

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN
KERJA PADA KANTOR CAMAT MOOTILANGO KABUPATEN
GORONTALO**

Oleh

**FARANIKA JUNAIDI
E2116021**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA PADA KANTOR CAMAT
MOOTILANGO KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**FARANIKA JUNAIDI
E2116021**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana
Dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 26 Juli 2020

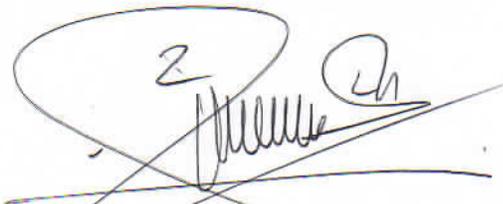
Menyetujui:

PEMBIMBING I



POPPY MU'JIZAT., SE.MM
NIDN : 0915016704

PEMBIMBING II



ZULKARNAIN IDRIS., SE.M.Si
NIDN : 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PADA KANTOR CAMAT MOOTILANGO KABUPATEN GORONTALO

Oleh
FARANIKA JUNAIDI
E2116021

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr.Rahmisyari,SE,MM
2. Wiwin L Husin .,SE,MM
3. Syamsul,SE.,M.Si
4. Poppy Mu'juzat SE.,MM
5. Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan, S.Psi, SE.,MM
NIDN : 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen



Eka Zahra Solikhahan, SE.,MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 26 Juli 2020
Yang membuat pernyataan



FARANIKA JUNAIDI

ABSTRACT

Faranika Junaidi, 2020, The Influence of Emotional Intelligence on the Work Environment at the Head of Mootilango District, Gorontalo Regency, Bimbing by Poppy Mujizat and Zulkarnain Idris.

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on the working environment of the Mootilango sub-district head of the Gorontalo Regency simultaneously or partially. Collecting main data is through a list of statements / questions that are tested through validity and reliability tests of each item of statement / question contained in the statement / question list. The analysis method used is path analysis by first converting the ordinal scale data to the interval scale. The objects in this research are Emotional Intelligence and Work Environment.

The results of the first hypothesis show that Emotional Intelligence (X) which includes: Self-Awareness (X1), Self-Regulation (X2), Motivation (X3) Empathy (X4), and Social Skills (X5) partially have a positive and significant effect on the Work Environment (Y) at the Mootilango Sub-District Office, Gorontalo Regency, the variable of Self-Awareness (X1) simultaneously has a positive and significant effect on the Work Environment at the Mootilango Sub-District Office, Gorontalo Regency, amounting to 89.8%. While 10.2% is influenced by other variables not examined in the research model.

The results of testing the second hypothesis show that Emotional Intelligence (X) which includes: Self-Awareness (X1), Self-Regulation (X2), Motivation (X3) Empathy (X4), and Social Skills (X5) partially have a positive and significant effect on the Work Environment (Y) at the Mootilango Sub-District Office, Gorontalo Regency, the variable of Self-Awareness (X1) partially has a positive and significant effect on the Work Environment (Y) of 14.1%. Self-regulation sub variable (X2) partially has a significant effect on the work environment (Y) by 19.8%.

The sub variable Motivation (X3) partially has a significant effect on the Work Environment (Y) by 20.6%. The Sub Variable Empathy (X4) partially has a significant effect on the Work Environment (Y) by 25.0%. The Sub Variable Social Skills (X5)) partially has a significant effect on the Work Environment (Y) of 33.8%.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Environment.

