkan sebab bisa mengetahui langsung permasalahan yang ada di masyarakat.	1	2	3	4	5
22.	Hasil kerja pelaksana lapangan bisa langsung dirasakan oleh masyarakat (contoh: fogging/pengasapan).	1	2	3	4	5
23.	Apresiasi langsung dari masyarakat adalah bukti penghargaan terhadap pekerjaan pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
24.	Pelaksana lapangan adalah ujung tombak kebijakan, maka dari itu hasil kerja pelaksana lapangan sebagai tolok ukur keberhasilan kebijakan.	1	2	3	4	5

IV. VARIABEL IKLIM KERJA

1. Petunjuk pengisian

- a. Lingkari angka 1, 2, 3, 4 atau 5 di belakang pernyataan yang sesuai dengan pendapat Saudara.
- b. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) 1 = Tidak pernah
 - 2) 2 = Jarang
 - 3) 3 = Kadang-kadang
 - 4) 4 = Sering
 - 5) 5 = Selalu
- c. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Saudara, maka jawabannya dianggap benar.

2. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Ketidakikutsertaan</i>					
1.	Perangai pelaksana lapangan tidak menjengkelkan.	1	2	3	4	5
2.	Tidak ada kelompok minoritas yang berposisi terhadap kelompok minoritas.	1	2	3	4	5
3.	Menginterupsi dalam rapat.	1	2	3	4	5
4.	Pelaksana lapangan tidak menggunakan kelompoknya untuk menekan pelaksana lapangan lain.	1	2	3	4	5
5.	Pelaksana lapangan mengajukan pertanyaan yang bermutu pada rapat bersama pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
6.	Pelaksana lapangan tidak merasa kesepian di tempat kerja.	1	2	3	4	5
7.	Para pelaksana lapangan mencari perhatian khusus dari pimpinan.	1	2	3	4	5
8.	Pelaksana lapangan tidak panjang lebar berbicara dalam rapat bersama.	1	2	3	4	5
9.	Pelaksana lapangan tidak berbicara tentang meninggalkan tempat kerja waktu jam kerja.	1	2	3	4	5
10.	Pimpinan bersosialisasi bersama-sama dalam kelompok-kelompok karyawan (pelaksana lapangan).	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Halangan</i>					
11.	Tugas rutin admin pelaksana lapangan tidak mengganggu pekerjaan di lapangan.	1	2	3	4	5
12.	Para pelaksana lapangan terlibat tidak terlalu banyak dalam kepanitiaan acara tertentu di kantor.	1	2	3	4	5
13.	Laporan tentang kemajuan kerja tidak menyita waktu pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
14.	Pemberian tugas administrasi tidak terlalu membebani pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
15.	Ada waktu yang cukup untuk membuat laporan administrasi yang ditugaskan kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
16.	Pelaksana lapangan menggunakan alat bantu dalam bekerja.	1	2	3	4	5
	<i>Semangat</i>					
17.	Pelaksana lapangan memiliki moral kerja tinggi.	1	2	3	4	5
18.	Pelaksana lapangan menyelesaikan pekerjaannya dengan tenaga dan senang hati.	1	2	3	4	5
19.	Pelaksana lapangan merasa aman bekerja di lapangan.	1	2	3	4	5
20.	Jika berbuat salah, mendapat saran dari pelaksana lapangan lain.	1	2	3	4	5
21.	Pelaksana lapangan menerima kegagalan dari rekan kerja.	1	2	3	4	5
22.	Perlengkapan kerja siap digunakan di lapangan.	1	2	3	4	5
23.	Rasa senang ketika sesama pelaksana lapangan berkumpul secara informal.	1	2	3	4	5
24.	Dalam rapat pelaksana lapangan terdapat perasaan untuk sama-sama bekerja sesuai kesepakatan.	1	2	3	4	5
25.	Alat-alat tambahan disediakan untuk digunakan di lapangan.	1	2	3	4	5
26.	Pelaksana lapangan menghabiskan waktu di lapangan bersama masyarakat yang memiliki masalah DBD.	1	2	3	4	5
	<i>Keintiman</i>					
27.	Pelaksana lapangan mau bekerja sama dengan pelaksana lapangan lain di tempat anda.	1	2	3	4	5
28.	Pelaksana lapangan mau saling mengundang untuk saling berkunjung ke rumah.	1	2	3	4	5
29.	Pelaksana lapangan mau memberi tahu kondisi keluarganya kepada pelaksana lapangan lain.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
30.	Pelaksana lapangan mau membicarakan kehidupan pribadinya kepada pelaksana lapangan lain.	1	2	3	4	5
31.	Sesama pelaksana lapangan senang bersosialisasi selama waktu di lapangan.	1	2	3	4	5
32.	Pelaksana lapangan bekerja sama dalam menyiapkan laporan administrasi dengan pelaksana lapangan lain.	1	2	3	4	5
33.	Pelaksana lapangan merasakan suasana gembira bila bertemu dengan pelaksana lapangan lain.	1	2	3	4	5
	<i>Keberjarakan</i>					
34.	Rapat-rapat pelaksana lapangan diatur sesuai dengan agenda yang ketat.	1	2	3	4	5
35.	Rapat pelaksana lapangan utamanya adalah rapat laporan hasil kepada pimpinan.	1	2	3	4	5
36.	Pimpinan menjalankan rapat dengan pelaksana lapangan tidak seperti konferensi.	1	2	3	4	5
37.	Pelaksana lapangan tidak meninggalkan tugas pada hari-hari kerja.	1	2	3	4	5
38.	Pelaksana lapangan tidak meninggalkan peraturan yang dibuat oleh pimpinan.	1	2	3	4	5
39.	Pos layanan kerja disediakan untuk para pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
40.	Para pelaksana lapangan berhubungan dengan pimpinan setiap hari.	1	2	3	4	5
41.	Para pelaksana lapangan diberitahu tentang hasil kunjungan pimpinan.	1	2	3	4	5
42.	Banyak kesempatan komunikasi sesama pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
	<i>Penekanan pada Hasil</i>					
43.	Pimpinan menjadwalkan tugas tambahan kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
44.	Tugas pelaksana lapangan dijadwalkan secara ketat.	1	2	3	4	5
45.	Penguasaan tugas/kerja diperiksa oleh pimpinan.	1	2	3	4	5
46.	Pekerjaan pelaksana lapangan diawasi secara ketat oleh pimpinan.	1	2	3	4	5
47.	Pimpinan mengoreksi kesalahan-kesalahan pelaksana lapangan dalam melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5
48.	Pimpinan memberikan tugas tambahan selain teknis di lapangan kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
49.	Pimpinan banyak menyampaikan ide-ide untuk pengembangan lembaga.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	<i>Rasa Yakin</i>					
50.	Pimpinan memberikan keteladanan kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
51.	Pimpinan memberikan alasan ketika mengkritik pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
52.	Pimpinan memberikan solusi setelah mengkritik pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
53.	Pimpinan menyampaikan gagasan barunya kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
54.	Secara informal pimpinan memberikan bantuan untuk memecahkan masalah pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
55.	Pimpinan memperhatikan kesejahteraan pribadi pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
56.	Pimpinan pada umumnya datang lebih dulu dibandingkan dengan pelaksana lapangan di kantor.	1	2	3	4	5
57.	Pengarahan pimpinan mudah dipahami.	1	2	3	4	5
58.	Pimpinan mempersiapkan diri dengan baik saat memberikan pengarahan kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
	<i>Perhatian/Rasa Kemanusiaan</i>					
59.	Pimpinan memahami masalah yang dihadapi oleh pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
60.	Pimpinan membantu memecahkan masalah pribadi yang dihadapi pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
61.	Pimpinan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk menduduki jabatan struktural kepada pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
62.	Pimpinan membantu memilih bahan/alat yang akan dipakai oleh pelaksana lapangan.	1	2	3	4	5
63.	Pimpinan tetap tinggal di kantor saat jam kerja untuk membantu pelaksana lapangan menyelesaikan pekerjaannya.	1	2	3	4	5
64.	Pimpinan memberikan insentif kepada pelaksana lapangan yang memiliki beban kerja yang lebih besar/banyak.	1	2	3	4	5

V. VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

1. Petunjuk pengisian

- a. Lingkari angka 1, 2, 3, 4 atau 5 di belakang pernyataan yang sesuai dengan pendapat Saudara.
- b. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) 1 = Sangat tidak sesuai
 - 2) 2 = Tidak sesuai
 - 3) 3 = Kurang sesuai
 - 4) 4 = Sesuai
 - 5) 5 = Sangat sesuai
- c. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Saudara, maka jawabannya dianggap benar.

2. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Kesadaran emosi</i>					
1.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sering tidak menyadari tentang perasaan saya hampir sepanjang waktu.	1	2	3	4	5
2.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan tahu hal-hal yang sering membuat saya khawatir dan was-was.	1	2	3	4	5
3.	Sepanjang hari saya sebagai pegawai pelaksana lapangan uring-uringan dan tidak tahu apa yang menyebabkan saya merasa kesal.	1	2	3	4	5
4.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sangat mengetahui kelemahan-kelemahan yang saya miliki termasuk kelemahan-kelemahan perasaan saya.	1	2	3	4	5
5.	Pada saat saya capai dan sibuk mengerjakan sesuatu, tanpa saya sadari saya berkata kasar kepada anak atau pasangan saya dan akhirnya saya sering menyesali perbuatan saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan tiba-tiba menjadi marah dan tidak sadar apa yang menyebabkan saya marah.	1	2	3	4	5
7.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sadar bahwa setiap kesedihan yang saya alami ada yang menyebabkannya.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
8.	Ketika saya sebagai pegawai pelaksana lapangan jengkel dan marah saya sangat menyadari dan tahu masalah apa yang menimbulkannya.	1	2	3	4	5
<i>Pengendalian emosi</i>						
9.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan tidak dapat menangis meskipun saya dalam keadaan amat sedih.	1	2	3	4	5
10.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan tidak dapat mengungkapkan kesedihan saya pada orang lain walaupun dengan orang yang dekat dengan saya.	1	2	3	4	5
11.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan mudah mengekspresikan kesedihan saya kepada orang lain walaupun orang tersebut baru saya kenal.	1	2	3	4	5
12.	Setiap perasaan saya tersinggung, saya berusaha untuk mengungkapkan sesuatu yang menyakitkan kepada orang yang menyinggung saya tersebut dengan sikap yang netral dan menahan sikap yang kasar.	1	2	3	4	5
13.	Ketika saya sedih, saya bisa menangis dan setelah menangis hati saya menjadi lega, dan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang.	1	2	3	4	5
14.	Sulit bagi saya sebagai pegawai pelaksana lapangan untuk mengungkapkan kemarahan saya kepada orang lain, walaupun hati ini terus menerus masih terasa sakit.	1	2	3	4	5
15.	Kalau ada sesuatu yang lucu, saya langsung saja tertawa.	1	2	3	4	5
16.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan termasuk orang yang tidak mudah tertawa dibandingkan dengan orang lain, saya akan tertawa kalau sesuatu hal sangat lucu.	1	2	3	4	5
<i>Motivasi diri</i>						
17.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan baru akan bekerja apabila saya disuruh oleh pimpinan saya	1	2	3	4	5
18.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan akan melakukan pekerjaan saya tanpa disuruh oleh pimpinan saya.	1	2	3	4	5
19.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan akan menyelesaikan pekerjaan saya apabila ada orang lain yang mengingatkan tugas saya.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
20.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan akan menyelesaikan tugas, dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan hasil yang sangat bagus.	1	2	3	4	5
21.	Setiap tugas yang diberikan oleh atasan saya, biasanya saya sebagai pegawai pelaksana lapangan paling awal dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan teman-teman kerja saya.	1	2	3	4	5
22.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan baru akan melaksanakan pekerjaan saya apabila pasangan saya selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan tugas saya.	1	2	3	4	5
23.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan senang membuat cara-cara baru dalam bekerja agar hasil kerja saya menjadi lebih baik.	1	2	3	4	5
24.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan biasanya baru akan menyelesaikan tugas saya apabila saya diberi ultimatum oleh pimpinan saya.	1	2	3	4	5
	<i>Empati</i>					
25.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan dapat menerima pendapat orang lain, karena pendapat orang lain kadang dapat menimbulkan inspirasi bagi saya.	1	2	3	4	5
26.	Bagi saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sangat sulit untuk menahan kejengkelan, sehingga tiba-tiba saya mengatakan dengan kata-kata kasar pada orang yang cengeng dan manja.	1	2	3	4	5
27.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan berusaha mendengarkan keluhan orang lain, meskipun mereka berbicara sangat lama.	1	2	3	4	5
28.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan tidak dapat mengerti mengapa orang-orang sering menangis ketika dalam kesedihan	1	2	3	4	5
29.	Walaupun saya sebagai pegawai pelaksana lapangan dalam keadaan yang sangat marah, saya berusaha untuk mengerti perasaan orang lain yang telah menyakiti saya.	1	2	3	4	5
30.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan mengetahui kesenangan atau hobi teman-teman saya.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
31.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan tidak suka melihat orang yang sedang sedih, sehingga saya merasa muak apabila ada orang yang menangis.	1	2	3	4	5
32.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sulit menahan emosi ketika saya bertemu dengan orang yang menjengkelan, sehingga saya sering berbuat agresif atau marah dengan orang tersebut.	1	2	3	4	5
<i>Hubungan sosial</i>						
33.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan mudah mendapatkan teman, walaupun di tempat yang asing.	1	2	3	4	5
34.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan lebih senang melakukan pekerjaan sendiri.	1	2	3	4	5
35.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan senang melakukan pekerjaan bersama-sama dengan teman saya.	1	2	3	4	5
36.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan lebih suka pergi menikmati kesunyian dan kesendirian dibandingkan bersama-sama dengan orang lain.	1	2	3	4	5
37.	Orang yang telah menyakiti hati kita sebaiknya dibalas dengan perbuatan yang setimpal.	1	2	3	4	5
38.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sering diharapkan teman-teman saya untuk datang dalam pertemuan, kata mereka saya orang yang dapat memeriahkan suasana dalam kelompok.	1	2	3	4	5
39.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan kadang tidak tahu bahwa ternyata kata-kata yang saya ucapkan sering menyakitkan orang lain.	1	2	3	4	5
40.	Saya sebagai pegawai pelaksana lapangan sering memaksakan pendapat saya untuk diterima pada saat rapat dan saya sering tidak setuju dengan pendapat kelompok kerja saya.	1	2	3	4	5

VI. VARIABEL KINERJA

1. Petunjuk pengisian

- a. Lingkari angka 1, 2, 3, 4 atau 5 di belakang pernyataan yang sesuai dengan pendapat Saudara.
- b. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) 1 = Sangat tidak setuju
 - 2) 2 = Tidak setuju
 - 3) 3 = Kurang setuju
 - 4) 4 = Setuju
 - 5) 5 = Sangat setuju
- c. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Saudara, maka jawabannya dianggap benar.

2. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	<i>Kinerja keuangan</i>					
41.	Pelaksana lapangan dalam kinerja keuangan telah memperhatikan secara serius tentang jumlah, alokasi serta sumber-sumber pendanaan yang ada.	1	2	3	4	5
42.	Pelaksana lapangan dalam kinerja keuangan sudah cukup efektif.	1	2	3	4	5
43.	Pelaksana lapangan dalam kinerja keuangan sudah cukup efisien (berhemat).	1	2	3	4	5
	<i>Pelayanan kepada warga masyarakat</i>					
44.	Pelaksana lapangan selama ini terdapat responsibilitas kebijakan telah berbasis tanggung jawab dan kepentingan bersama masyarakat.	1	2	3	4	5
45.	Masyarakat selama ini terlibat dan menentukan sistem penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
46.	Masyarakat selama ini ikut berpartisipasi langsung bahu membahu dengan pelaksana lapangan melakukan upaya penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
47.	Pelaksana lapangan telah terdapat transparansi kinerja.	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
48.	Kualitas pelayanan pelaksana lapangan telah berbasis tanggung jawab dan kepentingan bersama masyarakat.	1	2	3	4	5
<i>Proses internal birokrasi</i>						
49.	Pelaksana lapangan selalu membuat prioritas program dan kegiatan dalam penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
50.	Terdapat penyediaan sarana dan prasarana kebijakan penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
51.	Selama ini diintern pelaksana lapangan sudah terdapat tatakelola kelembagaan/organisasi publik dalam penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
52.	Pelaksana lapangan selalu melakukan koordinasi internal dan eksternal dalam pelaksanaan penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
<i>Pembelajaran dan peningkatan</i>						
53.	Pelaksana lapangan disediakan sarana dan prasarana (<i>in service training</i>) dalam penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5
54.	Di intern pelaksana lapangan telah tersedia kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai.	1	2	3	4	5
55.	Terdapat penyediaan program pembelajaran dan peningkatan kualitas keterampilan masyarakat dalam upaya penanggulangan DBD.	1	2	3	4	5

Lampiran 2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
1	Hutanto (2014)	Analisis Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Keterampilan • Kualitas pekerjaan • Disiplin kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja PLKB 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan petugas penyuluh lapangan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari tugas pokok dan fungsinya sesuai harapan, hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya pemahaman dan merupakan kebutuhan masyarakat pentingnya program keluarga berencana akan merencanakan keluarga kecil, berkualitas, menuju keluarga bahagia dan sejahtera. 2. Keterampilan petugas penyuluh lapangan masih perlu ditingkatkan dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan fungsional baik yang diadakan oleh pusat maupun daerah. 3. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh petugas penyuluh lapangan belum seluruhnya menghasilkan kualitas sesuai yang diharapkan, hal tersebut tercermin dari kerapian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, ketelitian dan tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya belum seluruhnya menghasilkan kualitas sesuai yang diharapkan. 4. Disiplin kerja petugas penyuluh lapangan masih perlu ditingkatkan karena petugas penyuluh lapangan masih sering melakukan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja, meninggalkan tempat tanpa alasan yang jelas. 	
2	Hari Cahyono (2013)	Relasi Birokrasi Daerah dan Partisipasi Publik dalam Kinerja Pelayanan Publik	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Birokrasi daerah • Partisipasi publik • Forum DAS Sampean Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pola relasi demokratis kinerja pelayanan publik pengelolaan DAS Sampean terpadu dalam aspek mitigasi bencana banjir di wilayah DAS Sampean melibatkan 	Temuan ini penting karena membuktikan bahwa forum DAS Sampean berfungsi sebagai pengungkit dalam pola relasi demokratis kinerja

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
			pelayanan publik	<p>unsur pemerintah/ birokrasi daerah, partisipasi publik dan forum DAS Sampean. Ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial.</p> <p>2. Terdapat kecenderungan bahwa fungsionalisasi modal sosial (nilai-nilai rasa saling percaya (trust) dan keekatan (closeness) forum DAS Sampean dapat meningkatkan kualitas pola relasi demokratis antara birokrasi daerah, partisipasi publik dan forum DAS Sampean pada kinerja kebijakan pengelolaan DAS Sampean terpadu dalam aspek mitigasi bencana banjir di wilayah DAS Sampean Kabupaten Bondowoso.</p>	pelayanan publik.
3	Rudi Sumiarsono (2007)	Hubungan Tunjangan Kinerja, Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan, Suasana Kerja dengan Semangat Kerja Guru di Kabupaten Jember	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan kinerja • Keikutsertaan pengambilan keputusan • Suasana kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara tunjangan kinerja dengan semangat kerja guru. 2. Tidak terdapat hubungan antara keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dengan semangat kerja guru. 3. Terdapat hubungan yang signifikan antara suasana kerja dengan semangat kerja guru. 	
4	Zaenal Mustafa Elqadri dkk. (2015)	The influence of motivation and discipline work against employee work productivity Tona'an Markets	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Produktifitas kerja 	Variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan terhadap produktifitas yang sangat kuat dan signifikan	Masih banyak variabel yang memengaruhi kinerja yang belum diteliti seperti lingkungan kerja, usia karyawan dan lama bekerja

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
5	Jerry P. Haenisch (2012)	Factors affecting the productivity of Government Workers	Variabel: faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan	Faktor yang paling memengaruhi produktivitas kerja adalah buruknya manajemen, buruknya komunikasi, anggaran yang rendah, kompensasi/gaji yang rendah dan kurangnya pengakuan organisasi	Banyaknya faktor-faktor yang dapat diteliti dan dikembangkan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan baik dari dalam diri karyawan maupun dari segi kualitas organisasi
6	Azizatul Munawaroh dkk. (2013)	Factors influencing individual performance in an Indonesian government office	Variabel bebas: • Kepuasan kerja Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Banyaknya faktor-faktor yang dapat diteliti dan dikembangkan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal, dari dalam diri karyawan maupun dari segi kualitas organisasinya
7	Iskandar Muda dkk. (2014)	Factors influencing individual performance in an Indonesian government office	Variabel bebas: • Stres kerja • Semangat kerja • Komunikasi Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Variabel stres kerja, semangat kerja dan komunikasi secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan	Penambahan variabel yang dapat mendukung kinerja karyawan, misalnya pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan dan sebagainya
8	Hashim Zameer dkk. (2014)	The impact of the spirit at work on the employee performance in beverage industry of Pakistan	Variabel bebas: • Semangat kerja Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Menunjukkan bahwa semangat kerja di industri minuman Pakistan secara signifikan dapat memengaruhi kinerja karyawan	Penelitian telah menerapkan teori semangat kerja
9	Quartul-Ain Manzoor (2011)	Impact of employees motivation on organizational effectiveness	Variabel bebas: • Semangat kerja karyawan Variabel terikat: • Kinerja organisasi	Ada keterkaitan/ hubungan antara semangat kerja karyawan dengan kinerja organisasi	Penambahan variabel yang dapat mendukung kinerja organisasi misalnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan
10	Amit Hole and Ashoutosh Misal (2013)	Analysis of performance of employees in public sector in comparison with private sector general insurance companies	Variabel: membandingkan kinerja karyawan perusahaan asuransi publik dengan perusahaan asuransi swasta dalam hal penjualan polis	Penjualan polis perusahaan asuransi publik lebih rendah dibanding perusahaan asuransi swasta	Perlu ditambahkan subyek komparasi dalam penelitian kinerja perusahaan asuransi publik dan asuransi swasta

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
11	Emmanuel Erastus Yamoah (2013)	Relationship between compensation and employee productivity	Variabel bebas: • Kompensasi Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Kompensasi yang baik tetap menjadi strategi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja	Masih banyak variabel yang dapat memotivasi produktifitas karyawan dan memengaruhi kinerja organisasi
12	Korkaew Jankingthong and Suthinee Rurkkhum (2013)	Factors Affecting Employ Performance: A Review of Literature	Faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	Peningkatan kinerja banyak dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kinerja karyawan yang perlu diperhatikan baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh karyawan
13	Muhamad Rizal dkk. (2014)	Effect of compensation on spirit at work, emotional intelligence and performance	Variabel bebas: • Kompensasi • Semangat kerja Variabel terikat: • Kinerja karyawan • Kecerdasan emosional	Adanya hubungan antara kompensasi dan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan	Perlu adanya komparasi pada obyek penelitian
14	K. Chandrasekar (2011)	Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations	Variabel bebas: • Iklim kerja Variabel terikat: • Kinerja organisasi	Iklim kerja menjadi peran penting dalam memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang dapat berdampak pada kinerja organisasi	Varian indikator variabel iklim kerja juga berpengaruh terhadap hasil penelitian terhadap kinerja organisasi
15	Peter Adoko Obicci (2015)	Effects of spirit at work leader on employee performance in Uganda	Variabel bebas: • Semangat kerja pimpinan Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Di Uganda semangat kerja pimpinan adalah penentu kinerja karyawan	Hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan bagi sektor publik di negara lainnya dan perlu adanya komparasi semangat kerja
16	Salah M. Diab and Musa T. Ajlouni (2012)	The influence of training on employee performance, emotional intelligence and quality of medical services at Jordanian Private Hospitals	Variabel bebas: • Program pelatihan • Semangat kerja Variabel terikat: • Kinerja karyawan • Kualitas pelayanan • Kecerdasan emosional	Adanya pengaruh antara program pelatihan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, kualitas pelayanan dan kecerdasan emosional	Penambahan variabel yang dapat mendukung kinerja karyawan, kualitas pelayanan dan kecerdasan emosional misalnya lama (waktu) pelatihan, usia karyawan, masa kerja serta pendidikan karyawan

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
17	Rashid Saeed dkk. (2013)	Factors affecting the performance of employees at work place in the banking sector of Pakistan	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Sikap manajer • Budaya organisasi • Kompensasi Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	Adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif dari variabel independent terhadap kinerja karyawan	Banyak variabel yang memengaruhi perilaku organisasi, semakin kompleks penggunaan variabel-variabel tersebut maka semakin baik pula hasil penelitian tidak hanya bagi peneliti dan organisasi tetapi bagi akademi juga
18	A.H. Khan dkk. (2012)	Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja karyawan Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja organisasi 	Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan	Kinerja organisasi dapat ditentukan oleh beberapa faktor selain kepuasan kerja karyawan yang dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya
19	Khawaja Jehanzeb dkk. (2013)	Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan dan pengembangan program Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas karyawan 	Kegiatan pelatihan dan pengembangan program dapat menjadi salah satu cara untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan	Selain itu juga perlu diperhatikan faktor penghambat dan pendukung dari kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut
20	Shukurat Meronke Bello (2013)	Impact of Ethical Leadership on Employee Performance	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Konsep etika kepemimpinan • Karakteristik etika pimpinan • Etika pimpinan Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	Konsep/gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Model penelitian dapat dilanjutkan dengan penambahan indikator pada variabel gaya kepemimpinan suatu organisasi
21	Irum Shahzadi dkk. (2014)	Impact of employee motivation on employee performance	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja karyawan Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	Ada hubungan yang signifikan dan positif antara semangat kerja karyawan dengan kinerja karyawan	Penambahan variabel disamping semangat kerja karyawan seperti demografi tempat kerja, karakteristik individu serta kemampuan dan kebutuhan pencapaian tujuan oleh karyawan
22	Demet Leblebici (2012)	Impact of workplace atmosphere on employees' performance: Case study of a bank in Turkey	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Iklim kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	Secara statistik menghasilkan bahwa tingkat kenyamanan kantor, faktor emosional dan hubungan tingkah laku memengaruhi kinerja karyawan	Perluasan obyek survey akan memungkinkan hasil yang lebih baik dan bersifat generalisasi

