



**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, KECERDASAN SOSIAL,
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS SOSIAL JEMBER**

*THE EFFECT OF SELF LEADERSHIP, SOCIAL INTELLIGENCE, AND WORK
ABILITY TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS SOSIAL JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

RATIH AYU KURNIAWATI

160810201068

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, KECERDASAN SOSIAL,
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS SOSIAL JEMBER**

*THE EFFECT OF SELF LEADERSHIP, SOCIAL INTELLIGENCE, AND WORK
ABILITY TO EMPLOYEE PERFORMACE IN DINAS SOSIAL JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

RATIH AYU KURNIAWATI

160810201068

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ratih Ayu Kurniawati
NIM : 160810201068
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya dan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya unsur paksa maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar adanya.

Jember, 23 April 2020

Yang menyatakan,

Ratih Ayu Kurniawati
160810201068

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember
Nama Mahasiswa : Ratih Ayu Kurniawati
NIM : 160810201068
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Disetujui Tanggal : 23 April 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurharjo, M.si.

NIP.195703101984031003

Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., MM.

NIP.196910071998021008

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ratih Ayu Kurniawati

NIM : 160810201068

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

23 April 2020

dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti,S.E.,M.Si

NIP 197405022000032001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M.

NIP 1955091919885031003 : (.....)

Anggota : Ema Desiana Prajitiasari, S.E., M.M.

NIP 196610201990022001 : (.....)

Mengetahui/Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Pas Foto

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Puji syukur kehadrat Allah SWT yang Maha lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW
2. Terimakasih kepada orangtua Ratih dan dua kakak sodaraku yang senantiasa mendoakan dan mendukung sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada Bapak Budi Nurharjo dan Ariwan Joko selaku pembimbing yang memberikan arahan serta solusi atas kendala yang saya alami selama pembuatan skripsi.
4. Terimakasih pada sahabatku dan rekan seperjuangan
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTO

“ empat hal yang perlu dipelajari dalam hidup : berfikir tenang, mencintai dengan tulus, melakukan setiap perbuatan dengan niat mulia, mempercayai tuhan tanpa keraguan”

(Helen Keller)

“ada sesuatu jauh lebih penting dari sekedar mencapai target yaitu mensyukuri yang telah didapat”

(Arraas)



RINGKASAN

Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember; Ratih ayu Kurniawati; 160810201068;85 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Indonesia merupakan bangsa yang majemuk karena keragamannya yang begitu unik. Salah satunya pada instansi pemerintahan dimana permasalahan sosial yang terjadi di masyarakat kini telah menjadi perhatian oleh banyak orang. Dinas Sosial memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang sosial. Untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial, instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Dinas sosial ini mengalami bermacam-macam masalah diantaranya yaitu yang dihadapi perusahaan ini karyawan Dinas Sosial Jember masih belum sepenuhnya menerapkan sifat *self leadership* dalam mempengaruhi dirinya melalui motivasi diri yaitu belum menumbuhkan rasa motivasi dalam menangani PMKS, kurangnya perhatiannya dalam memberikan pendidikan dan keterampilan bagi penyandang masalah sosial terutama anak jalanan, dan masih ada karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer pada aplikasi *excel*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember. Data yang digunakan penelitian ini yaitu data kuantitatif. Metode yang digunakan penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Jember. Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Jember. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Jember

SUMMARY

The Effect of Self Leadership, social Intelligence and Work Ability to the Employee Performance in Dinas Sosial Jember; Ratih Ayu; 160810201068; 85 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas of Jember.

Indonesia is a pluralistic nation because of its diversity that is so unique. One of them is in government agencies where social problems that occur in society have now become a concern of many people. The Social Service has the task of carrying out government affairs which are the regional authority in the social field. To carry out service tasks and handling social problems, government agencies need human resources. The success of an organization depends on how the employee's performance, efficiency, honesty, perseverance and integrity. This social service experiences various problems including the one faced by this company Jember Social Service employees have not fully implemented the nature of self leadership in influencing themselves through self-motivation that is not yet fostering a sense of motivation in dealing with PMKS, lack of attention in providing education and skills for people with problems especially social street children, and there are still employees who can not operate computers on Excel applications.

This study aims to determine the effect of Self Leadership, Social Intelligence and Work Ability on Employee Performance in Jember Social Service. The data used in this study is quantitative data. The method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Self Leadership has a significant effect on the performance of Jember Social Service employees. Social intelligence has a significant effect on the performance of Jember Social Services employees. Work Ability has a significant effect on the performance of Jember Social Services employees

PRAKATA

Puji syukur penulis atas kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan sosial, dan Kemampuan Kerja Terhadap *Kinerja* Karyawan Dinas Sosial Jember “. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Universitas Jember.

Saya menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, Oleh karena itu saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, pikiran dan selalu sabar membimbing dalam penulisan skripsi dan Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran dan perhatian hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Utama atas saran yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi, Drs. Mochamad Syaharudin, M.Si. selaku Dosen Sekretaris Penguji atas saran yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi, dan Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Anggota atas saran yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang turut membantu dalam memberikan informasi penting yang berkaitan dengan perkuliahan maupun penyelesaian tugas akhir.
7. Seluruh keluarga tercinta ibu, bapak, dan kakak-kakakku senantiasa memberikan semangat, doa, dan segala pengorbannya selama ini.
8. Sahabat tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya (Windi, Bocil, Gegeb, Erma, Coco, Karina, Rindang, Tita, Sarah, Dhea, Ratna, Feny, Nadia, Mitha, Fia, Sasa, Nia, dan banyak lagi)
9. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2016.
10. Semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan saran dan bantuan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

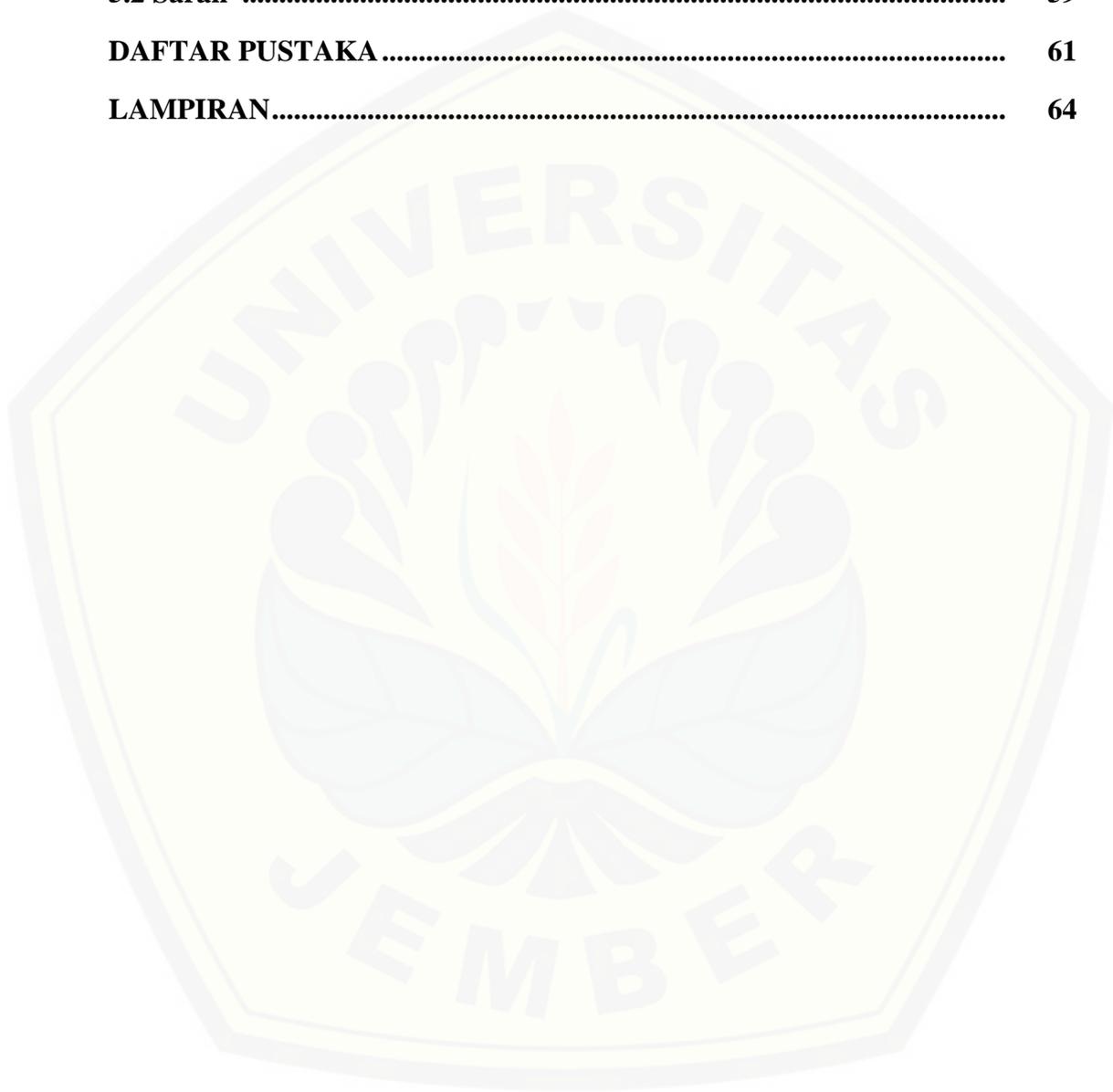
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca agar lebih baik kedepannya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 <i>Self leadership</i>	7
2.1.2 Kecerdasan Sosial	10
2.1.3 Kemampuan Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	16

2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	25
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis data	28
3.3.2 Sumber Data.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Identifikasi Variabel	29
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Skala Pengukuran variabel	33
3.8 Metode Analisis Data	34
3.8.1 Uji Instrumen	34
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.4 Uji Hipotesis	36
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	41
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	42
4.3 Hasil Analisis Data	47
4.3.1 Uji Instrumen	47
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.3.4 Uji Hipotesis	54