ABSTRAK

Faranika Junaidi, 2020, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo di Bimbing Oleh Poppy Mujizat dan Zulkarnain Idris.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analisis*) dengan terlebih dahulu memkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional

(X) yang meliputi : Kesadaran Diri (X_1), Pengaturan Diri (X_2), Motivasi (X_3) Empati (X_4), dan Keterampilan Sosial (X_5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo sub variabel Kesadaran Diri (X_1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo sebesar 89,8%. Sedangkan 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X) yang meliputi : Kesadaran Diri (X_1), Pengaturan Diri (X_2), Motivasi (X_3) Empati (X_4), dan Keterampilan Sosial (X_5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo sub variabel Kesadaran Diri (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) sebesar 14,1%. Sub Variabel Pengaturan Diri (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja(Y) sebesar 19,8%.

sub Variabel Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) sebesar 20,6%. Sub Variabel Empati (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja(Y) sebesar 25,0%. Sub Variabel Keterampilan Sosial (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja(Y) sebesar 33,8%.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikumWr. Wb. Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat kuasa, rahmat dan riadah-Nya sehingga Penelitian ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Moh. Ichsan Gafar, SE, M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Ariawan Ahmad.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'zizat, SE, MM selaku Pembimbing I, Bapak Zulkarnain Idris.,SE.M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan Usulan Penelitian ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT. *Wassalamu'alaikumWr. Wb*

Gorontalo,26 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN.....	IV
PERNYATAAN	V
ABSTRACT.....	VI
ABSTRAK.....	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	9
2.1.2 Unsur-unsur dalam Kecerdasan Emosional	11
2.1.3 Dimensi-dimensi Pembentukan Kecerdasan Emosional	15
2.1.4 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	17
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	20
2.2 Konsep Tentang Lingkungan Kerja	21
2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	23
2.3 Penelitian Terdahulu	32
2.4 Kerangka Pemikiran.....	33
2.5 Hipotesis	34
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Objek Penelitian.....	36
3.2 Metode Penelitian	36
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	37
3.2.2 Jenis Data	39
3.2.3 Populasi dan Sampel	40
3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	43
3.2.7 Metode Analisis Data	46
3.2.8 Pengujian Hipotesis	48
3.2.9 Jadwal Penelitian.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum.....	50
4.1.1 Sejarah singkat.....	50
4.1.2 Visi dan Misi.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	52
4.2.1 Gambaran Umum Sub Variabel Kesadaran Diri (X1).....	53
4.2.2 Gambaran Umum Sub Variabel Pengaturan Diri (X2).....	54
4.2.3 Gambaran Umum Sub Variabel Motivasi (X3).....	55

4.2.4 Gambaran Umum Sub Variabel Empati (X4).....	56
4.2.5 Gambaran Umum Sub Variabel Keterampilan Sosial (X5).....	56
4.2.6 Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja (Y)	57
4.3 Hasil Penelitian	58
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	58
4.4 Analisis Data Statistik.....	62
4.5 Pengujian Hipotesis	65
4.6 Korelasi Antar Variabel X	68
4.7 Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
Daftar Pustaka.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	34
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Struktur Analisis	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian X	37
Tabel 3.2 Operasioanl Variabel Penelitian Y	38
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuisisioner	39
Tabel 3.4 Tabel Populasi.....	41
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi	45
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden	53
Tabel 4.2.Tanggapan Responden Tentang Kesadaran Diri (X1).....	53
Tabel 4.3.Tanggapan Responden Tentang Pengaturan Diri (X2).....	54
Tabel 4.4.Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X3).....	55
Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Empaty (X4).....	56
Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Sosial (X5).....	57
Tabel 4.7.Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja(Y).....	57
Tabel 4.8.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kesadaran Diri	59
Tabel 4.9.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengaturan Diri	59
Tabel 4.10.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi	60
Tabel 4.11.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Empaty	60
Tabel 4.12.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterampilan Sosial	61
Tabel 4.13.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkgan Kerja (Y).....	62
Tabel 4.14.Koefisien jalur, Pengaruh langsung, Pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), (X3), (X4) dan (X5) Secara Simultan dan..... Parsial terhadap Variabel (Y).....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1: Kuesioner.....	84
Lampiran	2: Data Ordinal Variabel X1.....	53
Lampiran	3: Data Ordinal Variabel X2.....	54
Lampiran	4: Data Ordinal Variabel X3.....	55
Lampiran	5: Data Ordinal Variabel X4.....	56
Lampiran	6: Data Ordinal Variabel X5.....	57
Lampiran	7: Data Ordinal Variabel Y.....	57
Lampiran	8: Uji Validitas Dan Reabilitas X1.....	59
Lampiran	9: Uji Validitas Dan Reabilitas X2.....	59
Lampiran	10: Uji Validitas Dan Reabilitas X3.....	60
Lampiran	11: Uji Validitas Dan Reabilitas X4.....	60
Lampiran	12 : Uji Validitas Dan Reabilitas X5.....	61
Lampiran	13: Uji Validitas Dan Reabilitas Y.....	62
Lampiran	14: Surat Keterangan Penelitian.....	134
Lampiran	15 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