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
23	Bizhan Shafie dkk. (2013)	The relationship between leadership style and employee performance (Case study of real estate registration organization of Tehran Province)	Variabel bebas: • Gaya kepemimpinan Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan	Perlu adanya komparasi pada obyek penelitian
24	Emy Kholifah (2014)	Peran Birokrat Pelaksana Lapangan dalam Implementasi Kebijakan Publik: studi pada Pelarangan Prostitusi Liar di Kabupaten Jember	Variabel bebas: • Peran birokrat pelaksana lapangan Variabel terikat: • Implementasi kebijakan	1. Fenomena modifikasi kebijakan dan reduksi pelayanan publik yang dilakukan oleh Birokrat Pelaksana Lapangan. 2. Terdapatnya motivasi pencitraan diri aparat dan citra kelembagaan birokrat, yang menyebabkan birokrat pelaksana melakukan modifikasi dan reduksi kebijakan di lapangan. 3. Adanya perilaku yang seolah-olah memberikan toleransi terhadap pelanggaran kebijakan.	
25	Winda Paramita (2012)	Analisis terhadap Faktor Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Birokrasi pada Implementasi Kebijakan Penanggulangan Bencana Bidang Pendidikan di Kabupaten Tasikmalaya dan Cianjur	Variabel bebas: • Komunikasi • Sumberdaya • Disposisi • Struktur birokrasi Variabel terikat: • Implementasi kebijakan	Semua faktor dalam kategori sedang artinya bahwa implementasi kebijakan penanggulangan bencana bidang pendidikan masih perlu ditingkatkan agar lebih maksimal dan optimal, sehingga dapat menimbulkan kesadaran masyarakat mandiri dalam penanggulangan bencana dan dengan demikian pengurangan resiko bencana dapat ditanggapi.	
26	Rinne E. Andaki (2013)	Kinerja Birokrasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kecamatan Kauditan	Variabel bebas: • Kualitas pelayanan publik Variabel terikat: • Kinerja birokrasi	Secara umum kinerja birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Kecamatan Kauditan ditinjau dari kualitas pelayanan belum terlaksana dengan baik. 1. Tangibles, kebersihan yang kurang terawat khususnya di bagian halaman luar kantor dan juga kebiasaan merokok aparat di dalam kantor serta informasi	

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
				<p>pendukung pelayanan yang belum terlihat.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Reliability, kecepatan pegawai dalam pengurusan administrasi tergolong masih lambat, kurangnya jumlah pegawai dan tingkat disiplin pegawai 3. Responsiveness, prosedur pelayanan kependudukan dalam hal ini kesederhanaan pelayanan dan keterbukaan layanan kepada masyarakat juga dirasakan belum baik. 4. Assurance, masih ditemukan perlakuan istimewa kepada masyarakat yang ada hubungan kekerabatan. 5. Empathy, masih belum sepenuhnya diterapkan keramahan dan kesopanan dari pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. 	
27	Thomas Sydkk. (2006)	Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Kecerdasan emosional Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Variabel antara: <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja 	Kecerdasan emosional karyawan berhubungan positif dengan kepuasan dan kinerja kerja. Selain itu, kecerdasan emosional manajer memiliki korelasi yang lebih positif dengan kepuasan kerja bagi karyawan dengan kecerdasan emosional rendah daripada mereka yang memiliki kecerdasan emosional tinggi.	
28	Ivan Vratskikhdkk. (2016)	The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan emosional Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Variabel antara: <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja 	Temuan penelitian ini mengkonfirmasi peran mediator kepuasan kerja dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional dan kinerja kerja.	Kecerdasan Emosional dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dan kepuasan kerja, serta penerapannya dapat dipromosikan untuk praktik manajerial dan SDM di seluruh organisasi sektor publik.

No.	Penulis (tahun)	Judul / Tujuan	Variabel Penelitian	Temuan	Isu Sentral & Potensi Riset
29	Shahhosseini dkk. (2012)	The role of emotional intelligence on job performance	Variabel bebas: • Kecerdasan emosional Variabel terikat: • Kinerja	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja individu-individu dari sudut pandang teoretis.	
30	Kannaiah dan Shanthi (2015)	A study on emotional intelligence at work place	Variabel bebas: • Kecerdasan emosional Variabel terikat: • Iklim kerja	Kecerdasan emosional dikaitkan pada setiap titik kinerja di tempat kerja dan ini sangat penting saat ini.	Kecerdasan emosional maupun keseimbangan kehidupan kerja bersama menciptakan kesuksesan organisasi dan mengembangkan keunggulan kompetitif bagi organisasi.



Lampiran 3.
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

a. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.Total
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,080	,196	,529*
	Sig. (2-tailed)		,674	,300	,003
	N	30	30	30	30
X1.1.2	Pearson Correlation	,080	1	,178	,613**
	Sig. (2-tailed)	,674		,347	,000
	N	30	30	30	30
X1.1.3	Pearson Correlation	,196	,178	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,300	,347		,004
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,529*	,613**	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,004	
	N	30	30	30	30

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

Correlations

		X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.Total
X1.2.1	Pearson Correlation	1	,228	,262	,406*
	Sig. (2-tailed)		,225	,162	,026
	N	30	30	30	30
X1.2.2	Pearson Correlation	,228	1	,400*	,518**
	Sig. (2-tailed)	,225		,029	,003
	N	30	30	30	30
X1.2.3	Pearson Correlation	,262	,400*	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,162	,029		,001
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,406*	,518**	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,003	,001	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.Total
X1.3.1	Pearson Correlation	1	-,003	,346	,555**
	Sig. (2-tailed)		,986	,061	,001
	N	30	30	30	30
X1.3.2	Pearson Correlation	-,003	1	,021	,480**
	Sig. (2-tailed)	,986		,912	,007
	N	30	30	30	30
X1.3.3	Pearson Correlation	,346	,021	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,061	,912		,008
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,555**	,480**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,008	
	N	30	30	30	30

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

Correlations

		X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.Total
X1.4.1	Pearson Correlation	1	,375*	,253	,521**
	Sig. (2-tailed)		,041	,177	,003
	N	30	30	30	30
X1.4.2	Pearson Correlation	,375*	1	,229	,524*
	Sig. (2-tailed)	,041		,224	,003
	N	30	30	30	30
X1.4.3	Pearson Correlation	,253	,229	1	,499**
	Sig. (2-tailed)	,177	,224		,005
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,521**	,524**	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,005	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3	X1.Total
X1.5.1	Pearson Correlation	1	,098	,083	,436*
	Sig. (2-tailed)		,607	,663	,016
	N	30	30	30	30
X1.5.2	Pearson Correlation	,098	1	,094	,515**
	Sig. (2-tailed)	,607		,622	,004
	N	30	30	30	30
X1.5.3	Pearson Correlation	,083	,094	1	,431*
	Sig. (2-tailed)	,663	,622		,017
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,436*	,515**	,431*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	,004	,017	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X1.6.1	X1.6.2	X1.6.3	X1.Total
X1.6.1	Pearson Correlation	1	,189	,311	,553**
	Sig. (2-tailed)		,318	,094	,002
	N	30	30	30	30
X1.6.2	Pearson Correlation	,189	1	,184	,489**
	Sig. (2-tailed)	,318		,329	,006
	N	30	30	30	30
X1.6.3	Pearson Correlation	,311	,184	1	,408*
	Sig. (2-tailed)	,094	,329		,025
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,553**	,489**	,408*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,025	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X1.7.1	X1.7.2	X1.7.3	X1.Total
X1.7.1	Pearson Correlation	1	,260	,462*	,545*
	Sig. (2-tailed)		,165	,010	,002
	N	30	30	30	30
X1.7.2	Pearson Correlation	,260	1	,355	,384*
	Sig. (2-tailed)	,165		,054	,036
	N	30	30	30	30
X1.7.3	Pearson Correlation	,462*	,355	1	,570*
	Sig. (2-tailed)	,010	,054		,001
	N	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,545*	,384*	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,036	,001	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X1.8.1	X1.8.2	X1.Total
X1.8.1	Pearson Correlation	1	,104	,441*
	Sig. (2-tailed)		,586	,015
	N	30	30	30
X1.8.2	Pearson Correlation	,104	1	,494**
	Sig. (2-tailed)	,586		,005
	N	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,441*	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,005	
	N	30	30	30

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

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

Correlations

		X1.9.1	X1.9.2	X1.Total
X1.9.1	Pearson Correlation	1	,110	,562**
	Sig. (2-tailed)		,563	,001
	N	30	30	30
X1.9.2	Pearson Correlation	,110	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,563		,001
	N	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	,562**	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	
	N	30	30	30

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,878	25

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,811	3,600	4,167	,567	1,157	,023	25

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.1.7	X2.1.8	X2.1.9	X2.1.10	X2.Total
X2.1.1 Pearson Correlation	1	,060	,000	,047	,216	,157	,342	,290	,499**	,242	,390*
Sig. (2-tailed)		,752	1,000	,806	,252	,406	,065	,120	,005	,198	,033
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.2 Pearson Correlation	,060	1	-,003	,273	,268	,387*	,268	,313	,211	,230	,391*
Sig. (2-tailed)	,752		,989	,144	,152	,034	,153	,092	,263	,221	,032
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.3 Pearson Correlation	,000	-,003	1	-,089	,067	,086	-,044	-,061	,075	,277	,380*
Sig. (2-tailed)	1,000	,989		,641	,727	,653	,817	,748	,694	,138	,039
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.4 Pearson Correlation	,047	,273	-,089	1	,365*	,157	,536**	,101	,360	,226	,518**
Sig. (2-tailed)	,806	,144	,641		,047	,407	,002	,596	,051	,229	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.5 Pearson Correlation	,216	,268	,067	,365*	1	,397*	,410*	,271	,145	,288	,619**
Sig. (2-tailed)	,252	,152	,727	,047		,030	,024	,147	,445	,123	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.6 Pearson Correlation	,157	,387*	,086	,157	,397*	1	,373*	,537**	-,070	-,096	,460*
Sig. (2-tailed)	,406	,034	,653	,407	,030		,042	,002	,712	,613	,010
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.7 Pearson Correlation	,342	,268	-,044	,536**	,410*	,373*	1	,246	,249	,390*	,519**
Sig. (2-tailed)	,065	,153	,817	,002	,024	,042		,191	,184	,033	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.8 Pearson Correlation	,290	,313	-,061	,101	,271	,537**	,246	1	,171	-,126	,473**
Sig. (2-tailed)	,120	,092	,748	,596	,147	,002	,191		,368	,508	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.9 Pearson Correlation	,499**	,211	,075	,360	,145	-,070	,249	,171	1	,358	,509**
Sig. (2-tailed)	,005	,263	,694	,051	,445	,712	,184	,368		,052	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.10 Pearson Correlation	,242	,230	,277	,226	,288	-,096	,390*	-,126	,358	1	,440*
Sig. (2-tailed)	,198	,221	,138	,229	,123	,613	,033	,508	,052		,015
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.Total Pearson Correlation	,390*	,391*	,380*	,518**	,619**	,460*	,519**	,473**	,509**	,440*	1
Sig. (2-tailed)	,033	,032	,039	,003	,000	,010	,003	,008	,004	,015	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.5	X2.2.6	X2.2.7	X2.Total
X2.2.1	Pearson Correlation	1	,234	,062	,206	,462*	,395*	,337	,607**
	Sig. (2-tailed)		,214	,746	,276	,010	,031	,068	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.2	Pearson Correlation	,234	1	,094	,178	,093	,244	,290	,411*
	Sig. (2-tailed)	,214		,621	,346	,626	,193	,120	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.3	Pearson Correlation	,062	,094	1	,372*	,292	,079	,322	,366*
	Sig. (2-tailed)	,746	,621		,043	,117	,679	,083	,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.4	Pearson Correlation	,206	,178	,372*	1	,126	,308	,473**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,276	,346	,043		,507	,097	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.5	Pearson Correlation	,462*	,093	,292	,126	1	,386*	,444*	,462*
	Sig. (2-tailed)	,010	,626	,117	,507		,035	,014	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.6	Pearson Correlation	,395*	,244	,079	,308	,386*	1	,305	,604**
	Sig. (2-tailed)	,031	,193	,679	,097	,035		,101	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.7	Pearson Correlation	,337	,290	,322	,473**	,444*	,305	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,068	,120	,083	,008	,014	,101		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.Total	Pearson Correlation	,607**	,411*	,366*	,625**	,462*	,604**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,047	,000	,010	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	X2.3.5	X2.3.6	X2.Total
X2.3.1	Pearson Correlation	1	,296	,245	,144	,093	,124	,529**
	Sig. (2-tailed)		,112	,193	,447	,624	,513	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.2	Pearson Correlation	,296	1	,252	-,080	,102	,199	,457*
	Sig. (2-tailed)	,112		,179	,673	,593	,293	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.3	Pearson Correlation	,245	,252	1	,139	,259	,182	,478**
	Sig. (2-tailed)	,193	,179		,463	,167	,335	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.4	Pearson Correlation	,144	-,080	,139	1	,031	,096	,383*
	Sig. (2-tailed)	,447	,673	,463		,871	,614	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.5	Pearson Correlation	,093	,102	,259	,031	1	,226	,531**
	Sig. (2-tailed)	,624	,593	,167	,871		,229	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.6	Pearson Correlation	,124	,199	,182	,096	,226	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	,513	,293	,335	,614	,229		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.Total	Pearson Correlation	,529**	,457*	,478**	,383*	,531**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,011	,008	,037	,003	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