4.4 Pembahasan	55
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

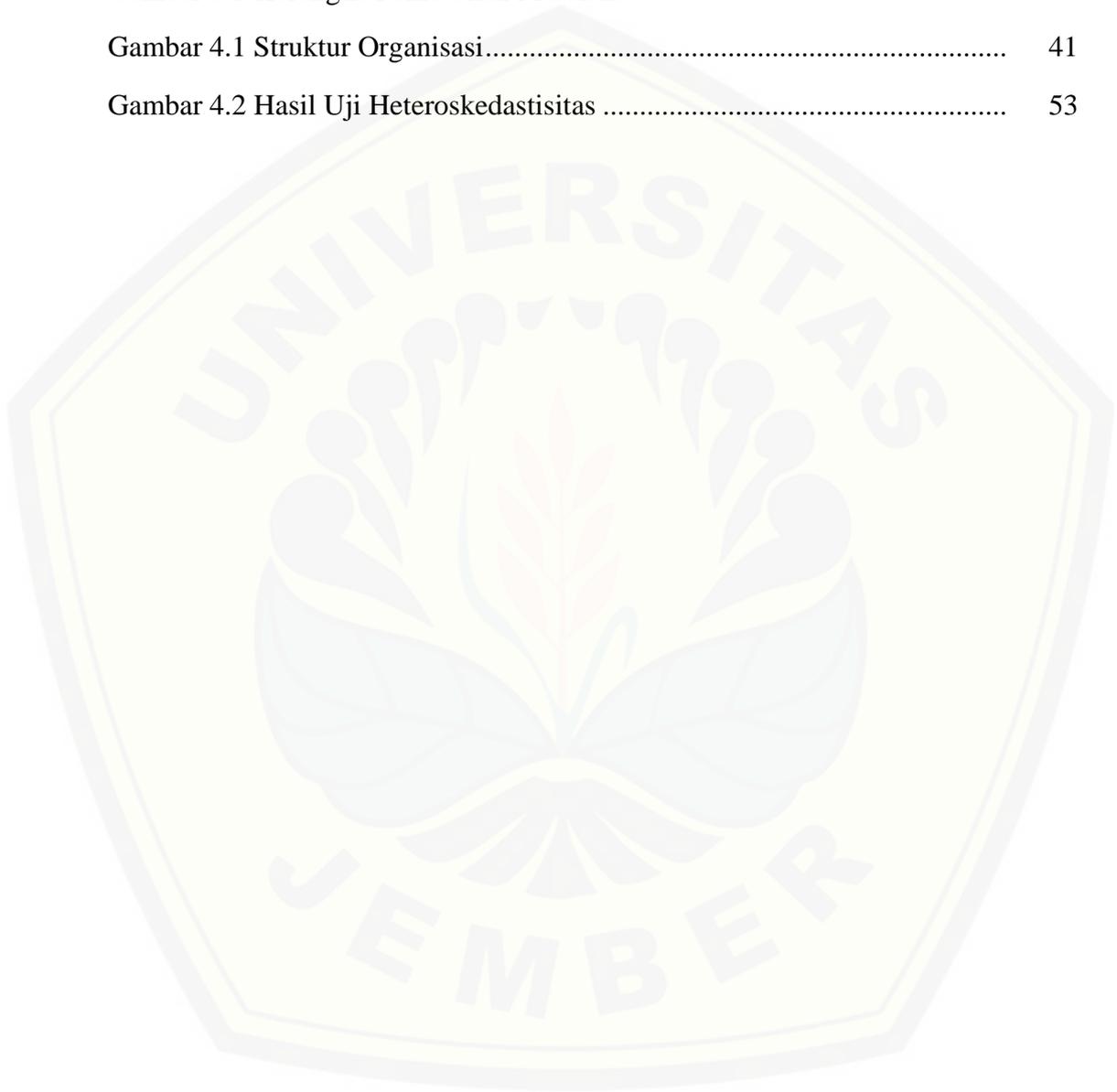


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan	42
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap <i>Self Leadership</i>	43
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Sosial.....	44
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja	45
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Kinerja	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	47
Tabel 4.7 Hasil Reliabilitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data.....	47
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2: Rekapitulasi Kuesioner.....	68
Lampiran 3: Distribusi Jawaban Responden.....	71
Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen	76
Lampiran 5: Analisa regresi Linier Berganda.....	80
Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik	81
Lampiran 7: Uji hipotesis.....	83
Lampiran 8: R tabel.....	84

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan bangsa yang majemuk karena keragamannya yang begitu unik. Dari keragaman tersebut dapat dilihat di era sekarang dimana banyaknya penemuan-penemuan baru diberbagai bidang. Seiring dengan pesatnya perkembangan pembangunan kesejahteraan sosial merupakan sebagian dari pembangunan nasional. Salah satunya pada instansi pemerintahan dimana permasalahan sosial yang terjadi di masyarakat kini telah menjadi perhatian oleh banyak orang. Masyarakat Kabupaten Jember dipengaruhi adanya perubahan dan perkembangan sosial yang semakin cepat sehingga dapat membawa dampak diberbagai sektor, seperti ekonomi, moralitas, dan psikologis masyarakat Jember.

Dinas Sosial Kabupaten Jember berlokasi di jalan PB. Sudirman no. 38 Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Dinas Sosial merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang sosial. Dinas dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Sosial memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang sosial. Kinerja Dinas Sosial adalah menangani permasalahan sosial seperti kemiskinan, Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan lain-lain. Peran penyuluhan pekerja sosial diharapkan memiliki kinerja dan sikap yang berkualitas untuk keberhasilan pemulihan kondisi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Kualitas penyuluhan kerja sosial tidak terlepas dari kinerja Dinas Sosial. Karyawan Dinas Sosial Jember menanamkan sikap sukarela, semangat untuk mengabdikan, bertanggung jawab dan rasa empati dalam menjalankan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial, instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia. Dengan begitu instansi pemerintah atau perusahaan dapat mengarahkan sumber daya manusianya agar terbentuk menjadi kinerja karyawan yang optimal. Salah satu faktor penentuan kesuksesan suatu perusahaan yaitu manusia. Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Di kehidupan manusia selalu ada interaksi antar sesama manusia dan lingkungannya. Manusia juga merupakan unsur penting

dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu suatu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta melatih karyawan dan menetapkan tujuan organisasi (Dessler, 2011:322). Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Berdasarkan uraian di atas bahwa perusahaan harus memastikan kinerjanya telah maksimal dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuannya. Menurut Bernadin dan Russel (Dalam Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, hasil kerja tersebut yaitu hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Baik buruknya kinerja Dinas Sosial Jember tergantung dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan merupakan bagian yang paling penting dalam menentukan kinerja karyawan yang dihasilkan Dinas Sosial Jember, karena karyawan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan arahan dari Kepala Dinas Sosialis. Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat membantu Dinas Sosial dalam mempertahankan keberadaannya, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja kurang baik dapat mempengaruhi kinerja Dinas Sosial Jember. Sehingga baik buruknya kinerja karyawan sangat menentukan mutu dan kinerja karyawan Dinas Sosial Jember. Pentingnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor yaitu, *self leadership*, kecerdasan sosial, dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self leadership*. Karyawan Dinas Sosial dalam kemampuan memimpin diri sendiri nyatanya memberikan dorongan kekuatan yang cukup kuat untuk kinerja karyawan yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaannya. Menurut Robbins (2006) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik kepemimpinan diri (*self leadership*) yaitu individu dikatakan bertanggung jawab, juga mampu membangun dan mengembangkan inisiatif, tanpa ada tekanan dari atasan dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya.

Self leadership dapat membantu karyawan Dinas Sosial dalam proses mempengaruhi diri sendirinya ketika mengatasi kesulitan dalam berkerja melalui suatu tindakan yang mampu mencapai motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja didalam organisasi.

Karyawan Dinas Sosial membutuhkan *self leadership* dalam memberikan kontribusinya terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Hal ini yang menjadi masalah pada Dinas sosial Jember, sebagai karyawan kurang pada kemampuan yang dimiliki dalam membayangkan dirinya berhasil melakukan pembinaan atau pemberdayaan PMKS sebelum pekerjaan tersebut dikerjakan. Dimana jumlah anak PMKS seperti anak jalanan dan anak terlantar yang ada di Jember dari tahun 2017-2019 menunjukkan peningkatan. Dalam melakukan tugasnya Dinas Sosial Jember untuk memperbaiki kondisi anak PMKS dengan cara memberikan pembinaan dan pemberdayaan pada anak PMKS nyatanya hal tersebut kurang berhasil, karena masih ada anak yang berkeliaran di tempat umum.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Muljono, Azhad, dan Herlambang (2015), Sawitri, Cahyandari dan Muawanah (2018), Putra dan Sintaasih (2018). Bahwa *self leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. D'Intino, dkk (2007: 105) Dikatakan bahwa pandangan kepemimpinan berada di tangan pemimpin mulai bergeser dengan adanya pandangan baru bahwa semua karyawan memiliki kemampuan untuk memimpin diri sendiri meskipun terbatas. Hal itu menjadikan *self leadership* merupakan kebutuhan organisasi di masa depan dan sangat dibutuhkan. Karyawan yang memiliki *self leadership* semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Kinerja karyawan tidak hanya di dukung dari *self leadership* namun di dukung dengan kemampuan mengelola perasaan dan emosinya. Kemampuan tersebut yaitu kecerdasan sosial menurut (Albercht 2006) Kecerdasan sosial adalah sebagai kemampuan untuk dapat hidup dengan orang lain dan membuat mereka mau bekerjasama dengan kita. Sedangkan menurut (Goleman,2006) kecerdasan sosial merupakan sekumpulan keterampilan yang menyebabkan kita berinteraksi

dengan lebih baik. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya sering kali melibatkan perasaan dan emosinya, sehingga karyawan Dinas Sosial dituntut memiliki kecerdasan sosial yang tinggi. Selain itu kecerdasan sosial dapat membantu para karyawannya dalam berkomunikasi dan berhubungan baik dengan orang lain. Kecerdasan sosial dapat membuat karyawan menunjukkan integritas yang dimiliki.

Setiap karyawan Dinas Sosial sudah memiliki kecerdasan sosial. Tetapi masih belum sempurna dalam memberikan kontribusinya melalui bimbingan dan penyuluhan rehabilitas sosial anak jalanan. Dilihat dari minimnya atau kurangnya perhatiannya dalam memberikan pendidikan dan keterampilan bagi penyandang masalah sosial terutama anak jalanan. Agar anak jalanan mau berkerja sama dengan Dinas Sosial dalam penyuluhan rehabilitas sosial maka Dinas Sosisal perlu memberikan inovasi baru pada program pembinaan yang dilakukan. Dengan begitu dibutuhkan kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk dapat hidup dengan orang lain dan membuat mereka mau bekerjasama dengan Dinas Sosial.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmayuniwati (2018), Mamangkey, Tewel, dan Trang (2018) menemukan adanya pengaruh positif kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan. Memberikan hasil bahwa seseorang yang dapat memproses situasi sosial dengan mudah akan memilih strategi penyelesaian masalah ketika menangani situasi yang menuntut karena pemahaman sosial dari keadaan tertentu memungkinkan untuk menganalisis dan memproses situasi nyata dan karena itu sampai pada penyelesaian masalah yang efektif.