- 2 Manusia adalah sebagai penggerak utama sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat dicapai, untuk dapat menggerakkan manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi maka harus dikelola dengan menggunakan sistem yang dikenal dengan istilah Manajemen.
- 3 Manajemen dalam organisasi yang meliputi berbagai aktifitas yang bertujuan mengkoordinasikan semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan program-program kegiatan organisasi yang telah disusun dan ditetapkan.
- 4 Organisasi senantiasa harus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Tentunya dalam hal sumber daya manusia, Organisasi harus memperhatikan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang akan digunakan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan Organisasi adalah berhubungan dengan masalah kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki setiap orang dalam organisasi, sehingga dapat berada di lingkungan kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.. Hal ini sangatlah penting karena jika lingkungan kerja pegawai kurang baik maka akan menjadi hambatan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Hal yang paling dekat dengan tercapainya sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dengan memperhatikan segala aspek terutama didalam lingkungan Kerja yang kondusif dan nyaman. Kenyamanan kerja dapat dilihat dari fasilitas yang tersedia dan disediakan oleh Organisasi dalam mendukung proses kerja Pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para Pegawai (Nitisemito, 2011:38), seperti tata ruang, sirkulasi udara, fasilitas kantor, penerangan dan lain sebagainya. Menurut Mardiana (2010:45), “Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana Pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari”. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Pegawai untuk bekerja secara optimal.

Adapun dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional menjadi salah satu kecerdasan yang sangat baik bila diterapkan dalam lingkungan kerja yang baik pula, kecerdasan emosional juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalah pahaman dan konflik antar pribadi.

Menurut Stein & Book (2012:22), mengutip pandangan Reuven Bar-On. Reuven Bar-On menyatakan kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan nonkognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Hal ini tentunya sangat menekankan tentang bagaimana seseorang dalam hubungan dengan sosialnya. Cooper And Sawaf (dalam Alex Tri Kantjono, 2011:83) menyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan-kecerdasan lain saling menyempurnakan dan melengkapi. Emosi menyulut kreativitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi. Penalaran logik berfungsi mengatasi dorongan keliru dan menyelaraskan tujuan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi.

Adapun menurut Goleman (2015:58), beliau mengatakan bahwaada lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: 1). Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. 2). Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan

dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri. 3). Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. 4). Mengenali emosi orang lain (empathy), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. 5). Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Kecerdasan emosional memberi informasi penting yang menguntungkan. Umpan balik dari kecerdasan emosi memunculkan kreativitas, bersifat jujur mengenai diri sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberi panduan nurani bagi hidup dan karier, membantu menghadapi kemungkinan yang tidak terduga dan dapat menyelamatkan diri dari kehancuran. Kecerdasan emosional juga menuntun individu belajar mengakui dan menghargai perasaan diri dan orang lain dan memberi tanggapan yang tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan (belum memadai) dimana lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada lingkungan non fisik sudah baik hanya saja belum adanya imbalan yang diberikan atau penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja atau kecerdasan secara emosional dengan baik, pekerjaan yang dikerjakan belum sesuai dengan struktur tugas dan desain pekerjaan yang ada, serta belum adanya kerja sama antar pegawai sehingga belum terciptanya kecerdasan secara emosional yang dicerminkan oleh beberapa pegawai.