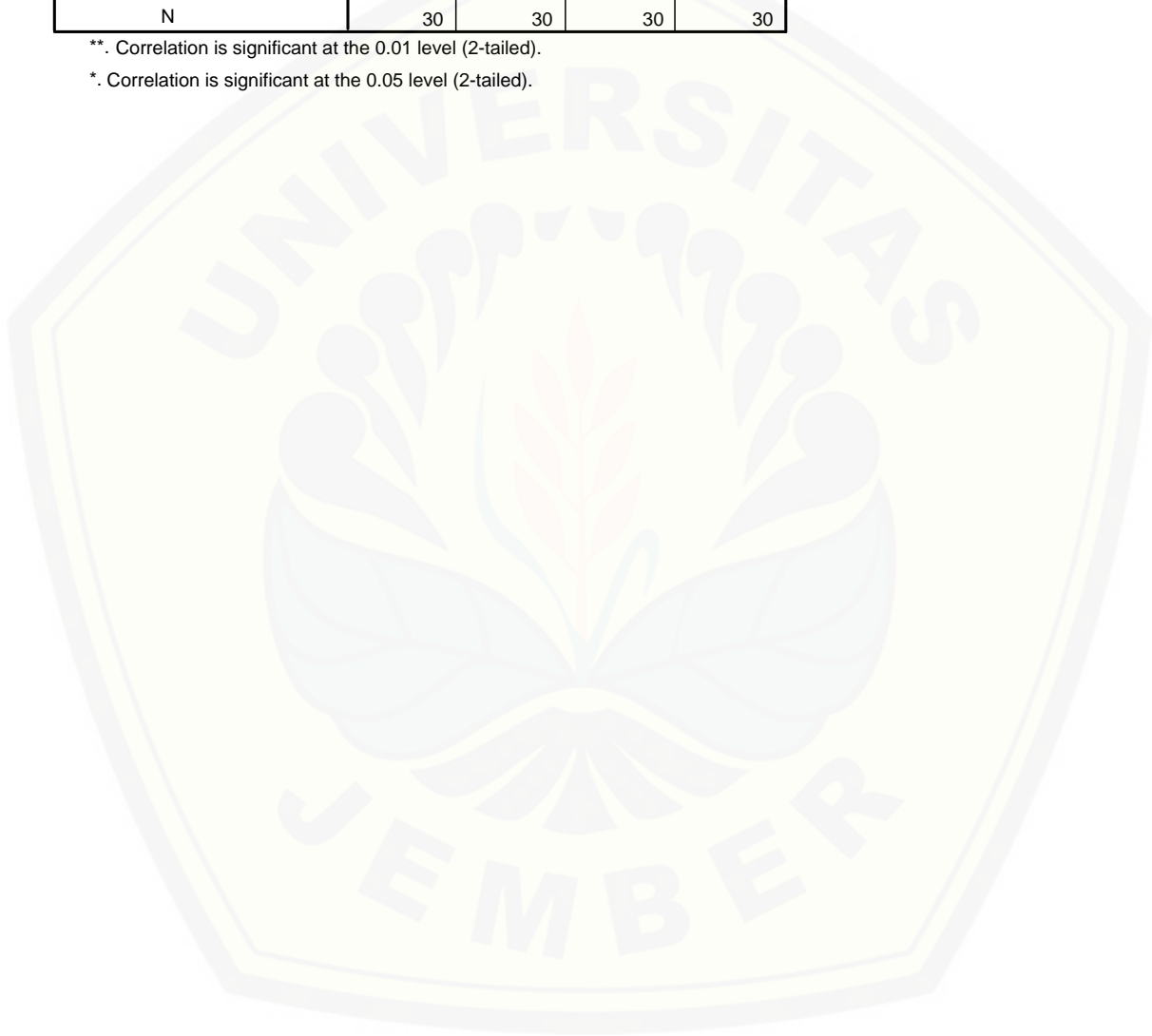
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.Total
X2.4.1	Pearson Correlation	1	,331	,230	,619*
	Sig. (2-tailed)		,074	,222	,000
	N	30	30	30	30
X2.4.2	Pearson Correlation	,331	1	,097	,539*
	Sig. (2-tailed)	,074		,610	,002
	N	30	30	30	30
X2.4.3	Pearson Correlation	,230	,097	1	,429*
	Sig. (2-tailed)	,222	,610		,018
	N	30	30	30	30
X2.Total	Pearson Correlation	,619*	,539*	,429*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,018	
	N	30	30	30	30

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

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



b. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,880	,882	26

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,774	3,500	4,133	,633	1,181	,037	26

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.1.4	X3.Total
X3.1.1	Pearson Correlation	1	,316	-,100	,093	,403*
	Sig. (2-tailed)		,089	,600	,623	,027
	N	30	30	30	30	30
X3.1.2	Pearson Correlation	,316	1	,019	,299	,514**
	Sig. (2-tailed)	,089		,919	,108	,004
	N	30	30	30	30	30
X3.1.3	Pearson Correlation	-,100	,019	1	,111	,431*
	Sig. (2-tailed)	,600	,919		,560	,018
	N	30	30	30	30	30
X3.1.4	Pearson Correlation	,093	,299	,111	1	,436*
	Sig. (2-tailed)	,623	,108	,560		,016
	N	30	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,403*	,514**	,431*	,436*	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,004	,018	,016	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.2.1	X3.2.2	X3.2.3	X3.2.4	X3.2.5	X3.Total
X3.2.1	Pearson Correlation	1	,092	,058	,259	,102	,513**
	Sig. (2-tailed)		,629	,762	,167	,592	,004
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2.2	Pearson Correlation	,092	1	,237	,585**	,232	,566**
	Sig. (2-tailed)	,629		,207	,001	,217	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2.3	Pearson Correlation	,058	,237	1	,152	,000	,416*
	Sig. (2-tailed)	,762	,207		,423	1,000	,022
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2.4	Pearson Correlation	,259	,585**	,152	1	,378*	,707**
	Sig. (2-tailed)	,167	,001	,423		,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2.5	Pearson Correlation	,102	,232	,000	,378*	1	,423*
	Sig. (2-tailed)	,592	,217	1,000	,040		,020
	N	30	30	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,513**	,566**	,416*	,707**	,423*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,022	,000	,020	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.3.4	X3.Total
X3.3.1	Pearson Correlation	1	,374*	,285	,285	,483**
	Sig. (2-tailed)		,042	,127	,127	,007
	N	30	30	30	30	30
X3.3.2	Pearson Correlation	,374*	1	,116	,199	,381*
	Sig. (2-tailed)	,042		,540	,293	,038
	N	30	30	30	30	30
X3.3.3	Pearson Correlation	,285	,116	1	,407	,502**
	Sig. (2-tailed)	,127	,540		,025	,005
	N	30	30	30	30	30
X3.3.4	Pearson Correlation	,285	,199	,407*	1	,593**
	Sig. (2-tailed)	,127	,293	,025		,001
	N	30	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,483*	,381*	,502**	,593*	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,038	,005	,001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.4.1	X3.4.2	X3.4.3	X3.Total
X3.4.1	Pearson Correlation	1	,355	,058	,369
	Sig. (2-tailed)		,054	,761	,045
	N	30	30	30	30
X3.4.2	Pearson Correlation	,355	1	,331	,526*
	Sig. (2-tailed)	,054		,074	,003
	N	30	30	30	30
X3.4.3	Pearson Correlation	,058	,331	1	,634*
	Sig. (2-tailed)	,761	,074		,000
	N	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,369*	,526**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,045	,003	,000	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.5.1	X3.5.2	X3.5.3	X3.5.4	X3.Total
X3.5.1	Pearson Correlation	1	,309	,236	,310	,585**
	Sig. (2-tailed)		,097	,209	,095	,001
	N	30	30	30	30	30
X3.5.2	Pearson Correlation	,309	1	,087	,336	,567**
	Sig. (2-tailed)	,097		,649	,069	,001
	N	30	30	30	30	30
X3.5.3	Pearson Correlation	,236	,087	1	,313	,615**
	Sig. (2-tailed)	,209	,649		,092	,000
	N	30	30	30	30	30
X3.5.4	Pearson Correlation	,310	,336	,313	1	,530**
	Sig. (2-tailed)	,095	,069	,092		,003
	N	30	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,585**	,567**	,615**	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

		X3.6.1	X3.6.2	X3.6.3	X3.6.4	X3.Total
X3.6.1	Pearson Correlation	1	,306	,187	,196	,520**
	Sig. (2-tailed)		,101	,323	,300	,003
	N	30	30	30	30	30
X3.6.2	Pearson Correlation	,306	1	,407*	,176	,604**
	Sig. (2-tailed)	,101		,026	,351	,000
	N	30	30	30	30	30
X3.6.3	Pearson Correlation	,187	,407*	1	,181	,465**
	Sig. (2-tailed)	,323	,026		,339	,010
	N	30	30	30	30	30
X3.6.4	Pearson Correlation	,196	,176	,181	1	,415*
	Sig. (2-tailed)	,300	,351	,339		,023
	N	30	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,520*	,604**	,465**	,415*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,010	,023	
	N	30	30	30	30	30

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

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,875	24

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,832	3,467	4,200	,733	1,212	,028	24