Selain *self leadership* dan kecerdasan sosial kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2001), kemampuan kerja adalah kondisi potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya dengan sungguh-sungguh, efisien dan efektif. Apabila dapat kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakan secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Karyawan Dinas Sosial yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan menjadi pribadi yang bersifat tanggung jawab terhadap tugasnya, sabar dan berkerja keras, serta menjadi pribadi yang lebih baik.

Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki akan semakin baik kinerja yang di hasilkan.

Perusahaan perlu untuk memperkerjakan karyawannya dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan mengandalkan tenaga manusia. Permasalahan empiris mengenai kemampuan kerja yang terjadi pada karyawan Dinas Sosial yaitu masih ada sebagian karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer. Hal ini karena karyawan kurang pada skillnya saat mengoperasikan aplikasi excel dalam memasukan data anggota PMKS. Penelitian yang telah dilakukan oleh Zainal (2016) dan Sulistiani (2016) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dikatakan apabila seseorang dengan adanya tingkat hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti uraian di atas memang terjadi di dalam dunia kerja Dinas Sosial. Objek ini menarik untuk di teliti karena karyawannya dituntut tidak hanya memiliki kecerdasan sosial saja tetapi juga harus memiliki aspek lain seperti *self leadership* dan kemampuan kerja dengan adanya kontribusinya terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Berdasarkan masalah yang terjadi pada Dinas Sosial Jember penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial di Jember ?
- b. Apakah kecerdasan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial di Jember?
- c. Apakah kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial di Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan dalam proses pembelajaran untuk peneliti lain akan pentingnya *self leadership*, kecerdasan sosial, kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial di Jember

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dan penambahan ilmu tentang pentingnya *self leadership*, kecerdasan sosial, kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial di Jember.

3. Bagi Pihak Lain

Bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut serta untuk kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan yang telah ada.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Self Leadership*

Kepemimpinan diri atau *self leadership* menurut Manz *et al* (Muckhtar dan Lubis, 2012:313) menggambarkan bahwa suatu proses mempengaruhi diri sendiri melalui tindakan yang dilakukan orang tersebut dan memotivasi diri yang dibutuhkan juga mampu mencapai suatu arah diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self leadership* dapat diartikan sebagai pengetahuan dalam mempengaruhi diri sendiri yang cenderung mengarahkan seseorang pada tindakan dalam melakukan pekerjaannya yang memotivasi secara alami. *self leadership* juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan tetapi harus tetap harus dikerjakan (Tabak *et al.*, 2011). hal ini *self leadership* meliputi rancangan strategi kognitif dan perilaku spesifik untuk mempengaruhi diri sendiri secara efektif. Strategi ini dapat di kelompokkan dalam tiga kategori pokok yaitu pertama strategi yang berpusat pada perilaku, kedua strategi focus alami, dan yang ketiga strategipola berfikir konstruktif (Manz dan Neck, 2004).

Menurut Frese dan Fay (2001) yang dikutip Boss & Sims Jr. (2008 : 142), *self-leadership* ini diperoleh dari strategi kognitif untuk meningkatkan efektivitas kinerja seseorang dan perilaku tertentu. Pendapat penulis, meningkatnya efektivitas dan kinerja seseorang dilihat dari seseorang mampu melihat dirinya melalui beberapa metode yang bertujuan untuk mendapatkan strategi yang dibutuhkan untuk mengontrol atau memotivasi perilakunya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Kesimpulan dari *Self Leadership* yaitu terdapat pada kemampuan atau keinginan seseorang untuk melihat kejujuran dirinya sendiri atau mengatur diri sendiri untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik sebagaimana yang diharapkan individu maupun pihak lainnya.

Menurut Neck dan Houghton (2006) *Self Leadership* (kepemimpinan diri) untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan perusahaan karyawan harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengawasi, mengarahkan dan memotivasi dirinya atau pola pikir dan perilakunya. *Self Leadership* yaitu gabungan dari aspek kognitif yang terdiri dari *Self determination dan self talk* yang positif untuk mempengaruhi, memotivasi diri, dan aspek perilaku yang meliputi proses yang dilakukan untuk mengelola dan mengarahkan perilaku dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

a. Faktor-faktor pendukung *self leadership*

Menurut Pearce & Manz (2005:135-7), Ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek *self-leadership*, sebagai berikut :

1. *Urgency*

Dimana keadaan mendesak merupakan salah satu penghambat perkembangan *self leadership* karena situasi ini kemampuan karyawan dalam *self leadership* ini memerlukan waktu yang tidak sebentar untuk memecahkan masalah, jika *self leadership* sudah terbentuk dengan baik maka akan hilang dengan sendirinya.

2. *Creativity*

Kreativitas dan *self-leadership* menurut beberapa ahli merupakan riwayat yang penting bagi inovasi individual (Kalyar, 2011 : 21) : yaitu semakin tinggi kemampuan individu untuk mengembangkan ide-ide baru, maka semakin tinggi juga pengembangan inovasinya untuk mempengaruhi inovasi kelompok dan organisasinya. Kreativitas saja kurang memadai untuk menumbuhkan perkembangan inovasi juga perlu diselingi kekuatan yang berasal dari dalam diri individu untuk menghadapi tantangan apapun dalam kreativitas. Kekuatan dalam diri ini menurut Carmeli et al. (2006) sebagaimana dikutip Kalyar (2011 : 21) berasal dari *self leadership*.

3. *Interdependence*

Pada sistem kerja organisasi dalam jumlah saling ketergantungan dapat mempengaruhi beberapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-*

leadership diperlukan saat ketergantungan untuk melakukan tugas yang ada diorganisasi yang tidak begitu tinggi. Maka dari itu pengembangan *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu.

4. *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena saat situasi ini mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Walaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self-leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan pekerjaan yang kompleks, tentu saja disesuaikan dengan kemampuan individu yang terkait hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

b. Indikator *Self Leadership*

Menurut Houghton dan Neck (2006) indikator *self leadership* sebagai berikut :

1. *Mental imagery*

Merupakan upaya membayangkan dalam sebuah pekerjaannya yang akan berhasil sebelum tugasnya benar-benar selesai. Misalnya, karyawan yang diminta untuk membuat presentasi publik berpotensi meningkatkan kinerja sebelum presentasi mereka dengan mengimajinasikan selesainya presentasi yang sukses di benak mereka sebelum benar-benar dilakukan. *Mental imagery* mengacu kepada simbol, penetapan mental, pengalaman diri sendiri atau orang lain yang membuat suatu kinerja serasa telah terjadi dalam Houghton dan Neck (2006).

2. *Self-talk* (berbicara dengan diri sendiri)

Yaitu upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dipekerjaannya. Mengkoreksi diri pada kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan dan memperbaiki menjadi lebih baik. Misalnya, pada karyawan untuk meningkatkan sikap pekerjaannya dengan cara mengendalikan emosinya.

3. *Evaluation beliefs and assumptions*

Yaitu upaya evaluasi terhadap seberapa masalah yang dialami individu yang di hasilkan dari keyakinan (*beliefs*) dan anggapan-anggapan (*asumptions*) yang diyakini benar-benar terjadi dalam kenyataannya. Misalnya, karyawan yang memiliki asumsi yang negatif atau bersifat menggagu maka mereka akan menggantinya dengan asumsi yang positif dan bagaimana mereka mempengaruhi pola pikirnya.

2.1.2 Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial biasanya disebut dengan inteligensi interpersonal merupakan orang yang mampu berinteraksi, memahami, dan berhubungan baik dengan orang lain. Inteligensi interpersonal terdiri dari kemampuan sosial, keterampilan dalam menjali hubungan, dan memahami karakter orang lain (Alder, 2001). Kemudian, Albrecht (2006) berpendapat bahwa kecerdasan sosial merupakan suatu kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerja sama. Sedangkan Goleman (2006), mendefinisikan bahwa kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang untuk memahami orang lain dan bagaimana reaksi mereka terhadap berbagai situasi yang berbeda. Kecerdasan sosial merupakan sekumpulan keterampilan yang memungkinkan kita dalam berinteraksi dengan lebih baik.

Buzan (2002) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan sosial baik dalam berkomunikasi secara non verbal dengan orang lain menggunakan otak dan juga tubuhnya. Mereka memiliki kemampuan membaca bahasa tubuh orang lain dan mendengarkan untuk dapat sukses dalam kehidupan selanjutnya. Kecerdasan sosial akan membuat seseorang merasa nyaman berada dimanapun dengan orang lain yang berbeda budaya umur, dan latar belakang sosial. Jadi, berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan sosial merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi, memahami, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain dalam situasi yang berbeda-beda dengan menggunakan keterampilan-keterampilan sosial yang dimilikinya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan sosial

Menurut Gerungan (2004) pengaruh kecerdasan sosial yaitu :

1. Keluarga

merupakan tempat pertama dalam belajar untuk kehidupan sosial. Pengalaman-pengalaman berinteraksi dalam keluarga menjadi awal dan pedoman untuk berinteraksi dengan masyarakat luas. Bahwa kecerdasan sosial dipengaruhi oleh pola asuh orang tua.

2. Sekolah

Pendidikan tempat untuk memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan negosiasi, pidato atau berbicara di muka umum, dan keterampilan lainnya termasuk dalam kategori inteligensi interpersonal atau inteligensi sosial (Alder, 2001). Di sekolah dapat berkerja sama saat melakukan pengelompokan, aturan-aturan yang harus ditaati, dan semua termasuk dalam meningkatkan perkembangan kecerdasan sosial. Adapun, empati merupakan aspek dari kecerdasan sosial juga yang dipengaruhi oleh temannya.

b. Komponen Kecerdasan Sosial

1. Kesadaran sosial

Kemampuan individu untuk memahami perasaan dan pikiran orang lain akan kebutuhan orang lain dalam melihat, dan mengetahui konteks situasi sosial di Dinas Sosial. Misalnya karyawan yang sering kali memposisikan dirinya sebagai orang lain agar mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain.