Permasalahan diatas disebabkan oleh pengembangan kecerdasan emosional yang belum diterapkan secara baik masih ada beberapa yang belum memiliki kesadaran emosional sehingga belum dapat menyelesaikan suatu persoalan internal secara baik, masih ada juga beberapa pegawai yang selalu cemas dalam pencapaian prestasi kerjanya belum dapat mengendalikan dirinya ketika ada pegawai lain yang diberikan pujian oleh pimpinan, serta kurangnya pegawai yang mempertahankan hubungan dengan orang pegawai lain dalam hal kesuksesan kerisanya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo”**.

Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri (X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5) secara simultan terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) secara parsial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Pengaturan diri (X2) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
4. Seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Motivasi (X3) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
5. Seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Empaty (X4) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
6. Seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Keterampilan Sosial (X5) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri (X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Lingkungan kerja Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri (X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5) secara simultan terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) secara parsial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Pengaturan diri (X2) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Motivasi (X3) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
5. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Empaty (X4) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

6. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Keterampilan Sosial (X5) secara persial terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staaf pegawai pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo Mengenai Pengaruh pegembangan kecerdasan emosional Terhadap lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan pegembangan kecerdasan emosional Terhadap lingkungan kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahan pahaman dan konflik antar pribadi.

Istilah kecerdasan emosional diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer pada tahun (2000:254) dalam kaitannya ini menerangkan jenis-jenis kualitas emosi yang penting untuk mencapai keberhasilan. Jenis-jenis tersebut diantaranya, yaitu:1). Empati, 2) Mengungkapkan dan memahami perasaan, 3) Mengendalikan amarah, 4) Kemampuan kemandirian, 5) Kemampuan menyesuaikan diri, 6). Kemampuan berdiskusi. 7). Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi 8). Ketekunan, 9).Kesetiakawanan dan 10). Sikap hormat.

Menurut Stein & Book (2012:22), menyatakan kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan nonkognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan

tekanan lingkungan. Hal ini tentunya sangat menekankan tentang bagaimana seseorang dalam hubungan dengan sosialnya. Cooper And Sawaf (2011:83) menyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan-kecerdasan lain saling menyempurnakan dan melengkapi. Emosi menyulut kreativitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi. Penalaran logik berfungsi mengatasi dorongan keliru dan menyelaraskan tujuan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi.

Kecerdasan emosional memberi informasi penting yang menguntungkan. Umpan balik dari kecerdasan emosi memunculkan kreativitas, bersifat jujur mengenai diri sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberi panduan nurani bagi hidup dan karier, membantu menghadapi kemungkinan yang tidak terduga dan dapat menyelamatkan diri dari kehancuran. Kecerdasan emosional juga menuntun individu belajar mengakui dan menghargai perasaan diri dan orang lain dan memberi tanggapan yang tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan. Menurut Menurut Shapiro (2011:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan

suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Sedangkan menurut Ary Ginanjar Agustian, (2011:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain.

Berdasarkan beberapa kutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi yang dipandang sebagai pengenalan terhadap perasaan serta pengendalian yang diharapkan dapat membantu dalam perkembangan emosi dan intelektualnya sangat sesuai dengan penelitian dari penulis dalam kaitannya dengan definisi kecerdasan emosi.

Unsur-Unsur Dalam Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (2000:97), mempertajam kemampuan kecerdasan emosional menjadi 5 wilayah utama, yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Intinya adalah kesadaran diri, yaitu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan mengenali diri sendiri merupakan kemampuan dasar dari kecerdasan emosional. Kesadaran diri adalah perhatian terus-menerus terhadap keadaan batin seseorang. Dalam kesadaran refleksi diri ini, pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi. Kemampuan ini berfungsi memantau perasaan dari waktu ke waktu dan mencermati perasaan-perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Mengelola emosi

Kemampuan mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan terungkap dengan tepat. Kecakapan ini bergantung pada kesadaran diri pula

Mengelola emosi berhubungan dengan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.