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Kerja

a. Uji Validitas Variabel Iklim Kerja

Correlations

	X4.1.1	X4.1.2	X4.1.3	X4.1.4	X4.1.5	X4.1.6	X4.1.7	X4.1.8	X4.1.9	X4.1.10	X4.Total
X4.1.1 Pearson Correlation	1	-,027	,277	,417*	,137	,372*	,465**	,129	,015	,399*	,400*
Sig. (2-tailed)		,888	,138	,022	,471	,043	,010	,497	,938	,029	,029
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.2 Pearson Correlation	-,027	1	,410*	-,182	,055	,077	,203	,495**	,199	,325	,391*
Sig. (2-tailed)	,888		,025	,337	,772	,684	,283	,005	,292	,080	,032
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.3 Pearson Correlation	,277	,410*	1	-,003	,304	,366*	,241	,520**	,500**	,400*	,591**
Sig. (2-tailed)	,138	,025		,986	,103	,047	,200	,003	,005	,029	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.4 Pearson Correlation	,417*	-,182	-,003	1	,210	,414*	,362*	,028	,393*	,195	,528**
Sig. (2-tailed)	,022	,337	,986		,266	,023	,049	,882	,032	,301	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.5 Pearson Correlation	,137	,055	,304	,210	1	,161	,102	,308	,135	,215	,487**
Sig. (2-tailed)	,471	,772	,103	,266		,396	,590	,098	,478	,253	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.6 Pearson Correlation	,372*	,077	,366*	,414*	,161	1	,370*	,297	,427*	,337	,621**
Sig. (2-tailed)	,043	,684	,047	,023	,396		,044	,111	,019	,068	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.7 Pearson Correlation	,465**	,203	,241	,362*	,102	,370*	1	,237	,248	,339	,523**
Sig. (2-tailed)	,010	,283	,200	,049	,590	,044		,207	,187	,067	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.8 Pearson Correlation	,129	,495**	,520**	,028	,308	,297	,237	1	,236	,359	,512**
Sig. (2-tailed)	,497	,005	,003	,882	,098	,111	,207		,210	,051	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.9 Pearson Correlation	,015	,199	,500**	,393*	,135	,427*	,248	,236	1	,158	,524**
Sig. (2-tailed)	,938	,292	,005	,032	,478	,019	,187	,210		,405	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.10 Pearson Correlation	,399*	,325	,400*	,195	,215	,337	,339	,359	,158	1	,633**
Sig. (2-tailed)	,029	,080	,029	,301	,253	,068	,067	,051	,405		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,400*	,391*	,591**	,528**	,487**	,621**	,523**	,512**	,524**	,633**	1
Sig. (2-tailed)	,029	,032	,001	,003	,006	,000	,003	,004	,003	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X4.2.1	X4.2.2	X4.2.3	X4.2.4	X4.2.5	X4.2.6	X4.Total
X4.2.1 Pearson Correlation	1	,478*	,097	,281	,228	,276	,599*
Sig. (2-tailed)		,008	,609	,132	,226	,139	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.2 Pearson Correlation	,478*	1	,080	-,043	,317	,352	,557*
Sig. (2-tailed)	,008		,675	,822	,088	,057	,001
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.3 Pearson Correlation	,097	,080	1	,233	,438*	,226	,375*
Sig. (2-tailed)	,609	,675		,215	,015	,229	,041
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.4 Pearson Correlation	,281	-,043	,233	1	,271	-,006	,479*
Sig. (2-tailed)	,132	,822	,215		,147	,975	,007
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.5 Pearson Correlation	,228	,317	,438*	,271	1	,283	,538*
Sig. (2-tailed)	,226	,088	,015	,147		,130	,002
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.6 Pearson Correlation	,276	,352	,226	-,006	,283	1	,500*
Sig. (2-tailed)	,139	,057	,229	,975	,130		,005
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,599*	,557*	,375*	,479*	,538*	,500*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,041	,007	,002	,005	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X4.3.1	X4.3.2	X4.3.3	X4.3.4	X4.3.5	X4.3.6	X4.3.7	X4.3.8	X4.3.9	X4.3.10	X4.Total
X4.3.1 Pearson Correlation	1	,438*	,748**	,328	,385*	,276	,568**	,396*	,480**	,145	,701**
Sig. (2-tailed)		,016	,000	,076	,035	,140	,001	,030	,007	,444	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.2 Pearson Correlation	,438*	1	,390*	,226	,246	,331	,306	,521**	,257	,138	,490**
Sig. (2-tailed)	,016		,033	,229	,190	,074	,100	,003	,171	,467	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.3 Pearson Correlation	,748**	,390*	1	,492**	,385*	,441*	,482**	,441*	,383*	,000	,665**
Sig. (2-tailed)	,000	,033		,006	,036	,015	,007	,015	,037	1,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.4 Pearson Correlation	,328	,226	,492**	1	,331	,087	,241	,179	,055	,207	,434*
Sig. (2-tailed)	,076	,229	,006		,074	,648	,199	,344	,773	,273	,017
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.5 Pearson Correlation	,385*	,246	,385*	,331	1	,475**	,469*	,490*	,439*	,361	,715**
Sig. (2-tailed)	,035	,190	,036	,074		,008	,009	,006	,015	,050	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.6 Pearson Correlation	,276	,331	,441*	,087	,475**	1	,510**	,285	,368*	,000	,534**
Sig. (2-tailed)	,140	,074	,015	,648	,008		,004	,126	,045	1,000	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.7 Pearson Correlation	,568**	,306	,482**	,241	,469**	,510**	1	,195	,331	,247	,653**
Sig. (2-tailed)	,001	,100	,007	,199	,009	,004		,302	,074	,188	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.8 Pearson Correlation	,396*	,521**	,441*	,179	,490**	,285	,195	1	,422*	,309	,583**
Sig. (2-tailed)	,030	,003	,015	,344	,006	,126	,302		,020	,097	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.9 Pearson Correlation	,480**	,257	,383*	,055	,439*	,368*	,331	,422*	1	,242	,668**
Sig. (2-tailed)	,007	,171	,037	,773	,015	,045	,074	,020		,197	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.10 Pearson Correlation	,145	,138	,000	,207	,361	,000	,247	,309	,242	1	,412*
Sig. (2-tailed)	,444	,467	1,000	,273	,050	1,000	,188	,097	,197		,024
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,701**	,490*	,665**	,434*	,715**	,534**	,653**	,583**	,668**	,412*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,017	,000	,002	,000	,001	,000	,024	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X4.4.1	X4.4.2	X4.4.3	X4.4.4	X4.4.5	X4.4.6	X4.4.7	X4.Total
X4.4.1 Pearson Correlation	1	-,095	-,099	,175	,017	,057	,173	,469**
Sig. (2-tailed)		,618	,604	,356	,930	,766	,360	,009
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4.2 Pearson Correlation	-,095	1	,245	,116	,404*	,345	,137	,544**
Sig. (2-tailed)	,618		,191	,542	,027	,062	,471	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4.3 Pearson Correlation	-,099	,245	1	,353	,404*	,154	,142	,465**
Sig. (2-tailed)	,604	,191		,056	,027	,418	,453	,010
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4.4 Pearson Correlation	,175	,116	,353	1	,239	,237	,101	,483**
Sig. (2-tailed)	,356	,542	,056		,203	,207	,596	,007
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4.5 Pearson Correlation	,017	,404*	,404*	,239	1	,104	,434*	,555**
Sig. (2-tailed)	,930	,027	,027	,203		,584	,017	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4.6 Pearson Correlation	,057	,345	,154	,237	,104	1	,109	,398*
Sig. (2-tailed)	,766	,062	,418	,207	,584		,566	,029
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4.7 Pearson Correlation	,173	,137	,142	,101	,434*	,109	1	,419*
Sig. (2-tailed)	,360	,471	,453	,596	,017	,566		,021
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,469**	,544**	,465**	,483**	,555**	,398*	,419*	1
Sig. (2-tailed)	,009	,002	,010	,007	,001	,029	,021	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X4.5.1	X4.5.2	X4.5.3	X4.5.4	X4.5.5	X4.5.6	X4.5.7	X4.5.8	X4.5.9	X4.Total
X4.5.1 Pearson Correlation	1	,264	,311	,280	,173	,098	,350	,510**	,295	,657**
Sig. (2-tailed)		,159	,094	,135	,360	,608	,058	,004	,114	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.2 Pearson Correlation	,264	1	,173	,089	,126	,186	,110	,232	,345	,525**
Sig. (2-tailed)	,159		,360	,639	,508	,324	,561	,216	,062	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.3 Pearson Correlation	,311	,173	1	-,078	,255	,111	,126	,267	,329	,425*
Sig. (2-tailed)	,094	,360		,681	,173	,560	,508	,154	,076	,019
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.4 Pearson Correlation	,280	,089	-,078	1	,285	,285	,185	,069	,084	,379*
Sig. (2-tailed)	,135	,639	,681		,127	,126	,327	,718	,660	,039
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.5 Pearson Correlation	,173	,126	,255	,285	1	,266	-,088	,330	,360	,503**
Sig. (2-tailed)	,360	,508	,173	,127		,156	,644	,075	,051	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.6 Pearson Correlation	,098	,186	,111	,285	,266	1	,216	-,048	,364*	,423*
Sig. (2-tailed)	,608	,324	,560	,126	,156		,251	,800	,048	,020
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.7 Pearson Correlation	,350	,110	,126	,185	-,088	,216	1	,185	,255	,506**
Sig. (2-tailed)	,058	,561	,508	,327	,644	,251		,327	,174	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.8 Pearson Correlation	,510**	,232	,267	,069	,330	-,048	,185	1	,262	,525**
Sig. (2-tailed)	,004	,216	,154	,718	,075	,800	,327		,162	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5.9 Pearson Correlation	,295	,345	,329	,084	,360	,364*	,255	,262	1	,398*
Sig. (2-tailed)	,114	,062	,076	,660	,051	,048	,174	,162		,029
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,657**	,525**	,425*	,379*	,503**	,423*	,506**	,525**	,398*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,003	,019	,039	,005	,020	,004	,003	,029	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X4.6.1	X4.6.2	X4.6.3	X4.6.4	X4.6.5	X4.6.6	X4.6.7	X4.Total
X4.6.1 Pearson Correlation	1	,475*	,200	,362*	,423*	,135	,319	,546**
Sig. (2-tailed)		,008	,290	,049	,020	,476	,086	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6.2 Pearson Correlation	,475*	1	,393*	,321	,336	,163	,383*	,536**
Sig. (2-tailed)	,008		,032	,083	,070	,390	,036	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6.3 Pearson Correlation	,200	,393*	1	,087	-,212	,202	,239	,405*
Sig. (2-tailed)	,290	,032		,649	,261	,285	,203	,026
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6.4 Pearson Correlation	,362*	,321	,087	1	,191	,542**	,139	,570**
Sig. (2-tailed)	,049	,083	,649		,312	,002	,463	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6.5 Pearson Correlation	,423*	,336	-,212	,191	1	,073	-,076	,387*
Sig. (2-tailed)	,020	,070	,261	,312		,703	,691	,034
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6.6 Pearson Correlation	,135	,163	,202	,542**	,073	1	,134	,660**
Sig. (2-tailed)	,476	,390	,285	,002	,703		,481	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6.7 Pearson Correlation	,319	,383*	,239	,139	-,076	,134	1	,382*
Sig. (2-tailed)	,086	,036	,203	,463	,691	,481		,037
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,546**	,536**	,405*	,570**	,387*	,660**	,382*	1
Sig. (2-tailed)	,002	,002	,026	,001	,034	,000	,037	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X4.7.1	X4.7.2	X4.7.3	X4.7.4	X4.7.5	X4.7.6	X4.7.7	X4.7.8	X4.7.9	X4.Total
X4.7.1 Pearson Correlation	1	,287	,463*	,228	,468**	,044	,181	,203	,305	,534**
Sig. (2-tailed)		,124	,010	,226	,009	,817	,339	,282	,101	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.2 Pearson Correlation	,287	1	,175	,230	-,002	,179	,493**	,406*	,239	,564**
Sig. (2-tailed)	,124		,354	,222	,990	,343	,006	,026	,204	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.3 Pearson Correlation	,463*	,175	1	,224	,287	,277	,188	,206	,302	,493**
Sig. (2-tailed)	,010	,354		,234	,125	,139	,319	,274	,105	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.4 Pearson Correlation	,228	,230	,224	1	-,053	,000	,451*	,118	,321	,424*
Sig. (2-tailed)	,226	,222	,234		,780	1,000	,012	,535	,084	,019
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.5 Pearson Correlation	,468**	-,002	,287	-,053	1	,313	,112	,289	,266	,582**
Sig. (2-tailed)	,009	,990	,125	,780		,092	,556	,122	,156	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.6 Pearson Correlation	,044	,179	,277	,000	,313	1	,108	,518**	,294	,458*
Sig. (2-tailed)	,817	,343	,139	1,000	,092		,570	,003	,115	,011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.7 Pearson Correlation	,181	,493**	,188	,451*	,112	,108	1	,445*	,155	,489**
Sig. (2-tailed)	,339	,006	,319	,012	,556	,570		,014	,412	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.8 Pearson Correlation	,203	,406*	,206	,118	,289	,518**	,445*	1	,490**	,546**
Sig. (2-tailed)	,282	,026	,274	,535	,122	,003	,014		,006	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7.9 Pearson Correlation	,305	,239	,302	,321	,266	,294	,155	,490**	1	,559**
Sig. (2-tailed)	,101	,204	,105	,084	,156	,115	,412	,006		,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total Pearson Correlation	,534**	,564**	,493**	,424*	,582**	,458*	,489**	,546**	,559**	1
Sig. (2-tailed)	,002	,001	,006	,019	,001	,011	,006	,002	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X4.8.1	X4.8.2	X4.8.3	X4.8.4	X4.8.5	X4.8.6	X4.Total
X4.8.1	Pearson Correlation	1	,194	,233	,326	-,126	,382*	,446*
	Sig. (2-tailed)		,304	,215	,079	,506	,037	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.8.2	Pearson Correlation	,194	1	,253	,059	,420*	,215	,464**
	Sig. (2-tailed)	,304		,177	,757	,021	,253	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.8.3	Pearson Correlation	,233	,253	1	,376*	,435*	,333	,536**
	Sig. (2-tailed)	,215	,177		,040	,016	,072	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.8.4	Pearson Correlation	,326	,059	,376*	1	,081	,620**	,459*
	Sig. (2-tailed)	,079	,757	,040		,669	,000	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.8.5	Pearson Correlation	-,126	,420*	,435*	,081	1	,266	,453*
	Sig. (2-tailed)	,506	,021	,016	,669		,155	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.8.6	Pearson Correlation	,382*	,215	,333	,620**	,266	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,037	,253	,072	,000	,155		,009
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.Total	Pearson Correlation	,446*	,464**	,536**	,459*	,453*	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,010	,002	,011	,012	,009	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,955	,955	64

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,840	3,433	4,267	,833	1,243	,034	64

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

a. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.1.5	Y1.1.6	Y1.1.7	Y1.1.8	Y1.Total
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	,218	,144	,248	,644**	,278	,397*	,216	,673**
	Sig. (2-tailed)		,248	,446	,187	,000	,137	,030	,252	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.2	Pearson Correlation	,218	1	,212	,647**	,149	,311	,127	,102	,472**
	Sig. (2-tailed)	,248		,260	,000	,432	,095	,504	,591	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.3	Pearson Correlation	,144	,212	1	,278	,279	,278	,483**	,156	,557**
	Sig. (2-tailed)	,446	,260		,137	,136	,137	,007	,409	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.4	Pearson Correlation	,248	,647**	,278	1	,209	,477**	,316	,068	,53**
	Sig. (2-tailed)	,187	,000	,137		,267	,008	,089	,720	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.5	Pearson Correlation	,644**	,149	,279	,209	1	,256	,049	,161	,57**
	Sig. (2-tailed)	,000	,432	,136	,267		,172	,799	,396	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.6	Pearson Correlation	,278	,311	,278	,477**	,256	1	,413*	,096	,498**
	Sig. (2-tailed)	,137	,095	,137	,008	,172		,023	,614	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.7	Pearson Correlation	,397*	,127	,483**	,316	,049	,413*	1	,261	,639**
	Sig. (2-tailed)	,030	,504	,007	,089	,799	,023		,164	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.8	Pearson Correlation	,216	,102	,156	,068	,161	,096	,261	1	,56**
	Sig. (2-tailed)	,252	,591	,409	,720	,396	,614	,164		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.Total	Pearson Correlation	,673**	,472**	,557**	,531**	,571**	,498**	,639**	,561**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,001	,003	,001	,005	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2.4	Y1.2.5	Y1.2.6	Y1.2.7	Y1.2.8	Y1.Total
Y1.2.1	Pearson Correlation	1	,359	,318	,281	,281	,485**	,099	,291	,600**
	Sig. (2-tailed)		,051	,087	,133	,133	,007	,602	,118	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.2	Pearson Correlation	,359	1	,155	,251	,441*	,334	,043	,078	,543**
	Sig. (2-tailed)	,051		,412	,182	,015	,071	,823	,681	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.3	Pearson Correlation	,318	,155	1	,160	,269	,436*	,027	,282	,382
	Sig. (2-tailed)	,087	,412		,400	,150	,016	,886	,131	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.4	Pearson Correlation	,281	,251	,160	1	,269	,119	,093	,174	,523**
	Sig. (2-tailed)	,133	,182	,400		,150	,532	,626	,358	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.5	Pearson Correlation	,281	,441*	,269	,269	1	,225	-,169	,246	,45*
	Sig. (2-tailed)	,133	,015	,150	,150		,233	,372	,190	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.6	Pearson Correlation	,485**	,334	,436*	,119	,225	1	-,005	,377*	,557**
	Sig. (2-tailed)	,007	,071	,016	,532	,233		,978	,040	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.7	Pearson Correlation	,099	,043	,027	,093	-,169	-,005	1	,457*	,382
	Sig. (2-tailed)	,602	,823	,886	,626	,372	,978		,011	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.8	Pearson Correlation	,291	,078	,282	,174	,246	,377*	,457*	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,118	,681	,131	,358	,190	,040	,011		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.Total	Pearson Correlation	,600**	,543**	,382	,523**	,451*	,557**	,382	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,037	,003	,012	,001	,037	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Y1.3.5	Y1.3.6	Y1.3.7	Y1.3.8	Y1.Total
Y1.3.1	Pearson Correlation	1	,307	,236	,388*	,639**	,336	,629**	,010	,632**
	Sig. (2-tailed)		,099	,209	,034	,000	,069	,000	,958	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.2	Pearson Correlation	,307	1	,166	,404*	,258	,325	,286	,079	,424*
	Sig. (2-tailed)	,099		,382	,027	,169	,079	,125	,679	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.3	Pearson Correlation	,236	,166	1	,551**	,309	,293	,347	,346	,654**
	Sig. (2-tailed)	,209	,382		,002	,096	,115	,060	,061	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.4	Pearson Correlation	,388*	,404*	,551**	1	,581**	,494**	,449*	,130	,687**
	Sig. (2-tailed)	,034	,027	,002		,001	,006	,013	,494	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.5	Pearson Correlation	,639**	,258	,309	,581**	1	,374*	,653**	,328	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,169	,096	,001		,042	,000	,077	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.6	Pearson Correlation	,336	,325	,293	,494**	,374*	1	,444*	,441*	,587**
	Sig. (2-tailed)	,069	,079	,115	,006	,042		,014	,015	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.7	Pearson Correlation	,629**	,286	,347	,449*	,653**	,444*	1	,308	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,125	,060	,013	,000	,014		,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.8	Pearson Correlation	,010	,079	,346	,130	,328	,441*	,308	1	,435*
	Sig. (2-tailed)	,958	,679	,061	,494	,077	,015	,097		,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.Total	Pearson Correlation	,632**	,424*	,654**	,687**	,618**	,587**	,701**	,435*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,000	,000	,000	,001	,000	,016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.4.4	Y1.4.5	Y1.4.6	Y1.4.7	Y1.4.8	Y1.Total
Y1.4.1	Pearson Correlation	1	,399*	,420*	,116	,427*	,026	,151	,141	,580**
	Sig. (2-tailed)		,029	,021	,541	,019	,891	,426	,457	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.2	Pearson Correlation	,399*	1	,203	,450*	,225	,381*	,137	,439*	,599**
	Sig. (2-tailed)	,029		,281	,012	,232	,038	,470	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.3	Pearson Correlation	,420*	,203	1	,130	,328	,157	,507**	,181	,523**
	Sig. (2-tailed)	,021	,281		,495	,077	,409	,004	,339	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.4	Pearson Correlation	,116	,450*	,130	1	,112	,221	-.100	,343	,440*
	Sig. (2-tailed)	,541	,012	,495		,557	,241	,598	,064	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.5	Pearson Correlation	,427*	,225	,328	,112	1	,165	,226	,396*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,019	,232	,077	,557		,383	,229	,030	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.6	Pearson Correlation	,026	,381*	,157	,221	,165	1	,299	,180	,465**
	Sig. (2-tailed)	,891	,038	,409	,241	,383		,108	,341	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.7	Pearson Correlation	,151	,137	,507**	-.100	,226	,299	1	,068	,537**
	Sig. (2-tailed)	,426	,470	,004	,598	,229	,108		,721	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.8	Pearson Correlation	,141	,439*	,181	,343	,396*	,180	,068	1	,377*
	Sig. (2-tailed)	,457	,015	,339	,064	,030	,341	,721		,040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.Total	Pearson Correlation	,580**	,599**	,523**	,440*	,651**	,465**	,537**	,377*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,015	,000	,010	,002	,040	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Y1.5.4	Y1.5.5	Y1.5.6	Y1.5.7	Y1.5.8	Y1.Total
Y1.5.1	Pearson Correlation	1	,268	,350	,306	,341	,280	,310	,083	,645**
	Sig. (2-tailed)		,152	,058	,100	,065	,134	,095	,663	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.2	Pearson Correlation	,268	1	,531**	,628**	,227	,560**	,073	,217	,579**
	Sig. (2-tailed)	,152		,003	,000	,227	,001	,702	,250	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.3	Pearson Correlation	,350	,531**	1	,335	,154	,428*	,245	,015	,598**
	Sig. (2-tailed)	,058	,003		,070	,418	,018	,192	,937	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.4	Pearson Correlation	,306	,628**	,335	1	,359	,449*	,139	,362*	,537**
	Sig. (2-tailed)	,100	,000	,070		,052	,013	,462	,050	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.5	Pearson Correlation	,341	,227	,154	,359	1	,413*	,484**	,175	,638**
	Sig. (2-tailed)	,065	,227	,418	,052		,023	,007	,356	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.6	Pearson Correlation	,280	,560**	,428*	,449*	,413*	1	,335	,428*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,134	,001	,018	,013	,023		,070	,018	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.7	Pearson Correlation	,310	,073	,245	,139	,484**	,335	1	,435*	,560**
	Sig. (2-tailed)	,095	,702	,192	,462	,007	,070		,016	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.8	Pearson Correlation	,083	,217	,015	,362*	,175	,428*	,435*	1	,392*
	Sig. (2-tailed)	,663	,250	,937	,050	,356	,018	,016		,032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.Total	Pearson Correlation	,645**	,579**	,598**	,537**	,638**	,558**	,560**	,392*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002	,000	,001	,001	,032	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,940	,941	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,788	3,433	4,100	,667	1,194	,021	40