2. Fasilitas Sosial

Kemampuan individu dalam mengelola interaksi dengan orang lain secara efektif dan berkomunikasi dengan baik. Misalnya, karyawan yang mampu mengendalikan saat berinteraksi dengan anggota PMKS.

c. Indikator Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman(2006) kecerdasan sosial memiliki aspek yang sangat penting yaitu :

1. Empati dasar
kemampuan dalam memahami isyarat-isyarat non verbal (perkataan, bahasa tubuh dan espresi wajah) dalam berinteraksi dengan orang lain.
2. Penyelarasan
Menawarkan perhatiannya dengan cara mendengarkan sepenuhnya dan berusaha memahami apa yang akan disampaikan sehingga orang lain menerima dengan tangan terbuka di Dinas Sosial.
3. Empati dasar
kemampuan dalam memahami isyarat-isyarat non verbal (perkataan, bahasa tubuh dan espresi wajah) dalam berinteraksi dengan orang lain..
4. Ketepatan empatik
Kemampuan untuk memahami secara tepat perasaan, pikiran dan maksud orang lain sehingga terciptanya interaksi yang harmonis
5. Pengertian sosial
kemampuan dalam menemukan solusi tentang dilema sosial.
6. Sinkroni
Berinteraksi secara tepat dengan menampilkan ekspresi wajah sesuai dengan keadaan orang lain.
7. Penampilan diri
Kemampuan untuk memberkan kesan positif terhadap orang lain.
8. Pengaruh
Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menghasilkan interaksi sosial yang baik
9. Kepedulian
Kemampuan seseorang untuk peduli terhadap kebutuhan orang lain dan melakukan tindakan yang sesuai dengan hal itu.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda tidak lain beberapa individu dianggap lebih rendah dari yang lain. Apa yang kita tahu bahwa setiap individu atau orang memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau kurang unggul dibandingkan individu atau orang lain dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Dari sudut pandang manajemen, masalahnya bukanlah pada apakah setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda. Mereka memang berbeda, tetapi isunya adalah mengetahui bagaimana setiap individu bisa memiliki kemampuan yang berbeda dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik (Robbins,2013). Kemudian menurut Thoah (2007) kemampuan merupakan salah satu dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya, supaya pekerjaan tersebut berhasil menurut Blanchard dan Hersey (Dalam Diah Ayu, 2013).

Selanjutnya menurut Gibson (2001) Kemampuan kerja adalah kondisi potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan sungguh-sungguh, efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini dimiliki oleh semua karyawan di tingkatan apapun itu, seseorang yang memiliki tingkat rendah jika ia memiliki kemampuan lebih baik dari pada yang lainnya. Menurut Zainun (1994) (Dalam Sariyathi,2003) bahwa kemampuan merupakan kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan. Sedangkan menurut Kaleta (2006:170) kemampuan kerja merujuk pada fitur yang kompleks dan tingkat menggambarkan interaksi antara kegiatan fisik, mental dan

kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi dan sosial yang diberikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan sikap, pengetahuan, pendidikan dan pengalaman.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Schumacher (Dalam Sinamo,2002:23) ada 3 komponen yaitu :

1. Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos Kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan . Berdasarkan kutipan tersebut diketahui bahwa tanpa ketiganya, semua sumber daya tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka. Jika di simak ketiga komponen yang tidak kelihatan tersebut memang berada dalam diri manusia, tersimpan dalam bentuk kemampuan insani operasional (*operational human abilities*).

b. Komponen Kemampuan Kerja

1. Kemampuan intelektual

Yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai kegiatan seperti berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan

memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang yang optimal.

2. Kemampuan Fisik

Yaitu kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan tugasnya yang menuntut stamina, keterampilan, dan keuletan. Setiap menyelesaikan pekerjaannya kemampuan ini lebih menuntut pada stamina dan kekuatannya.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman verbal

kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan satu sama lain.

2. Kecepatan perseptual

kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

3. Penalaran induktif

kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu

4. Penalaran deduktif

kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument

5. Ingatan

kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

6. Kecerdasan numeris

Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat

7. Visualisasi Ruang

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah

8. Faktor kekuatan

Kemampuan untuk mengerahkan kekuatan otot secara terus menerus dari waktu ke waktu

9. Faktor fleksibilitas

Kemampuan untuk mempercepat, mengulang gerakan meregangkan

10. Faktor stamina

Kemampuan untuk menjaga keseimbangan meskipun kekuatan menarik keseimbangan tersebut.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2001:378) menyatakan bahwa kinerja yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan pekerjaannya. Bernadin dan Russel (Dalam Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, hasil kerja tersebut yaitu hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Tika (2010:121) mengemukakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Dalam Wibowo, 2013:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dari waktu ke waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut kasmir (2016:189) faktor pengaruh kinerja yaitu:

1. keahlian dan kemampuan

kemampuan seseorang terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Individu yang memiliki keahlian dan kemampuan

yang tinggi dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah dan sesuai dengan targetnya.

2. Kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian baik dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja individu juga baik.

3. Motivasi

Individu yang memiliki dorongan kuat dalam dirinya akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

4. Hubungan dengan organisasi

Hubungan karyawan yang baik dan harmonis membuat karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja.

5. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) indikatornya sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan ketaatan dalam prosedur, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan kemampuan karyawan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Untuk mengukur penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai dengan beban kerja.

3. Efektifitas

Merupakan pemanfaatan waktu yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

4. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Kehadiran

Merupakan tingkat kehadirankaryawan dalam perusahaan menentukan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sangat penting digunakan untuk referensi dan dasar bagi peneliti, walaupun terdapat perbedaan subjek, objek, dan variabel penelitian. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muljono, Azhad, dan Herlambang (2015) dalam studinya dengan menganalisis “*Super Leadership dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*”. Dengan menggunakan analisis metode analisis regresi linier berganda. Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *super-leadership* dan *self-leadership* mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Penelitian yang dilakukan Hsien, Chun, Chen, dan Lin (2011) dengan judul “*Charismatic leadership and self leadership*” yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penemuannya menunjukkan bahwa *Charismatic leadership and self leadership* mempunyai dampak positif terhadap hubungan dalam konteks internalisasi dan identifikasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan Sawitri, Cahyandari dan Muawanah (2018) dengan judul penelitian “Hubungan *Self Leadership* (X1) *Self Efficacy* (X2), Kecerdasan Intelektual (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Badan Pendaptan Daerah Kabupaten Mojokerto ” yang menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisisnya. bahwa nilai sig variabel *self leadership* (X1) adalah 0,006, sehingga nilai $\alpha (0,05) > \text{Sig} (0,006)$ maka dapat disimpulkan bahwa *self leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima.. Terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan sawitri dengan penelitian sekarang, yaitu pada variabel *self leadership* (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Leadership* (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) Terhadap (Y) Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton”. Teknik yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 dengan nilai koefisien regresi 0,214. Nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Rachmayuniawati (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PHK Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya” yang menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini hasil bahwa kecerdasan sosial, motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pekerja secara positif. Dilihat dari *R Square* sebesar 0,399 artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Koraus, Kascakova, Parova, Veselovska (2016) dengan judul “*Social intelligence of managers and performance*” yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penemuannya menunjukkan bahwa kecerdasan sosial mempunyai dampak positif terhadap hubungan kinerja organisasi.

Selain Rachmayuniawati (2018), Mamangkey, Tewal, dan Trang (2018) juga pernah melakukan penelitian serupa dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kecerdasan Sosial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Wilayah Bank Bri Manado”. yang menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hasil uji validitas untuk semua variabel memiliki nilai signifikan $0,000 < \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliable.

Penelitian tentang kemampuan kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh penelitian Zainal (2016) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali” yang menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,044 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Penelitian yang dilakukan Osro, Lumbanraja, Salim, dan Absah (2018) dengan judul “*The Analysis of Personality and Work Ability on the Performance of Outsourcing Employees with Work Motivation*” yang menggunakan *path analysis*. Hasil penemuannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Kemudian penelitian oleh Sulistiani (2016) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) kinerja pegawai leasing” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja dengan perhitungan thitung sebesar 72,332 dan ttabel sebesar 1,956 yang berarti kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan K.C.Tangkawarouw, P.K.Lengkong, G.G. Lumintang (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah” yang menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Hsien,Chun, Chen, dan Lin (2011)	<i>Charismatic leadership (X1) and self leadership (X2)</i>	<i>Regresi linier Berganda</i>	menunjukkan bahwa <i>Charismatic leadership and self leadership</i> secara parsial dan silmutan berpengaruh positif terhadap hubungan dalam konteks internalisasi dan identifikasi.
2.	Muljono, Azhad, dan Herlambang (2015)	<i>Super Leadership(X1) Dan Self Leadership(X2): Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Y)</i>	<i>Regresi linier Berganda</i>	penelitian menunjukkan bahwa super-leadership dan self-leadership secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
3.	Koraus, Kascakova, Parova, Veselovska (2016)	<i>Social intelligence(X1) of managers and performance (Y)</i>	<i>Regresi linier berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan sosial secara parsial berpengaruh positif terhadap hubungan kinerja organisasi.
4.	Zainal	Kemampuan	<i>Regresi</i>	Hasil penelitian ini

Lanjutan penelitian Terdahulu

	(2016)	Kerja (X1), Pengalaman Kerja(X2) dan Disiplin Kerja(X3) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)	<i>linier</i> <i>berganda</i>	menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada kantor kecamatan Bahodopi kabupaten Morowali
5.	Sulistiani (2016)	Kemampuan Kerja(X1) dan Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	<i>Regresi</i> <i>linier</i> <i>berganda</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai leasing.
6.	Sawitri, Cahyandari dan Muawanah(2018)	<i>Self Leadership</i> (X1) <i>Self</i> <i>Efficacy</i> (X2), Kecerdasan Intelektual (X3) dan Kinerja karyawan (Y)	<i>Regresi</i> <i>linier</i> <i>berganda</i>	bahwa variabel variabel <i>self leadership</i> , <i>self efficacy</i> dan kecerdasan intelektual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaidi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto
7.	Putra dan Sintaasih	<i>Self Leadership</i> (X1)Dan	<i>Regresi</i> <i>linier</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	(2018)	Komitmen Organisasional (X2) Terhadap (Y)	<i>berganda</i>	bahwa <i>self leadership</i> dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Rachmayun iawati (2018)	Kecerdasan Sosial (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)	<i>Regresi linier berganda</i>	Hasil penelitian bahwa kecerdasan sosial, motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja sosial pendamping PHK Dinas Sosial Tasikmalaya.
9.	Mamangkey, Tewal, dan Trang (2018)	kecedasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan sosial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)	<i>Regresi Linier berganda</i>	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado

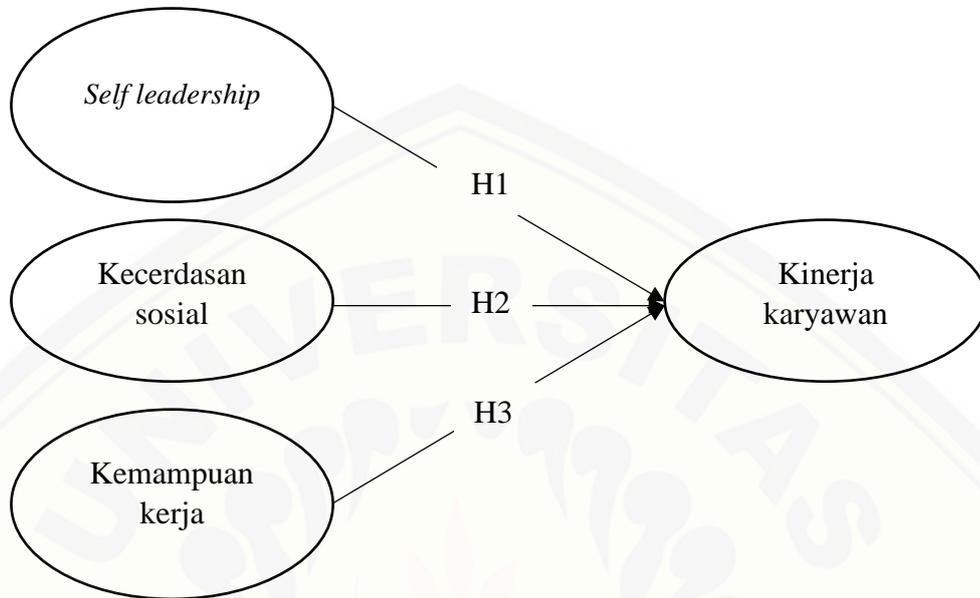
10.	Osro, Lumbanraja ,Salim, dan Absah (2018)	<i>The Analysis of Path Personality(X1) and Work Ability (X2) on the Performance(Y) of Outsourcing Employees with Work Motivation(Z)</i>	<i>Path analisis</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai intervensi di PT Inalum di Kuala Tanjung.
11.	K.C.Tangka warouw, P.K. Lengkong, G.G. Lumintang (2019)	Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Kinerja (Y)	<i>Regresi Linier berganda</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *self leadership*, kecerdasan sosial, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar berikut :

1. Ingin mengetahui pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Jember
2. Ingin mengetahui Pengaruh Kecerdasan sosial terhadap kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember

3. Ingin mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Jember.



Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sawitri, Cahyandari dan Muawanah (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Manz *et al* (Muckhtar dan Lubis, 2011:313) menyatakan bahwa proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Muljono, Azhad dan Herlambang (2015), Putra dan Sintaasih (2018), Hsien, Chun, Chen, dan Lin (2011). Juga menunjukkan adanya pengaruh antar variabel *self leadership* terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan adanya mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami.

Berdasarkan pertimbangan kajian teoridan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis pertama yakni :

H1:*Self leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Jember.

b. Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Mamangkey, Tewel dan Trang (2018), Rachmayuniawati (2018), Koraus, Kascakova, Parova, Veselovska (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja karyawan bahwamanajemen SDM sebaiknya meningkatkan kecerdasan sosial karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari manajemen dapat tercapai dan terlaksana. MenurutAlbercht (2006) Kecerdasan sosial adalah sebagai kemampuan untuk dapat hidup dengan orang lain dan membuat mereka mau bekerjasama dengan kita. Maka dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2 : Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DinasSosial Jember.

c. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Sulistiani (2016), Zainal (2016), Osro, Lumbanraja,Salim, dan Absah (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahwa kemampuan kerja dipandang sangat penting sebagai penggerak dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya, supaya pekerjaan tersebut berhasil menurut Blanchard dan Hersey (Dalam Diah Ayu, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh K.C.Tangkawarouw, P.K.Lengkong, G.G. Lumintang (2019) menunjukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Jember.

BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rencana Penelitian

Penelitian ini di buat untuk mengetahui latar belakang permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, konsep dasar, pengumpulan data dan hipotesis permasalahan yang ada. Penelitian ini juga termasuk dalam penelitian penjelasan ,dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab dan akibat antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Penelitian ini bersifat kuantitatif yang merupakan penelitian yang berlangsung secara sistematis yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek dan fenomena yang terjadi. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan objek Dinas Sosial Jember. Pada objek tersebut dianalisis *self leadership*, kecerdasan sosial, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah empiris yang terdiri dari, subjek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:80). Populasi pada penelitian ini adalah Dinas Sosial Jember dengan jumlah 50 karyawan tetap dan tidak tetap.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiono (2015:93) sampel merupakan sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Menurut Sugiono (2015: 93) bahwa metode sensus atau sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada pada Dinas Sosial Jember kurang dari 100 responden

sehingga pada penelitian ini diambil semua dalam sampel karyawan yaitu pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang berjumlah 50 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Diperoleh dari nilai jawaban dari kuesioner yang diberikan responden.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yang berhubungan dengan variabel minat untuk tujuan yang spesifik studi. Dalam penelitian ini, data primer ini di dapat dari wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Dinas Sosial Jember. Sumber data yang di peroleh berasal dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel *self leadership*, kecerdasan sosial, kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Uma dan Sekaran, 2011:76)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara (Rusli, 2014:9). Sumber data sekunder berasal dari jurnal-jurnal, literatur, buku yang terkait dengan penelitian, dan web (<http://www.jemberkab.go.id/dinas-sosial/>) mengenai Dinas Sosial Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik Teknik pengumpulan data sangat penting untuk mempermudah berlangsungnya penelitian, untuk itulah perlu digunakan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, yang dimana pertanyaan tersebut berhubungan dengan masalah penelitian. pada penelitian ini kuesioner di berikan kepada 50 pegawai tetap dan tidak tetap di Dinas Sosial jember.

b. studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan buku, literatur, dan internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: *Self Leadership* (X1), kecerdasan sosial (X2), dan kemampuan kerja (X3).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan di Dinas Sosial Jember.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 *Self Leadership* (X1)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam mempengaruhi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki *self leadership* yang tinggi dapat berkerja lebih efektif. Berikut ini adalah indikator menurut Houghton dan Neck (2006) :

1. *Mental imagery*

Kemampuan yang dimiliki karyawan Dinas Sosial dalam membayangkan dirinya berhasil melakukan pembinaan atau pemberdayaan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) sebelum pekerjaan tersebut dikerjakan. Sehingga dapat membangun rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. *Self-talk* (berbicara dengan diri sendiri)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan *self talk* (berbicara dengan diri sendiri) untuk meningkatkan kontrol terhadap emosinya dengan kata-kata “saya pasti bisa menyelesaikan semua pekerjaan ini”

3. *Evaluation beliefs and assumptions* (evaluasi keyakinan dan asumsi)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam mengevaluasi beberapa masalah yang dihadapi. Dengan menentukan perilaku mana yang positif atau negatif yang akhirnya dapat mengarahkan perilaku yang harus diubah seperti mengevaluasi diri saat tidak setuju dengan pendapat rekan kerja.

3.6.2 Kecerdasan Sosial (X2)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam berinteraksi dan berhubungan baik dengan orang lain untuk mengajak orang tersebut dalam berkerja sama. Kecerdasan sosial Menurut (Goleman, 2006) aspek yang sangat penting pada kesadaran sosial dan fasilitas sosial yaitu :

1. Empati dasar

kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian PMKS difabel dalam memahami isyarat emosinya melalui ekspresi wajah saat berinteraksi dengan kaum difabel (penyandang cacat).

2. Penyelarasan

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam mendengarkan rekan kerja saat lagi kesusahan maka dengan penuh perhatian karyawan tersebut membantunya.

3. Ketepatan empatik

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memahami perasaan secara tepat dengan cara saling mengetahui karakter satu sama lain maka akan terjadi hubungan yang lebih harmonis.

4. Sinkroni

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian PMKS lanjut usia saat berinteraksi dengan orang lanjut usia secara tepat melalui ekspresi yang sesuai dengan keadaan orang tersebut.

5. Penampilan diri

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian PMKS difabel dalam menampilkan diri dengan cara memberikan kesan positif seperti memotivasi atau memberi semangat pada kaum difabel.

6. Pengaruh

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian PMKS fakir miskin dalam mempengaruhi perasaan anggota PMKS dengan cara membantu masyarakatnya dalam mengatasi permasalahan sosial.

7. Kepedulian

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian PMKS korban bencana dalam memberikan bantuan atau sukarelawan pada anggota PMKS korban bencana untuk menjadi pribadi yang lebih bersyukur.

3.6.3 Kemampuan Kerja

Merupakan kondisi potensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditugaskan dengan sungguh-sungguh. Dimensi kemampuan kerja yang dikemukakan Robins (2013) indikatornya meliputi:

1. Pemahaman verbal

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam memahami intruksi kerja yang diberikan oleh atasan.

2. Kecepatan perseptual
Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam mengenali anggota PMKS
3. Visualisasi Ruang
Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial dalam memberikan improvisasi ruang jika ada perubahan dalam ruangan.
4. Faktor kekuatan
kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial bagian perencanaan dan pelaporan untuk menggunakan kekuatan ototnya dengan gerakan berulang-ulang saat mengelola dan menyusundata anggota PMKS.
5. Faktor fleksibilitas
Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial bagian perencanaan dan pelaporan untuk berkerja secara cepat dalam mengerjakan tugasnya.
6. Faktor stamina
Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Sosial bagian perencanaan dan pelaporan untuk berkerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditetapkan perusahaan.

3.6.4 Variabel terikat atau dependent variabel.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerjayang dicapai karyawan Dinas Sosial dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jacson (2006:378) indikatornyasebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja yaitu bagaimana karyawan Dinas Sosial mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan prosedur yang ditetapkan dalam bentuk tanggung jawab, disiplin dan ketepatan.