Orang yang buruk kemampuannya dalam keterampilan ini terus menerus bertarung melawan rasa murung, orang yang pintar akan

dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi: kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri kembali.

3. Memotivasi diri sendiri

Termasuk dalam memotivasi diri merupakan kemampuan menata emosi, yaitu alat untuk mencapai tujuan dalam kaitan memberi perhatian yang sangat penting untuk memotivasi diri, berkreasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam berbagai bidang kegiatan yang dikerjakan. Kemampuan ini didasari kemampuan mengendalikan emosi, yaitu dengan menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini memungkinkan orang menyesuaikan diri dalam tuntutan berkreasi yang berlangsung di tempat kerja sambil mengendalikan dorongan hati, kekuatan berpikir positif dan bersikap optimis.

4. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini disebut dengan istilah empati, yaitu kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, yang merupakan keterampilan dasar dalam bergaul. Kemampuan berempati, yaitu mengetahui perasaan orang lain ikut berperan dalam perjuangan hidup. Orang yang empatik mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain.

5. Membina hubungan dengan orang lain

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi. Keterampilan sosial adalah unsur untuk menajamkan kemampuan antar pribadi, unsur pembentuk daya tarik, sukses sosial dan karisma pribadi. Individu yang terampil dalam kecerdasan sosial lancar menjalin hubungan dengan orang lain, peka membaca reaksi dan perasaan orang lain, mampu memimpin dan mengorganisasi serta pintar menangani perselisihan dalam pekerjaan.

Bar-On/Reuven (2012:22), merangkum kecerdasan emosional ke dalam lima area atau ranah yang menyeluruh, yaitu:

1. Ranah Intra Pribadi

Ranah intra pribadi terkait dengan kemampuan individu untuk mengenal dan mengendalikan diri sendiri. Ranah ini meliputi kesadaran diri, sikap asertif, kemandirian, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

2. Ranah Antar Pribadi

Ranah antar pribadi berkaitan dengan “keterampilan bergaul” yaitu kemampuan individu berinteraksi dan bergaul baik dengan orang lain. Ranah ini meliputi empati, tanggung jawab sosial dan hubungan antar pribadi.

3. Ranah Penyesuaian Diri

Ranah penyesuaian diri berkaitan dengan sikap individu yang lentur dan realistis dan untuk memecahkan aneka masalah yang muncul. Ranah ini meliputi kemampuan untuk melihat sesuatu sesuai dengan kenyataannya, sikap fleksibel dan kemampuan mendefinisikan permasalahan, kemudian bertindak untuk mencari dan menerapkan pemecahan yang jitu dan tepat. Ranah ini meliputi uji realitas, sikap fleksibel dan pemecahan masalah.

4. Ranah Pengendalian Stres

Ranah pengendalian stres terkait dengan kemampuan individu untuk tahan menghadapi stres dan mengendalikan impuls/dorongan nafsu serta kemampuan untuk menahan atau menunda keinginan untuk bertindak tanpa menimbang dengan matang/seksama. Ranah ini meliputi ketahanan menanggung stres dan pengendalian impuls/dorongan nafsu.

5. Ranah Suasana Hati Umum

Ranah suasana hati umum berkaitan dengan pandangan individu tentang kehidupan, bergembira dalam bersendiri maupun bersama orang lain serta keseluruhan rasa puas atau lega yang dirasakan individu. Ranah ini meliputi kemampuan untuk mempertahankan sikap positif yang realistis, terutama dalam menghadapi masa sulit (optimistik) dan mensyukuri kehidupan, menyukai diri sendiri dan orang lain, serta semangat dan gairah melakukan tiap kegiatan (kebahagiaan).