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

a. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.Total
Y2.1.1	Pearson Correlation	1	-,059	-,100	,367
	Sig. (2-tailed)		,758	,598	,046
	N	30	30	30	30
Y2.1.2	Pearson Correlation	-,059	1	,226	,486*
	Sig. (2-tailed)	,758		,230	,006
	N	30	30	30	30
Y2.1.3	Pearson Correlation	-,100	,226	1	,379
	Sig. (2-tailed)	,598	,230		,039
	N	30	30	30	30
Y2.Total	Pearson Correlation	,367*	,486**	,379*	1
	Sig. (2-tailed)	,046	,006	,039	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3	Y2.2.4	Y2.2.5	Y2.Total
Y2.2.1	Pearson Correlation	1	,381*	,031	,143	,435*	,471**
	Sig. (2-tailed)		,038	,869	,452	,016	,009
	N	30	30	30	30	30	30
Y2.2.2	Pearson Correlation	,381*	1	,411*	,145	,493**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,038		,024	,443	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2.2.3	Pearson Correlation	,031	,411*	1	,129	,471**	,557**
	Sig. (2-tailed)	,869	,024		,497	,009	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y2.2.4	Pearson Correlation	,143	,145	,129	1	,230	,605**
	Sig. (2-tailed)	,452	,443	,497		,221	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2.2.5	Pearson Correlation	,435*	,493**	,471**	,230	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,016	,006	,009	,221		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2.Total	Pearson Correlation	,471**	,646**	,557**	,605**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3	Y2.3.4	Y2.Total
Y2.3.1	Pearson Correlation	1	,619**	,278	,278	,495**
	Sig. (2-tailed)		,000	,137	,137	,005
	N	30	30	30	30	30
Y2.3.2	Pearson Correlation	,619**	1	,366*	,156	,516**
	Sig. (2-tailed)	,000		,046	,409	,003
	N	30	30	30	30	30
Y2.3.3	Pearson Correlation	,278	,366*	1	,092	,584**
	Sig. (2-tailed)	,137	,046		,628	,001
	N	30	30	30	30	30
Y2.3.4	Pearson Correlation	,278	,156	,092	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,137	,409	,628		,001
	N	30	30	30	30	30
Y2.Total	Pearson Correlation	,495**	,516**	,584**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,001	,001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y2.4.1	Y2.4.2	Y2.4.3	Y2.Total
Y2.4.1	Pearson Correlation	1	,264	,240	,450*
	Sig. (2-tailed)		,158	,202	,013
	N	30	30	30	30
Y2.4.2	Pearson Correlation	,264	1	,169	,412*
	Sig. (2-tailed)	,158		,372	,024
	N	30	30	30	30
Y2.4.3	Pearson Correlation	,240	,169	1	,416*
	Sig. (2-tailed)	,202	,372		,022
	N	30	30	30	30
Y2.Total	Pearson Correlation	,450*	,412*	,416*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,024	,022	
	N	30	30	30	30

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

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,790	,793	15

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,844	3,400	4,100	,700	1,206	,062	15

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Lampiran 4.
Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Semangat Kerja (X1)

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	11	11,5	11,5	13,5
3	28	29,2	29,2	42,7
4	23	24,0	24,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,4	9,4	9,4
2	9	9,4	9,4	18,8
3	22	22,9	22,9	41,7
4	29	30,2	30,2	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	12	12,5	12,5	17,7
3	28	29,2	29,2	46,9
4	23	24,0	24,0	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	15	15,6	15,6	20,8
3	25	26,0	26,0	46,9
4	22	22,9	22,9	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	24	25,0	25,0	27,1
3	20	20,8	20,8	47,9
4	30	31,3	31,3	79,2
5	20	20,8	20,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	13	13,5	13,5	18,8
3	29	30,2	30,2	49,0
4	24	25,0	25,0	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	18	18,8	18,8	25,0
3	27	28,1	28,1	53,1
4	15	15,6	15,6	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	10	10,4	10,4	14,6
3	21	21,9	21,9	36,5
4	26	27,1	27,1	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	16	16,7	16,7	20,8
3	20	20,8	20,8	41,7
4	25	26,0	26,0	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	16	16,7	16,7	18,8
3	25	26,0	26,0	44,8
4	24	25,0	25,0	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	15	15,6	15,6	21,9
3	25	26,0	26,0	47,9
4	21	21,9	21,9	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	12	12,5	12,5	17,7
3	21	21,9	21,9	39,6
4	30	31,3	31,3	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	10	10,4	10,4	13,5
3	19	19,8	19,8	33,3
4	27	28,1	28,1	61,5
5	37	38,5	38,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	18	18,8	18,8	38,5
4	28	29,2	29,2	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	12	12,5	12,5	17,7
3	22	22,9	22,9	40,6
4	28	29,2	29,2	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,4	9,4	9,4
2	12	12,5	12,5	21,9
3	23	24,0	24,0	45,8
4	34	35,4	35,4	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	13	13,5	13,5	17,7
3	19	19,8	19,8	37,5
4	29	30,2	30,2	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.6.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	15	15,6	15,6	17,7
3	20	20,8	20,8	38,5
4	30	31,3	31,3	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.7.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	17	17,7	17,7	24,0
3	22	22,9	22,9	46,9
4	25	26,0	26,0	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.7.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	21	21,9	21,9	38,5
4	28	29,2	29,2	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.7.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	18	18,8	18,8	22,9
3	24	25,0	25,0	47,9
4	24	25,0	25,0	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.8.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	10	10,4	10,4	14,6
3	23	24,0	24,0	38,5
4	33	34,4	34,4	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.8.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	12	12,5	12,5	14,6
3	28	29,2	29,2	43,8
4	37	38,5	38,5	82,3
5	17	17,7	17,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.9.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	22	22,9	22,9	29,2
3	16	16,7	16,7	45,8
4	32	33,3	33,3	79,2
5	20	20,8	20,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X1.9.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	15	15,6	15,6	20,8
3	19	19,8	19,8	40,6
4	29	30,2	30,2	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

2. Variabel Kompensasi (X2)**X2.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	24	25,0	25,0	44,8
4	34	35,4	35,4	80,2
5	19	19,8	19,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	15	15,6	15,6	17,7
3	18	18,8	18,8	36,5
4	27	28,1	28,1	64,6
5	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,4	9,4	9,4
2	19	19,8	19,8	29,2
3	22	22,9	22,9	52,1
4	21	21,9	21,9	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	20	20,8	20,8	29,2
3	20	20,8	20,8	50,0
4	21	21,9	21,9	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10,4	10,4	10,4
2	17	17,7	17,7	28,1
3	25	26,0	26,0	54,2
4	19	19,8	19,8	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	12	12,5	12,5	14,6
3	27	28,1	28,1	42,7
4	28	29,2	29,2	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	13	13,5	13,5	15,6
3	27	28,1	28,1	43,8
4	27	28,1	28,1	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	15	15,6	15,6	21,9
3	22	22,9	22,9	44,8
4	29	30,2	30,2	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	18	18,8	18,8	25,0
3	13	13,5	13,5	38,5
4	29	30,2	30,2	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	16	16,7	16,7	22,9
3	27	28,1	28,1	51,0
4	25	26,0	26,0	77,1
5	22	22,9	22,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	16	16,7	16,7	21,9
3	23	24,0	24,0	45,8
4	27	28,1	28,1	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	24	25,0	25,0	40,6
4	29	30,2	30,2	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	18	18,8	18,8	20,8
3	25	26,0	26,0	46,9
4	19	19,8	19,8	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	25	26,0	26,0	42,7
4	24	25,0	25,0	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	16	16,7	16,7	22,9
3	22	22,9	22,9	45,8
4	24	25,0	25,0	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	10	10,4	10,4	13,5
3	27	28,1	28,1	41,7
4	25	26,0	26,0	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	22	22,9	22,9	38,5
4	25	26,0	26,0	64,6
5	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	16	16,7	16,7	22,9
3	27	28,1	28,1	51,0
4	21	21,9	21,9	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	8	8,3	8,3	11,5
3	24	25,0	25,0	36,5
4	31	32,3	32,3	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	9	9,4	9,4	12,5
3	23	24,0	24,0	36,5
4	27	28,1	28,1	64,6
5	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	9	9,4	9,4	13,5
3	25	26,0	26,0	39,6
4	28	29,2	29,2	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	13	13,5	13,5	18,8
3	27	28,1	28,1	46,9
4	23	24,0	24,0	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	20	20,8	20,8	24,0
3	22	22,9	22,9	46,9
4	33	34,4	34,4	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	17	17,7	17,7	21,9
3	21	21,9	21,9	43,8
4	34	35,4	35,4	79,2
5	20	20,8	20,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	27	28,1	28,1	47,9
4	22	22,9	22,9	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	8	8,3	8,3	10,4
3	27	28,1	28,1	38,5
4	30	31,3	31,3	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)**X3.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	16	16,7	16,7	24,0
3	20	20,8	20,8	44,8
4	20	20,8	20,8	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	13	13,5	13,5	18,8
3	27	28,1	28,1	46,9
4	19	19,8	19,8	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,6	14,6	16,7
3	29	30,2	30,2	46,9
4	23	24,0	24,0	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	13,5	13,5	13,5
	3	29	30,2	30,2	43,8
	4	31	32,3	32,3	76,0
	5	23	24,0	24,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6,3	6,3	6,3
	2	16	16,7	16,7	22,9
	3	24	25,0	25,0	47,9
	4	22	22,9	22,9	70,8
	5	28	29,2	29,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X3.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6,3	6,3	6,3
	2	11	11,5	11,5	17,7
	3	26	27,1	27,1	44,8
	4	19	19,8	19,8	64,6
	5	34	35,4	35,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X3.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,1	3,1	3,1
	2	19	19,8	19,8	22,9
	3	24	25,0	25,0	47,9
	4	25	26,0	26,0	74,0
	5	25	26,0	26,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X3.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7,3	7,3	7,3
	2	11	11,5	11,5	18,8
	3	18	18,8	18,8	37,5
	4	30	31,3	31,3	68,8
	5	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X3.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	12	12,5	12,5	14,6
3	21	21,9	21,9	36,5
4	23	24,0	24,0	60,4
5	38	39,6	39,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	12	12,5	12,5	13,5
3	29	30,2	30,2	43,8
4	26	27,1	27,1	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	24	25,0	25,0	41,7
4	30	31,3	31,3	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	19	19,8	19,8	24,0
3	30	31,3	31,3	55,2
4	25	26,0	26,0	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	27	28,1	28,1	47,9
4	24	25,0	25,0	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	15	15,6	15,6	19,8
3	27	28,1	28,1	47,9
4	20	20,8	20,8	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	24	25,0	25,0	41,7
4	25	26,0	26,0	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,4	9,4	9,4
2	17	17,7	17,7	27,1
3	13	13,5	13,5	40,6
4	25	26,0	26,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	16	16,7	16,7	22,9
3	18	18,8	18,8	41,7
4	25	26,0	26,0	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	16	16,7	16,7	21,9
3	24	25,0	25,0	46,9
4	27	28,1	28,1	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	14	14,6	14,6	21,9
3	25	26,0	26,0	47,9
4	18	18,8	18,8	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,6	14,6	16,7
3	23	24,0	24,0	40,6
4	22	22,9	22,9	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	21	21,9	21,9	29,2
3	23	24,0	24,0	53,1
4	20	20,8	20,8	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	10	10,4	10,4	16,7
3	32	33,3	33,3	50,0
4	27	28,1	28,1	78,1
5	21	21,9	21,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.6.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	15	15,6	15,6	16,7
3	21	21,9	21,9	38,5
4	20	20,8	20,8	59,4
5	39	40,6	40,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.6.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	11	11,5	11,5	12,5
3	24	25,0	25,0	37,5
4	27	28,1	28,1	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