2. Kuantitas

Yaitu bagaimana karyawan Dinas Sosiasl mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

3. Efektifitas

Karyawan Dinas Sosial dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu

4. Kehadiran

Karyawan Dinas Sosial untuk selalu masuk kerja dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang gejala sosial (Riduwan dan Kuncoro,2017:20). Dalam penelitian skala likert yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono,2015:93). Setiap item dalam daftar pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel diberi atau dinilai skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| c. Cukup Setuju (CS) | : diberi skor 3 |
| d. Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| e. Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.2 Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2009:248) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid, valid ini dikatakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas di penelitian ini melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing nilai indikator dengan total konstruk. Konstruk akan dinyatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* > 0,5 dan signifikan < 0,05. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dalam Arikunto (2010:213).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016: 47) reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner atau pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel. Variabel akan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel ini dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Apabila nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan : α : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah variabel independen dalam persamaan

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

3.8.4 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2013: 110) uji normalitas ini bertujuan yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dan datanya berdistribusi normal yaitu dengan melihat normal *probabiliy plot* yang menggambarkan data sesungguhnya akan membentuk satu

garis lurus diagonalnya atau mengikuti garis diagonalnya. Selain menggunakan normal *probability plot* yaitu bisa juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tabel *one sample kolmogorov-Smirnov test* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

1. Apabila taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Apabila taraf signifikan (α) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.2 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel dependen dan independen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Analisis ini juga dapat memprediksi nilai variabel dependen dan independen pada nilai yang mengalami kenaikan atau penurunan. Peneliti menggunakan 3 variabel independen, sehingga diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
x₁ : *self leadership*
x₂ : Kecerdasan sosial
x₃ : kemampuan kerja
b₁.b₂.b₃: Koefisien regresi
a : Konstanta
e : Kesalahan pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Penelitian ini

menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinieritas yaitu untuk Uji mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2015:186). Uji ini dapat dilakukan dengan VIF (*variable inflation factor*) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
- 2) Apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, jika varian dari residual dari satu pengamat ke pengamat yang lain berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas (Sujarweni, 2015:186). Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika :

- 1) Titik titik menyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik titik data tidak berpola.
- 4) Penyebaran titik titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3.11 Uji Hipotesis (Uji - t)

Uji hipotesis ini menggunakan penelitian yang disebut uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan menurut Priyatno (2010:68) adalah:

$$t = \frac{b}{S(b_1)}$$

Keterangan : t = hasil t hitung

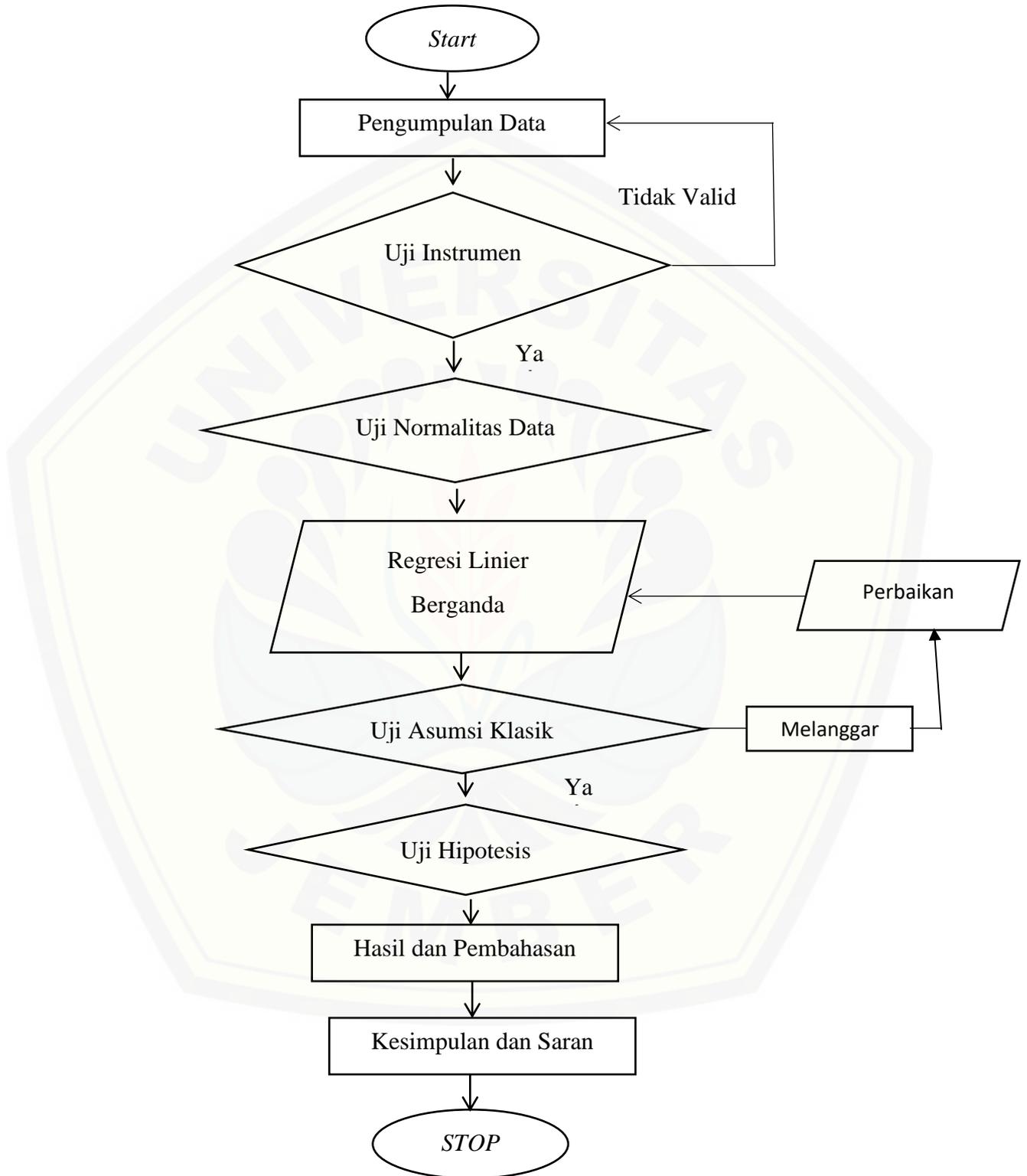
b₁ = koefisien regresi linear dari variabel X

S = *standard error* variabel bebas

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Gambar :

Keterangan dari gambar kerangka pemecahan masalah :

- a. *Start* adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji instrumen yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan data akurat. Jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan kuesioner dan pengumpulan data ulang. Jika data dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- d. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusikan normal atau tidak. Jika data tidak normal maka perlu dilakukan perbaikan pada datanya. Jika data normal dilanjutkan ke data selanjutnya.
- e. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat
- f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas model, uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- g. Melakukan uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t.
- h. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- i. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop* menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif signifikan, artinya *Self Leadership* yang baik akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Dinas Sosial Jember.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan, artinya Kecerdasan Sosial yang baik akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Dinas Sosial Jember.
3. Hasil pengujian regresi berganda Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Jember. Karyawan mampu menguasai pekerjaannya dengan menggunakan kemampuan kerja yang dimilikinya. Artinya semakin baik Kemampuan Kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

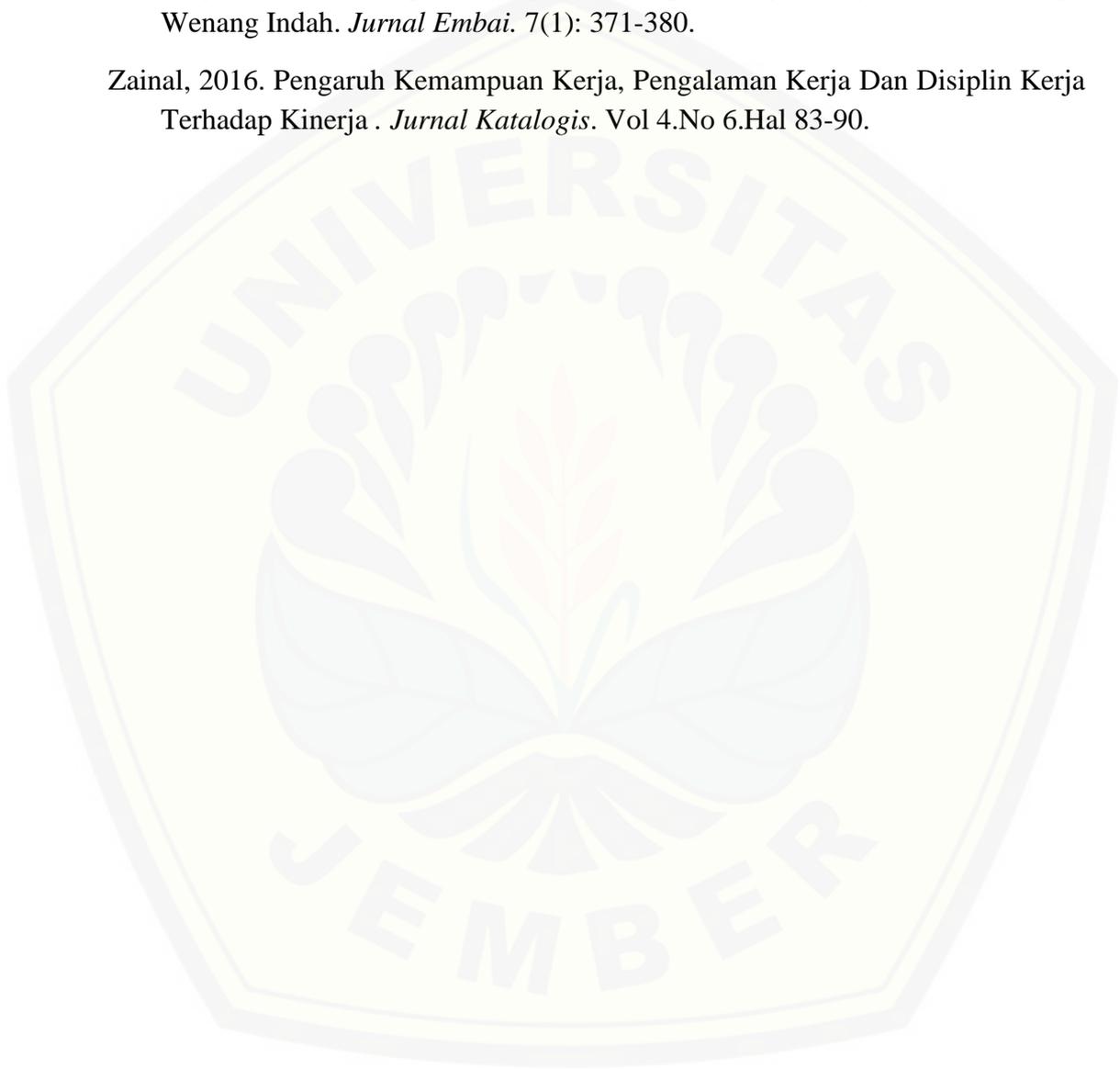
1. untuk *Self Leadership* Dinas Sosial Jember untuk meningkatkan variabel tersebut yaitu sebaiknya dengan cara memberikan perilaku yang positif dan pelatihan secara personal untuk meningkatkan wawasan anggota Penyandang Masyarakat Kesejahteraan Sosial (PMKS) agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dinas Sosial Jember untuk meningkatkan kecerdasan sosial, khususnya pada indikator bahwa karyawan mampu memahami isyarat emosi ketika berinteraksi dengan kaum difabel melalui espresi dengan cara karyawan perlu berlatih cara berkomunikasi dengan menggunakan bahasa isyarat agar lebih di pahami oleh kaum difabel untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dinas Sosial Jember untuk mempertahankan kemampuan kerjanya yaitu diharapkan para karyawan dibeikan training atau pelatihan pembelajaran menggunakan atau mengopersikan komputer agar kinerjanya optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Uddin, 2012. Job Satisfaction Of Bankers And Its Impact In Banking : A Case Study Of Janata Bank .*Journal ASA University Review*. 6(2).
- Albrecht, Karl. 2006. *Social Intelligence: The New Science Of Success*. En.Bookfi.Org. Diakses Pada Tanggal 28 November 2013.
- Alimah (2019). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi perusahaan rokok gagak hitam bondowoso. *Artikel mahasiswa 2019*. Hal 7-35.
- Azwar, Saifuddin, 2012. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Febriantoro (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2019*, hal 16-19.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8 Cetakan Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L Donely. 2001. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku Struktur*. Jakarta :Erlangga
- Goleman ,2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. PT Gramedia Pustaka Utama,Bandung.
- Houghton Dan Neck, 2006. The Revised Self Leadership Quetiommaire Testing A Hierarchical Factor Structure For Self Leadership. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol 8. Hal 1-26.
- Hsien, Chun, Chen, Dan Lin, 2011. Charismatic Leadership And Self Leadership. *Journalof Organizational Change*. Vol 24. Hal 299-313.
- Koraus, Kascakova, Parova, Veselovska .2016. Social Intelligence Of Managers Andperformance. *Journal Of Security And Sustainability Issues*. Vol 6. Hal 457-477.