Dimensi-Dimensi Pembentuk Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey & Mayer (2002:97) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai keterampilan yang saling berkaitan yang diklasifikasikannya ke dalam

empat dimensi kecakapan, yaitu dalam: 1) Mengamati, mengapresiasi dan mengekspresikan emosi secara akurat. 2) Mengakses dan menghasilkan perasaan-perasaan yang memfasilitasi pikiran. 3) Memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi. 4) Mengatur emosi untuk mempromosikan perkembangan emosional dan intelektual.

Pendapat lain mengatakan bahwa Menurut Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyaikemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerusbernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memilikitingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat darikemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (empaty), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi oranglain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2010:58-59) Aspek-aspek Kecerdasan Emosi menurut Salovey yang menempatkan kecerdasan pribadi Gardner yang mencetuskan aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai berikut :

- a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Aspek mengenali emosi diri terjadi dari: kesadaran diri, penilaian diri, dan percaya diri. Kemampuan ini

merupakan dasar dari kecerdasan emosi, para ahli psikologi menyebutkan bahwa kesadaran diri merupakan kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

c. Memotivasi diri sendiri

Dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan. Mampu menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri emosi. Empati merupakan salah satu kemampuan mengenali emosi orang lain, dengan ikut merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Menurut Goleman (2010: 59) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dan mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

e. Membina hubungan dengan orang lain

Kemampuan membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Orang yang dapat membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Menurut Goleman (2010:274) ada tujuh unsur kemampuan anak yang berkaitan erat dengan kecerdasan emosi adalah :

a. Keyakinan

Perasaan kendali dan penguasaan seseorang terhadap tubuh, perilaku, dan dunia; perasaan anak bahwa ia lebih cenderung berhasil daripada tidak dalam apa yang dikerjakannya dan bahwa orang-orang dewasa akan bersedia menolong.

b. Rasa ingin tahu

Perasaan bahwa menyelidiki sesuatu itu bersifat positif dan menimbulkan kesenangan.

c. Niat

Hasrat dan kemampuan untuk berhasil, dan untuk bertindak berdasarkan niat itu dengan tekun, ini berkaitan dengan perasaan terampil, perasaan efektif.

d. Kendali diri

Kemampuan untuk menyesuaikan dan mengendalikan tindakan dengan pola yang sesuai dengan usia; suatu rasa kendali batiniah.

e. Keterkaitan

Kemampuan untuk melibatkan diri dengan orang lain berdasarkan pada perasaan saling memahami.

f. Kecakapan berkomunikasi

Keyakinan dan kemampuan verbal untuk bertukar gagasan, perasaan dan konsep dengan orang lain. Ini ada kaitannya dengan rasa percaya pada orang lain dan kenikmatan terlibat dengan orang lain, termasuk orang dewasa.

g. Koperatif

Kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhannya sendiri dengan kebutuhan orang lain, termasuk orang dewasa. Apabila unsur-unsur di atas dapat terpenuhi dengan baik, akan mempermudah peserta didik untuk mencapai keberhasilan dalam menguasai, mengelola emosi dan memotivasi diri yang berkaitan erat dengan kecerdasan emosi.

Adapun Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto

(2010:5) adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan social, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman (2011:23-24) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain :

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun tinggi. Hapsari (2011:24) mengemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain :

- a. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup. Seperti menangani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
- b. Terampil dalam membina emosi Terampil di dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
- c. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi: intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, ketidakpuasan konstruktif.

- d. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
- e. Optimal pada kesehatan secara umum kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

Konsep Tentang Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (2011:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan, oleh karena itu agar kondisi atau lingkungan kerja bisa menimbulkan semangat kerja maka perlu di ciptakan penataan ruang kantor yang menarik.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi atau dinas. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dipengaruhi oleh factor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga setiap dinas mengupayakan lingkungan kerja sedemikian rupa agar dapat mendukung dan menunjang proses bekerja dari para pegawai.