4. Variabel Iklim Kerja (X4)**X4.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	15	15,6	15,6	18,8
3	25	26,0	26,0	44,8
4	24	25,0	25,0	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	25	26,0	26,0	45,8
4	22	22,9	22,9	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	16	16,7	16,7	19,8
3	22	22,9	22,9	42,7
4	28	29,2	29,2	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	11	11,5	11,5	14,6
3	28	29,2	29,2	43,8
4	29	30,2	30,2	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	10	10,4	10,4	11,5
3	29	30,2	30,2	41,7
4	26	27,1	27,1	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,4	9,4	9,4
2	9	9,4	9,4	18,8
3	30	31,3	31,3	50,0
4	26	27,1	27,1	77,1
5	22	22,9	22,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	14,6	14,6	14,6
3	27	28,1	28,1	42,7
4	22	22,9	22,9	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	17	17,7	17,7	25,0
3	22	22,9	22,9	47,9
4	20	20,8	20,8	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	24	25,0	25,0	40,6
4	31	32,3	32,3	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	15	15,6	15,6	18,8
3	26	27,1	27,1	45,8
4	22	22,9	22,9	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	14	14,6	14,6	18,8
3	29	30,2	30,2	49,0
4	24	25,0	25,0	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	16	16,7	16,7	19,8
3	31	32,3	32,3	52,1
4	22	22,9	22,9	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	13	13,5	13,5	17,7
3	28	29,2	29,2	46,9
4	21	21,9	21,9	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	26	27,1	27,1	42,7
4	23	24,0	24,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	8	8,3	8,3	16,7
3	34	35,4	35,4	52,1
4	22	22,9	22,9	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	14	14,6	14,6	18,8
3	24	25,0	25,0	43,8
4	30	31,3	31,3	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	19	19,8	19,8	20,8
3	26	27,1	27,1	47,9
4	19	19,8	19,8	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	17	17,7	17,7	19,8
3	21	21,9	21,9	41,7
4	34	35,4	35,4	77,1
5	22	22,9	22,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	17	17,7	17,7	22,9
3	24	25,0	25,0	47,9
4	26	27,1	27,1	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	12	12,5	12,5	17,7
3	22	22,9	22,9	40,6
4	25	26,0	26,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	24	25,0	25,0	28,1
3	25	26,0	26,0	54,2
4	21	21,9	21,9	76,0
5	23	24,0	24,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	13	13,5	13,5	19,8
3	20	20,8	20,8	40,6
4	23	24,0	24,0	64,6
5	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	8	8,3	8,3	11,5
3	23	24,0	24,0	35,4
4	27	28,1	28,1	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	11	11,5	11,5	18,8
3	24	25,0	25,0	43,8
4	30	31,3	31,3	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	16	16,7	16,7	25,0
3	22	22,9	22,9	47,9
4	26	27,1	27,1	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	17	17,7	17,7	21,9
3	24	25,0	25,0	46,9
4	28	29,2	29,2	76,0
5	23	24,0	24,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	21	21,9	21,9	24,0
3	25	26,0	26,0	50,0
4	26	27,1	27,1	77,1
5	22	22,9	22,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	9	9,4	9,4	12,5
3	26	27,1	27,1	39,6
4	28	29,2	29,2	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	14	14,6	14,6	18,8
3	23	24,0	24,0	42,7
4	19	19,8	19,8	62,5
5	36	37,5	37,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	16	16,7	16,7	24,0
3	20	20,8	20,8	44,8
4	30	31,3	31,3	76,0
5	23	24,0	24,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	12	12,5	12,5	14,6
3	27	28,1	28,1	42,7
4	29	30,2	30,2	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	15	15,6	15,6	20,8
3	16	16,7	16,7	37,5
4	29	30,2	30,2	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.4.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	12	12,5	12,5	19,8
3	19	19,8	19,8	39,6
4	27	28,1	28,1	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	20	20,8	20,8	22,9
3	25	26,0	26,0	49,0
4	29	30,2	30,2	79,2
5	20	20,8	20,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,6	14,6	16,7
3	25	26,0	26,0	42,7
4	20	20,8	20,8	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	16	16,7	16,7	21,9
3	26	27,1	27,1	49,0
4	28	29,2	29,2	78,1
5	21	21,9	21,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	19	19,8	19,8	24,0
3	21	21,9	21,9	45,8
4	21	21,9	21,9	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	16	16,7	16,7	19,8
3	27	28,1	28,1	47,9
4	23	24,0	24,0	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	14	14,6	14,6	18,8
3	29	30,2	30,2	49,0
4	24	25,0	25,0	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	18	18,8	18,8	38,5
4	31	32,3	32,3	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,4	9,4	9,4
2	18	18,8	18,8	28,1
3	17	17,7	17,7	45,8
4	29	30,2	30,2	76,0
5	23	24,0	24,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.5.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	19	19,8	19,8	21,9
3	27	28,1	28,1	50,0
4	24	25,0	25,0	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	12	12,5	12,5	16,7
3	13	13,5	13,5	30,2
4	35	36,5	36,5	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	16	16,7	16,7	18,8
3	28	29,2	29,2	47,9
4	18	18,8	18,8	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	21	21,9	21,9	24,0
3	18	18,8	18,8	42,7
4	29	30,2	30,2	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	15	15,6	15,6	17,7
3	24	25,0	25,0	42,7
4	31	32,3	32,3	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	14	14,6	14,6	17,7
3	20	20,8	20,8	38,5
4	29	30,2	30,2	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	9	9,4	9,4	13,5
3	17	17,7	17,7	31,3
4	34	35,4	35,4	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.6.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	12	12,5	12,5	20,8
3	23	24,0	24,0	44,8
4	20	20,8	20,8	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	7	7,3	7,3	9,4
3	35	36,5	36,5	45,8
4	25	26,0	26,0	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	13	13,5	13,5	17,7
3	24	25,0	25,0	42,7
4	32	33,3	33,3	76,0
5	23	24,0	24,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	8	8,3	8,3	14,6
3	28	29,2	29,2	43,8
4	31	32,3	32,3	76,0
5	23	24,0	24,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	15	15,6	15,6	21,9
3	15	15,6	15,6	37,5
4	31	32,3	32,3	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	16	16,7	16,7	19,8
3	23	24,0	24,0	43,8
4	23	24,0	24,0	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,6	14,6	16,7
3	27	28,1	28,1	44,8
4	18	18,8	18,8	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	12	12,5	12,5	14,6
3	26	27,1	27,1	41,7
4	28	29,2	29,2	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	16	16,7	16,7	22,9
3	25	26,0	26,0	49,0
4	18	18,8	18,8	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.7.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	13	13,5	13,5	19,8
3	20	20,8	20,8	40,6
4	25	26,0	26,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.8.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	20	20,8	20,8	25,0
3	25	26,0	26,0	51,0
4	31	32,3	32,3	83,3
5	16	16,7	16,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.8.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	14	14,6	14,6	17,7
3	27	28,1	28,1	45,8
4	24	25,0	25,0	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.8.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	17	17,7	17,7	18,8
3	22	22,9	22,9	41,7
4	28	29,2	29,2	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.8.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	13	13,5	13,5	20,8
3	19	19,8	19,8	40,6
4	27	28,1	28,1	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.8.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10,4	10,4	10,4
2	16	16,7	16,7	27,1
3	19	19,8	19,8	46,9
4	33	34,4	34,4	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X4.8.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	23	24,0	24,0	40,6
4	25	26,0	26,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

5. Variabel Kecerdasan Emosional (Y1)

Y1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	20	20,8	20,8	26,0
3	19	19,8	19,8	45,8
4	26	27,1	27,1	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	10	10,4	10,4	18,8
3	30	31,3	31,3	50,0
4	24	25,0	25,0	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	8	8,3	8,3	11,5
3	26	27,1	27,1	38,5
4	31	32,3	32,3	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	17	17,7	17,7	21,9
3	26	27,1	27,1	49,0
4	24	25,0	25,0	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	15	15,6	15,6	16,7
3	34	35,4	35,4	52,1
4	28	29,2	29,2	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	14	14,6	14,6	17,7
3	22	22,9	22,9	40,6
4	32	33,3	33,3	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	14	14,6	14,6	19,8
3	26	27,1	27,1	46,9
4	25	26,0	26,0	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	17	17,7	17,7	24,0
3	22	22,9	22,9	46,9
4	27	28,1	28,1	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	15	15,6	15,6	21,9
3	21	21,9	21,9	43,8
4	25	26,0	26,0	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	19	19,8	19,8	21,9
3	18	18,8	18,8	40,6
4	25	26,0	26,0	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	17	17,7	17,7	26,0
3	18	18,8	18,8	44,8
4	27	28,1	28,1	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	20	20,8	20,8	29,2
3	17	17,7	17,7	46,9
4	20	20,8	20,8	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	16	16,7	16,7	17,7
3	26	27,1	27,1	44,8
4	21	21,9	21,9	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	15	15,6	15,6	16,7
3	19	19,8	19,8	36,5
4	30	31,3	31,3	67,7
5	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	15	15,6	15,6	16,7
3	15	15,6	15,6	32,3
4	27	28,1	28,1	60,4
5	38	39,6	39,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	18	18,8	18,8	24,0
3	18	18,8	18,8	42,7
4	20	20,8	20,8	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	14	14,6	14,6	17,7
3	18	18,8	18,8	36,5
4	29	30,2	30,2	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	16	16,7	16,7	17,7
3	18	18,8	18,8	36,5
4	29	30,2	30,2	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	19	19,8	19,8	22,9
3	17	17,7	17,7	40,6
4	24	25,0	25,0	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	15	15,6	15,6	20,8
3	19	19,8	19,8	40,6
4	32	33,3	33,3	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	19	19,8	19,8	24,0
3	17	17,7	17,7	41,7
4	28	29,2	29,2	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,3	6,3	6,3
2	11	11,5	11,5	17,7
3	27	28,1	28,1	45,8
4	27	28,1	28,1	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	16	16,7	16,7	19,8
3	28	29,2	29,2	49,0
4	31	32,3	32,3	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	15,6	15,6	15,6
3	22	22,9	22,9	38,5
4	34	35,4	35,4	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	21	21,9	21,9	26,0
3	21	21,9	21,9	47,9
4	24	25,0	25,0	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	18	18,8	18,8	34,4
4	31	32,3	32,3	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10,4	10,4	10,4
2	16	16,7	16,7	27,1
3	25	26,0	26,0	53,1
4	25	26,0	26,0	79,2
5	20	20,8	20,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	22	22,9	22,9	39,6
4	25	26,0	26,0	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	29	30,2	30,2	45,8
4	22	22,9	22,9	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,6	14,6	16,7
3	22	22,9	22,9	39,6
4	26	27,1	27,1	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10,4	10,4	10,4
2	18	18,8	18,8	29,2
3	18	18,8	18,8	47,9
4	32	33,3	33,3	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.4.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	8	8,3	8,3	11,5
3	35	36,5	36,5	47,9
4	18	18,8	18,8	66,7
5	32	33,3	33,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	13	13,5	13,5	18,8
3	25	26,0	26,0	44,8
4	23	24,0	24,0	68,8
5	30	31,3	31,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	13	13,5	13,5	16,7
3	24	25,0	25,0	41,7
4	27	28,1	28,1	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	24	25,0	25,0	28,1
3	16	16,7	16,7	44,8
4	26	27,1	27,1	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	10	10,4	10,4	14,6
3	24	25,0	25,0	39,6
4	30	31,3	31,3	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	21	21,9	21,9	26,0
3	23	24,0	24,0	50,0
4	30	31,3	31,3	81,3
5	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	19	19,8	19,8	21,9
3	24	25,0	25,0	46,9
4	26	27,1	27,1	74,0
5	25	26,0	26,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	13	13,5	13,5	17,7
3	25	26,0	26,0	43,8
4	19	19,8	19,8	63,5
5	35	36,5	36,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y1.5.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	12,5	12,5	12,5
2	14	14,6	14,6	27,1
3	25	26,0	26,0	53,1
4	31	32,3	32,3	85,4
5	14	14,6	14,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