- Mamangkey, Tewel, Trang. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol 6. No 4.
- Manz C. 1990. *The Art of Self-Leadership: Strategies for Personal Effectiveness in Your Life and Work*.
- Muljono, Azhad, Dan Herlambang. 2015. Super Leadership Dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional FE UM Jember*.
- Osro, Lumbanraja, Salim, Dan Absah. 2018. The Analysis Of Personality And Work Ability On The Performance Of Outsourcing Employees With Work Motivation. *Journal Of Economic Studies*. Vol 4. Hal 90-104.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Putra, Sintaasih, 2018. Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7. No 8.
- Rachmayuniawati, 2018. Pengaruh Kecerdasan sosial, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol 4. No 2.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh Sabardini. 2006. Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen Dan JUDGE . 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rusli M. 2014. *Pengelolaan Statistik Yang Menyenangkan*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sawitri, Cahyandari Dan Muawanah, 2018. Hubungan Self Leadership , Self Efficacy, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 6(1): 76-90.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business Edisi 1 And 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sujarweni, W.V. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sulistiani. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. *Jurnal Ilmu Manajemen*.3(2):187-189.
- Tangkawarouw, P.K. Lengkong, G.G. Lumintang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal Embai*. 7(1): 371-380.
- Zainal, 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Katalogis*. Vol 4.No 6.Hal 83-90.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada,
Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i
Karyawan/ Karyawati Dinas Sosial
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat penulisan skripsi untuk menyelesaikan studi S1, saya mahasiswa S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul penelitian skripsi saya adalah “Pengaruh *self Leadership*, Kecerdasan sosial, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember”.

Berkaitan dengan judul tersebut, saya mohon dengan hormat agar saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dengan jujur dan apa adanya. Peneliti tidak akan mempublikasi jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah.

Terima kasih atas kesediaan dan kerjasama saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Ratih Ayu Kurniawati

NIM 160810201068

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin* : a. Laki-laki b. Perempuan
5. Lama bekerja :
6. Pendidikan terakhir* : a. SD/MI b. SMP/MTs c. SMA/SMK/MA
d. D3 e. S1
7. Jabatan :

*lingkari sesuai identitas Anda

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas saudara (kerahasiaan identitas dijamin oleh peneliti).
2. Pernyataan-pernyataan ini harap diisi dengan jujur dan apa adanya agar penelitian ini memperoleh data yang valid.
3. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan yang anda alami atau rasakan. Ada lima pilihan jawaban pernyataan, antara lain :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

KUESIONER**1. Self leadership (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Sebelum saya melakukan pekerjaan, saya membayangkan terlebih dahulu bahwa saya akan berhasil ketika melakukan pekerjaan tersebut.					
2.	Saya berbicara kepada diri sendiri untuk membantu saya mengatasi permasalahan yang sulit.					
3.	Saya secara terbuka mengevaluasi pendapat saya sendiri ketika saya memiliki ketidak sepakatan dengan orang lain.					

2. Kecerdasan Sosial (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya ini memiliki kemampuan memahami isyarat emosi ketika berinteraksi dengan kaum difabel melalui ekspresi wajah					
2.	Saya mampu mendengar cerita orang lain dengan penuh perhatian					
3.	Saya ini mampu memahami secara tepat perasaan orang lain.					
4.	Saya memiliki kemampuan berinteraksi secara tepat dengan anggota PMKS melalui ekspresi wajah					
5.	Saya ini mampu memberikan kesan positif terhadap anggota PMKS					
6.	Saya ini mampu mempengaruhi perasaan anggota PMKS					
7.	Saya memiliki kemampuan peduli terhadap anggota PMKS yang membutuhkan bantuan.					

3. Kemampuan kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya ini mampu memahami intruksi kerja yang diberikan atasan					
2.	Saya ini mampumengenali kemiripan visual anggota PMKS					
3.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam penataan ruang kerja saya					
4.	Saya ini mampu berkerja dengan gerakan berulang-ulang saat mengelola data anggota PMKS					
5.	Saya mampu bergerak cepat dalam berkerja					
6.	Saya ini mampu berkerja lebih dari jam kerja normal yang ditetapkan perusahaan					

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas hasil kerja saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
3.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
4.	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam berkerja					

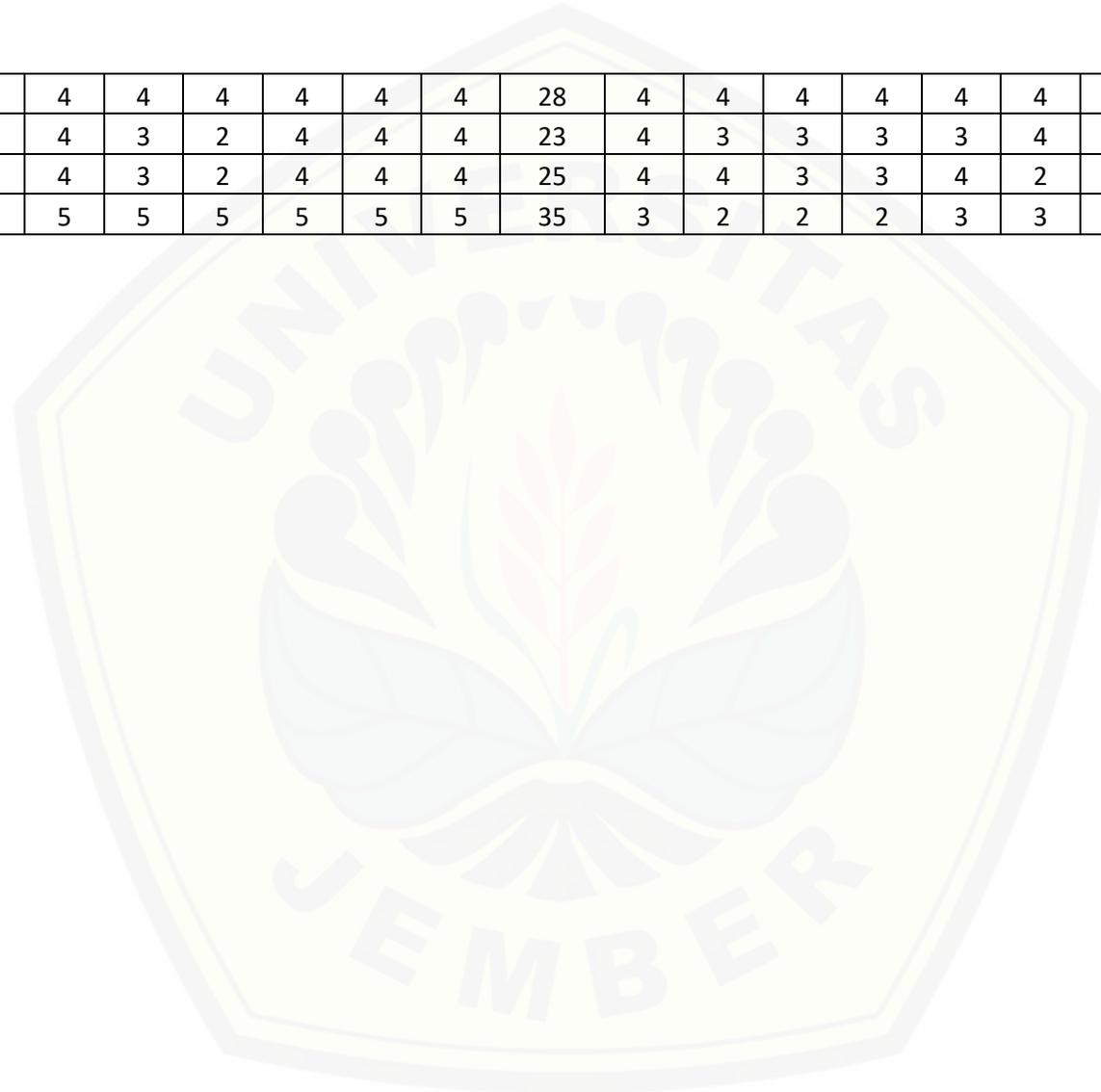
Lampiran 2

Jawaban responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
1.	5	5	5	15	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	4	4	16
2.	5	5	5	15	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	4	4	16
3.	5	5	5	15	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	4	4	16
4.	5	5	5	15	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	4	4	16
5.	5	5	5	15	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	4	4	16
6.	3	4	4	11	4	4	4	2	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	16
7.	5	5	4	14	4	4	4	4	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	19
8.	5	4	3	12	3	3	3	4	4	3	4	24	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	5	16
9.	4	3	3	10	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	16
10.	3	2	4	9	2	4	3	2	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	14
11.	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	2	2	4	2	21	4	4	4	4	16
12.	4	2	4	10	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	17
13.	2	2	4	8	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	3	4	15
14.	5	4	3	12	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	3	15
15.	5	4	3	12	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	3	15
16.	2	3	4	9	3	4	2	1	3	3	4	20	5	3	4	4	3	5	4	28	4	4	3	4	15
17.	4	2	2	8	5	5	4	5	5	4	5	33	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	16
18.	5	2	5	12	4	5	5	4	4	3	5	30	5	4	3	4	4	5	5	30	5	5	4	4	18
19.	5	2	5	12	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	5	4	4	5	5	32	5	5	4	4	18
20.	5	5	5	15	4	4	4	3	5	4	5	29	5	4	4	5	4	4	3	29	5	5	4	3	17
21.	4	2	2	8	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16

22.	4	4	4	12	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	5	17
23.	4	2	3	9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
24.	5	4	4	13	5	5	5	4	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	18
25.	5	2	3	10	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	19
26.	5	4	4	13	4	4	4	3	4	4	5	28	3	3	5	4	3	2	2	22	4	4	4	4	16
27.	5	4	4	13	4	5	4	4	5	5	5	32	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20
28.	3	2	3	8	2	4	3	2	4	5	4	24	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	13
29.	3	3	4	10	5	5	4	4	5	5	5	33	4	3	2	3	3	2	1	18	4	4	3	3	14
30.	2	3	3	8	4	5	4	3	4	4	4	28	4	3	2	3	3	2	1	18	4	4	3	3	14
31.	5	4	5	14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	16
32.	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	4	4	16
33.	2	2	3	7	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16
34.	5	4	3	12	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	5	18
35.	4	2	2	8	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16
36.	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	4	4	16
37.	3	3	3	9	3	3	3	4	4	3	5	25	5	4	3	4	4	4	4	28	4	4	3	3	14
38.	4	3	3	10	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	3	5	17
39.	4	3	3	10	4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16
40.	3	2	3	8	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	2	3	3	4	20	4	3	3	3	13
41.	5	2	3	10	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	4	4	5	5	29	5	3	5	4	17
42.	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	3	5	17
43.	4	3	4	11	3	4	4	3	4	3	4	25	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
44.	5	4	5	14	3	2	2	2	3	4	4	20	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	3	3	14
45.	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	3	15
46.	3	4	3	10	4	3	2	2	2	3	4	20	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	5	4	17

47.	4	2	3	9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	14
48.	3	2	3	8	2	4	3	2	4	4	4	23	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	3	13
49.	3	4	3	10	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	2	2	22	4	4	4	4	16
50.	4	4	2	10	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	2	2	3	3	3	18	4	4	4	4	16



Lampiran 3. Uji Validitas**Jawaban Responden****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,0	8,0	8,0
	CS	10	20,0	20,0	28,0
	S	14	28,0	28,0	56,0
	SS	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	32,0	32,0	32,0
	CS	9	18,0	18,0	50,0
	S	17	34,0	34,0	84,0
	SS	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,0	8,0	8,0
	CS	20	40,0	40,0	48,0
	S	15	30,0	30,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,0	6,0	6,0
	CS	5	10,0	10,0	16,0
	S	32	64,0	64,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	CS	3	6,0	6,0	8,0
	S	29	58,0	58,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,0	6,0	6,0
	CS	11	22,0	22,0	28,0
	S	25	50,0	50,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	12	24,0	24,0	26,0
	CS	4	8,0	8,0	34,0
	S	24	48,0	48,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	CS	2	4,0	4,0	8,0
	S	35	70,0	70,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	12,0	12,0	12,0
	S	30	60,0	60,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	50,0	50,0	50,0
	SS	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	6,0	6,0	6,0
	S	31	62,0	62,0	68,0
	SS	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	CS	8	16,0	16,0	18,0
	S	32	64,0	64,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,0	8,0	8,0

	CS	15	30,0	30,0	38,0
	S	21	42,0	42,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,0	6,0	6,0
	CS	12	24,0	24,0	30,0
	S	24	48,0	48,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	CS	10	20,0	20,0	22,0
	S	30	60,0	60,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,0	8,0	8,0
	CS	9	18,0	18,0	26,0
	S	22	44,0	44,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,0	4,0	4,0
	TS	9	18,0	18,0	22,0

	CS	6	12,0	12,0	34,0
	S	18	36,0	36,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	84,0	84,0	84,0
	SS	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10,0	10,0	10,0
	S	39	78,0	78,0	88,0
	SS	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	14	28,0	28,0	28,0
	S	30	60,0	60,0	88,0
	SS	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	12	24,0	24,0	24,0
	S	28	56,0	56,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5	Pearson Correlation	,600**	,567**	,636**	,574**	1	,521**	,531**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,452**	,608**	,559**	,373**	,521**	1	,327*	,666**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,008	,000		,021	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,517**	,431**	,637**	,656**	,531**	,327*	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,021		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,802**	,789**	,922**	,845**	,785**	,666**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	total_x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,567**	,552**	,686**	,571**	,662**	,509**	,750**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.2	Pearson Correlation	,567**	1	,631**	,669**	,774**	,586**	,486**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.3	Pearson Correlation	,552**	,631**	1	,816**	,622**	,657**	,623**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.4	Pearson Correlation	,686**	,669**	,816**	1	,703**	,698**	,692**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.5	Pearson Correlation	,571**	,774**	,622**	,703**	1	,526**	,551**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.6	Pearson Correlation	,662**	,586**	,657**	,698**	,526**	1	,856**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.7	Pearson Correlation	,509**	,486**	,623**	,692**	,551**	,856**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
total_x3	Pearson Correlation	,750**	,779**	,846**	,902**	,790**	,879**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	total_y
y1	Pearson Correlation	1	,447**	,292*	,274	,623**
	Sig. (2-tailed)		,001	,039	,055	,000
	N	50	50	50	50	50
y2	Pearson Correlation	,447**	1	,220	,325*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,001		,124	,021	,000
	N	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	,292*	,220	1	,428**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,039	,124		,002	,000
	N	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	,274	,325*	,428**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,055	,021	,002		,000
	N	50	50	50	50	50
total_y	Pearson Correlation	,623**	,654**	,736**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

b. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	3

Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	7

Reliability Statistics (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	7

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	4

Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,496	,463	1,118	2,017

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,512	3	18,837	15,073	,000 ^b
	Residual	57,488	46	1,250		
	Total	114,000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,819	1,546		3,765	,000		
	X1	,245	,065	,397	3,771	,000	,989	1,011
	X2	,145	,040	,389	3,666	,001	,973	1,028
	X3	,122	,034	,382	3,605	,001	,974	1,027

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6**Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	11.10	28.42	27.44	16.00
	Std. Deviation	2.476	4.096	4.782	1.525
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.139	.152	.220
	Positive	.172	.098	.152	.200
	Negative	-.122	-.139	-.147	-.220
Kolmogorov-Smirnov Z		1.213	.984	1.076	1.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105	.287	.198	.016

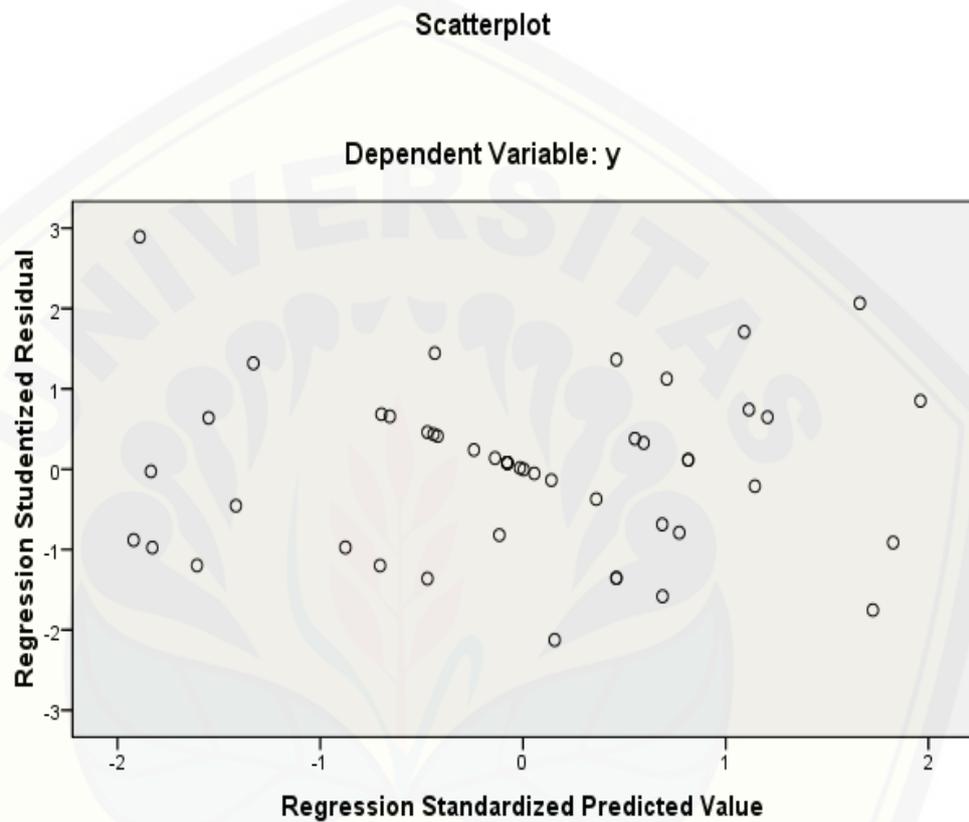
a. Test distribution is Normal.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,819	1,546		3,765	,000		
X1	,245	,065	,397	3,771	,000	,989	1,011
X2	,145	,040	,389	3,666	,001	,973	1,028
X3	,122	,034	,382	3,605	,001	,974	1,027

a. Dependent Variable: Y

c. Uji heterokedastisitas

Lampiran 7**Uji Hipotesis**

a. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,819	1,546		3,765	,000		
X1	,245	,065	,397	3,771	,000	,989	1,011
X2	,145	,040	,389	3,666	,001	,973	1,028
X3	,122	,034	,382	3,605	,001	,974	1,027

a. Dependent Variable: Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,512	3	18,837	15,073	,000 ^b
	Residual	57,488	46	1,250		
	Total	114,000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,496	,463	1,118	2,017

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8

R tabel

N	r	N	R	N	R	N	R	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13

28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126