6. Variabel Kinerja (Y2)

Y2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8,3	8,3	8,3
2	17	17,7	17,7	26,0
3	22	22,9	22,9	49,0
4	27	28,1	28,1	77,1
5	22	22,9	22,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	10	10,4	10,4	15,6
3	34	35,4	35,4	51,0
4	20	20,8	20,8	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	15	15,6	15,6	20,8
3	25	26,0	26,0	46,9
4	24	25,0	25,0	71,9
5	27	28,1	28,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,6	14,6	16,7
3	30	31,3	31,3	47,9
4	17	17,7	17,7	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	18	18,8	18,8	26,0
3	21	21,9	21,9	47,9
4	24	25,0	25,0	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	9	9,4	9,4	16,7
3	25	26,0	26,0	42,7
4	21	21,9	21,9	64,6
5	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	22	22,9	22,9	26,0
3	16	16,7	16,7	42,7
4	29	30,2	30,2	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	25	26,0	26,0	41,7
4	28	29,2	29,2	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	26	27,1	27,1	42,7
4	21	21,9	21,9	64,6
5	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	12	12,5	12,5	15,6
3	31	32,3	32,3	47,9
4	26	27,1	27,1	75,0
5	24	25,0	25,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	11	11,5	11,5	16,7
3	15	15,6	15,6	32,3
4	27	28,1	28,1	60,4
5	38	39,6	39,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7,3	7,3	7,3
2	14	14,6	14,6	21,9
3	18	18,8	18,8	40,6
4	28	29,2	29,2	69,8
5	29	30,2	30,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	16	16,7	16,7	20,8
3	25	26,0	26,0	46,9
4	23	24,0	24,0	70,8
5	28	29,2	29,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,2	5,2	5,2
2	8	8,3	8,3	13,5
3	24	25,0	25,0	38,5
4	26	27,1	27,1	65,6
5	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,2	4,2	4,2
2	14	14,6	14,6	18,8
3	21	21,9	21,9	40,6
4	31	32,3	32,3	72,9
5	26	27,1	27,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 5.
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat kerja (X1)	96	2,62	4,54	3,4776	,38674
Kompensasi (X2)	96	2,65	4,54	3,6026	,39833
Kepuasan kerja (X3)	96	2,63	4,54	3,6198	,40718
Iklm kerja (X4)	96	2,83	4,45	3,6104	,37030
Kecerdasan emosional (Y1)	96	2,63	4,45	3,6003	,41326
Kinerja (Y2)	96	2,40	4,60	3,6222	,49072
Valid N (listwise)	96				



Lampiran 6.
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Semangat kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (X3)
N		96	96	96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,4776	3,6026	3,6198
	Std. Deviation	,38674	,39833	,40718
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,082	,087
	Positive	,074	,082	,087
	Negative	-,055	-,071	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,728	,805	,854
Asymp. Sig. (2-tailed)		,665	,537	,460

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklm kerja (X4)	Kecerdasan emosional (Y1)	Kinerja (Y2)
N		96	96	96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6104	3,6003	3,6222
	Std. Deviation	,37030	,41326	,49072
Most Extreme Differences	Absolute	,088	,079	,076
	Positive	,088	,079	,076
	Negative	-,059	-,073	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,866	,777	,740
Asymp. Sig. (2-tailed)		,441	,582	,644

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

a. Persamaan Pertama

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Semangat kerja (X1)	,726	1,377
	Kompensasi (X2)	,594	1,683
	Kepuasan kerja (X3)	,619	1,616
	Iklim kerja (X4)	,614	1,627

a. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Coefficient Correlations^a

Model			Iklim kerja (X4)	Semangat kerja (X1)	Kepuasan kerja (X3)	Kompensasi (X2)
1	Correlations	Iklim kerja (X4)	1,000	-,220	-,226	-,333
		Semangat kerja (X1)	-,220	1,000	-,216	-,143
		Kepuasan kerja (X3)	-,226	-,216	1,000	-,328
		Kompensasi (X2)	-,333	-,143	-,328	1,000
	Covariances	Iklim kerja (X4)	,009	-,002	-,002	-,003
		Semangat kerja (X1)	-,002	,007	-,001	-,001
		Kepuasan kerja (X3)	-,002	-,001	,007	-,002
		Kompensasi (X2)	-,003	-,001	-,002	,008

a. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Collinearity Diagnostic^b

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Semangat kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (X3)	Iklim kerja (X4)
1	1	4,226	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
	2	,008	23,683	,032	,701	,198	,139	,015
	3	,006	26,273	,346	,162	,008	,555	,141
	4	,006	27,679	,425	,136	,447	,294	,027
	5	,005	29,599	,197	,001	,346	,012	,817

a. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

b. Persamaan Kedua

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Coefficients^e

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Semangat kerja (X1)	,648	1,544
	Kompensasi (X2)	,531	1,882
	Kepuasan kerja (X3)	,539	1,854
	Iklim kerja (X4)	,588	1,699
	Kecerdasan emosional (Y1)	,386	2,593

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Coefficient Correlations^a

Model			Kecerdasan emosional (Y1)	Semangat kerja (X1)	Iklim kerja (X4)	Kepuasan kerja (X3)	Kompensasi (X2)	
1	Correlations	Kecerdasan emosional (Y1)	1,000	-,329	-,206	-,358	-,325	
		Semangat kerja (X1)	-,329	1,000	-,136	-,072	-,021	
		Iklim kerja (X4)	-,206	-,136	1,000	-,132	-,242	
		Kepuasan kerja (X3)	-,358	-,072	-,132	1,000	-,174	
		Kompensasi (X2)	-,325	-,021	-,242	-,174	1,000	
	Covariances	Kecerdasan emosional (Y1)		,006	-,002	-,001	-,002	-,002
		Semangat kerja (X1)		-,002	,004	-,001	,000	,000
		Iklim kerja (X4)		-,001	-,001	,005	-,001	-,001
		Kepuasan kerja (X3)		-,002	,000	-,001	,004	-,001
		Kompensasi (X2)		-,002	,000	-,001	-,001	,005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Collinearity Diagnostic^b

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	Semangat kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (X3)	Iklim kerja (X4)	Kecerdasan emosional (Y1)
1	1	4,221	1,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	2	,008	23,440	,149	,461	,139	,137	,000	,038
	3	,007	24,834	,393	,309	,026	,037	,102	,122
	4	,006	27,325	,128	,022	,277	,629	,088	,018
	5	,006	27,537	,116	,010	,393	,005	,761	,005
	6	,005	29,881	,214	,199	,166	,193	,049	,817

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

3. Uji Heteroskedastisitas

a. Persamaan Pertama

Variables Entered/Removed^φ

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e1|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,110 ^a	,012	-,031	,18353

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

ANOVA^φ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,038	4	,009	,280	,890 ^a
	Residual	3,065	91	,034		
	Total	3,103	95			

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: |e1|

Coefficients^φ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	,223		,330	,743
	Semangat kerja (X1)	,055	,057	,117	,955	,342
	Kompensasi (X2)	-,016	,061	-,034	-,255	,799
	Kepuasan kerja (X3)	-,022	,059	-,049	-,372	,710
	Iklim kerja (X4)	,015	,065	,030	,229	,820

a. Dependent Variable: |e1|

b. Persamaan Kedua

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e2|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,270 ^a	,073	,021	,13652

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,132	5	,026	1,415	,226 ^a
	Residual	1,677	90	,019		
	Total	1,809	95			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: |e2|

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,008	,166		,046	,963
	Semangat kerja (X1)	,058	,045	,163	1,294	,199
	Kompensasi (X2)	-,029	,048	-,085	-,607	,545
	Kepuasan kerja (X3)	,073	,047	,215	1,553	,124
	Iklim kerja (X4)	,047	,049	,125	,945	,347
	Kecerdasan emosional (Y1)	-,113	,059	-,339	-1,908	,060

a. Dependent Variable: |e2|

4. Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian

Correlations

		Semangat kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (X3)	Iklm kerja (X4)	Kecerdasan emosional (Y1)	Kinerja (Y2)
Semangat kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,415**	,438**	,442**	,575**	,645**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	,415**	1	,541**	,544**	,636**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96
Kepuasan kerja (X3)	Pearson Correlation	,438**	,541**	1	,497**	,647**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96
Iklm kerja (X4)	Pearson Correlation	,442**	,544**	,497**	1	,580**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96
Kecerdasan emosional (Y1)	Pearson Correlation	,575**	,636**	,647**	,580**	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	96	96	96	96	96	96
Kinerja (Y2)	Pearson Correlation	,645**	,676**	,707**	,670**	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96

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

Lampiran 7.
Analisis Jalur (Path Analysis) Persamaan Pertama

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan emosional (Y1)	3,6003	,41326	96
Semangat kerja (X1)	3,4776	,38674	96
Kompensasi (X2)	3,6026	,39833	96
Kepuasan kerja (X3)	3,6198	,40718	96
Iklim kerja (X4)	3,6104	,37030	96

Correlations

		Kecerdasan emosional (Y1)	Semangat kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (X3)	Iklim kerja (X4)
Pearson Correlation	Kecerdasan emosional (Y1)	1,000	,575	,636	,647	,580
	Semangat kerja (X1)	,575	1,000	,415	,438	,442
	Kompensasi (X2)	,636	,415	1,000	,541	,544
	Kepuasan kerja (X3)	,647	,438	,541	1,000	,497
	Iklim kerja (X4)	,580	,442	,544	,497	1,000
Sig. (1-tailed)	Kecerdasan emosional (Y1)	.	,000	,000	,000	,000
	Semangat kerja (X1)	,000	.	,000	,000	,000
	Kompensasi (X2)	,000	,000	.	,000	,000
	Kepuasan kerja (X3)	,000	,000	,000	.	,000
	Iklim kerja (X4)	,000	,000	,000	,000	.
N	Kecerdasan emosional (Y1)	96	96	96	96	96
	Semangat kerja (X1)	96	96	96	96	96
	Kompensasi (X2)	96	96	96	96	96
	Kepuasan kerja (X3)	96	96	96	96	96
	Iklim kerja (X4)	96	96	96	96	96

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,597	,26221

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,614 ^a	36,242	4	91	,000

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,968	4	2,492	36,242	,000 ^a
	Residual	6,257	91	,069		
	Total	16,224	95			

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X4), Semangat kerja (X1), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,161	,318		-,504	,615
	Semangat kerja (X1)	,271	,082	,254	3,324	,001
	Kompensasi (X2)	,287	,088	,276	3,273	,002
	Kepuasan kerja (X3)	,307	,084	,303	3,660	,000
	Iklim kerja (X4)	,186	,093	,167	2,006	,048

a. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Semangat kerja (X1)	,575	,329	,216
	Kompensasi (X2)	,636	,325	,213
	Kepuasan kerja (X3)	,647	,358	,238
	Iklim kerja (X4)	,580	,206	,131

a. Dependent Variable: Kecerdasan emosional (Y1)

Lampiran 8.
Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Kedua

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y2)	3,6222	,49072	96
Semangat kerja (X1)	3,4776	,38674	96
Kompensasi (X2)	3,6026	,39833	96
Kepuasan kerja (X3)	3,6198	,40718	96
Iklm kerja (X4)	3,6104	,37030	96
Kecerdasan emosional (Y1)	3,6003	,41326	96

Correlations

		Kinerja (Y2)	Semangat kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (X3)	Iklm kerja (X4)	Kecerdasan emosional (Y1)
Pearson Correlation	Kinerja (Y2)	1,000	,645	,676	,707	,670	,876
	Semangat kerja (X1)	,645	1,000	,415	,438	,442	,575
	Kompensasi (X2)	,676	,415	1,000	,541	,544	,636
	Kepuasan kerja (X3)	,707	,438	,541	1,000	,497	,647
	Iklm kerja (X4)	,670	,442	,544	,497	1,000	,580
	Kecerdasan emosional (Y1)	,876	,575	,636	,647	,580	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y2)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	Semangat kerja (X1)	,000	.	,000	,000	,000	,000
	Kompensasi (X2)	,000	,000	.	,000	,000	,000
	Kepuasan kerja (X3)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	Iklm kerja (X4)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	Kecerdasan emosional (Y1)	,000	,000	,000	,000	,000	.
N	Kinerja (Y2)	96	96	96	96	96	96
	Semangat kerja (X1)	96	96	96	96	96	96
	Kompensasi (X2)	96	96	96	96	96	96
	Kepuasan kerja (X3)	96	96	96	96	96	96
	Iklm kerja (X4)	96	96	96	96	96	96
	Kecerdasan emosional (Y1)	96	96	96	96	96	96

Variables Entered/Removed^ϕ

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklm kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,844	,19402

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,852 ^a	103,551	5	90	,000

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,489	5	3,898	103,551	,000 ^a
	Residual	3,388	90	,038		
	Total	22,877	95			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (Y1), Semangat kerja (X1), Iklim kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,249	,236		-5,294	,000
	Semangat kerja (X1)	,204	,064	,160	3,184	,002
	Kompensasi (X2)	,126	,069	,102	1,835	,070
	Kepuasan kerja (X3)	,200	,067	,166	3,004	,003
	Iklim kerja (X4)	,213	,070	,161	3,038	,003
	Kecerdasan emosional (Y1)	,616	,078	,519	7,940	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Semangat kerja (X1)	,645	,318	,129
	Kompensasi (X2)	,676	,190	,074
	Kepuasan kerja (X3)	,707	,302	,122
	Iklm kerja (X4)	,670	,305	,123
	Kecerdasan emosional (Y1)	,876	,642	,322

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)



Lampiran 9.
Perhitungan Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	a	b	Sa	Sb	ab	Sab	t-hitung	p-value
X1	0,254	0,519	0,082	0,078	0,132	0,047	2,795	0,006
X2	0,276	0,519	0,088	0,078	0,143	0,051	2,828	0,006
X3	0,303	0,519	0,084	0,078	0,157	0,050	3,147	0,002
X4	0,167	0,519	0,073	0,078	0,086	0,040	2,144	0,035