Lingkungan kerja menurut Umbarto Sihombing (2014:56) adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Serdamayanti (2011:14) lingkungan kerja adalah keseruhan

alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan Menurut Simanjuntak, (203:139) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Alex S. Nitisemito (2011:183) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat di katakan bahwa lingkungan kerja adalah segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan keadaan di sekitarnya yang berpengaruh terhadap pekerjaan pada saat melaksanakan tugas. Lingkungan kerja di sekitar pekerja harus mendapat perhatian. Sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh untuk menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan sehingga dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam hal ini dapat berupa perbaikan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang jelek,

misalnya perbaikan penerangan, perbaikan pengaturan suhu udara dan lain-lain sehingga pegawai merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas. Untuk itu elemen mana yang tidak baik harus segera mendapat perhatian atau perbaikan karena lingkungan kerja yang baik merupakan cara yang dapat di tempuh agar para pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik serta menambah semangat dan kegairahaan untuk bekerja.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011: 67) mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah organisasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan Fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti Temperatur, Kelembaban, Sirkulasi Udara, Pencahayaan, Kebisingan, Bau Tidak sedap, Warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dilingkungan kerja, antara lain :

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja pegawai, termasuk ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
2. Tersedianya beberapa fasilitas kerja seperti 1). Peralatan kerja yang cukup memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai, 2). Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olah raga, kantin, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.

Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum, dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas, diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh dinas yang pada akhirnya akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat disiplin dan loyalitas tinggi, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011: 67) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Salah satu faktor penting lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada pegawai adalah adanya penerangan yang baik. Penerangan yang baik dalam suatu ruangan akan membantu terciptanya tempat kerja yang nyaman, membantu dalam melaksanakan atau berhasilnya kegiatan dan membantu dalam menghemat baik penglihatan maupun tenaga serta membenatu pula dalam memberi semangat kerja. Oleh karena itu perlu diadakan perencanaan dan pemeliharaan mengenai sistem penerangan dalam ruangan sehingga dapat

menambah efektivitas pekerjaan pegawai dan dapat pula memberikan kenyamanan yang lebih besar. Walaupun demikian, sistem penerangan ini bersifat menunjang saja dan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi berhasilnya proses produksi yang baik. Oleh karena itu, di samping sistem penerangan ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam proses produksi.

Tingkat penerangan yang baik saja tidaklah cukup memberikan kondisi penglihatan yang cukup baik. Banyak ciri-ciri atau sifat-sifat lain yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melihat. Beberapa di antaranya berhubungan dengan aspek-aspek fisik dari pekerjaan dan tempat kerja di samping aspek lainnya seperti kelelahan dan kecepatan memberi reaksi merupakan hal-hal yang lebih langsung hubungan dengan pegawai itu sendiri. Dalam hal ini yang diutamakan adalah ciri-ciri yang berhubungan dengan aspek-aspek fisik dari pada pekerjaan dan tempat kerja.

2. Suhu udara

Mengadakan pengaturan atau pengawasan udara dalam suatu dinas sering berhubungan dengan keadaan tempat atau ruangan dari dinas tersebut. Pengaturan keadaan tempat atau ruangan ini berarti memperbaiki efisiensi pegawai, tidak cepat lelah dan kegembiraan pegawai dalam dinas, tenang dan bebas dari keributan. Dalam hal ini dapat di gunakan suatu sistem untuk mengawasi atau mengatur suhu, kelembaban, kebersihan dan penyaluran udara ada dalam ruangan. Menurut Mangkunegara (2014:107) mengatakan temperatur dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 F sampai 77 F cocok untuk ruang kerja. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat

mempengaruhi kondisi fisik dan emosi pegawai, berbagai jalan yang dapat di tempu untuk mengatur suhu udara ini antara lain:

- a. Ventilasi yang cukup pada gedung
- b. Pemasangan kipas angin
- c. Pemasangan AC

Untuk mendapatkan pertukaran udara yang cukup, yang harus di perhatikan adalah ventilasi yang cukup lebar. Tetapi dalam pengaturan ventilasi itu harus dengan baik dalam arti adanya pertukaran udara yang secukupnya tidak sampai adanya hembusan angin yang kuat ke dalam ruangan kerja sehingga dapat mengganggu kesehatan para pegawai. Di samping ventilasi yang di perhatikan dalam mengatur pertukaran udara, juga perlu di perhatikan seperti pemasangan kipas angin, AC, maupun konstruksi bangunan.

3. Pewarnaan

Penggunaan warna dalam ruangan kerja dinas akan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai. Akan tetapi banyak dinas yang kurang memperhatikan masalah warna. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

4. Suara bising

Suara atau bunyi merupakan suatu perasaan dari pada pendengaran sebagai akibat dari pada rangsangan syaraf pendengaran dan pusat pendengaran dari otak.

Menurut Mangkunegara (2014:106) mengatakan kondisi suara adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang di rasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

5. Ruang Gerak

Setiap pekerja tidak mungkin dapat bekerja dengan baik tanpa di sediakan tempat yang cukup oleh dinas, karena para pekerja di tempat kerja di hadapkan dengan perlatan kerja, maupun tumpukan bahan. Untuk itu perlu di perhatikan letak peralatan dan bahan-bahan produksi agar tidak merupakan gangguan bagi para pekerja pada saat melakukan proses produksi. Untuk dapat bekerja dengan baik ruang gerak pegawai sangat perlu di perhatikan. Terlalu sempitnya ruang gerak dari para pegawai akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja baik. Akan tetapi ruang kerja yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan bagi dinas.

Apabila ruang gerak dari para pekerja terlalu sempit dan jarak antara para pekerja terlalu dekat, maka mereka akan saling mengganggu yang mengakibatkan para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan secara langsung dapat menurunkan produktivitas dinas. Untuk itu dinas harus benar-benar memperhatikan ruang gerak tempat kerja pegawai atau merencanakannya dengan baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

6. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dalam suatu dinas tentu akan menimbulkan rasa senang dan selanjutnya akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Sebab lain mempengaruhi para pegawai itu

sendiri juga akan mempengaruhi kesehatan kerja pegawai. Di samping itu pula, bagi dinas apabila memungkinkan hendaknya dirancang suatu konstruksi yang dapat memudahkan para pekerja untuk menjaga kebersihan, sebab dengan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dalam melakukan kegiatan dinas.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama pegawai ataupun hubungan dengan bawahan "Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2010:132), dinas hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dinas. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Sentoso (2011:108), bahwa pihak manajemen dinas hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen dinas juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dinas untuk mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan situasi ataupun kondisi kerja (keamanan bekerja, kepuasan kerja, hubungan dengan pimpinan serta hubungan sesama pegawai). Yang

menjadi indikator-indikator Lingkungan Kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:67) adalah sebagai berikut :

- a. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi:
 1. Rasa aman dari bahaya yang mungkin akan timbul pada saat menjalankan tugas.
 2. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil)
 3. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara pegawai.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal.

Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dan pimpinan. Untuk mewujudkan loyalitas pimpinan terhadap para bawahan antara lain dapat di lakukan dengan berbagai cara antara lain:

1. Melaksanakan anjongsana ke rumah-rumah pada saat-saat tertentu.

Dengan demikian pegawai akan merasa senang dan bangga. Anjongsana ini sebenarnya dapat di adakan secara teratur, misalnya dengan mengadakan arisan pegawai yang tempatnya berpindah-pindah dan di ikuti oleh keluarga pegawai.
2. Ikut membantu memecahkan masalah yang di hadapi pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak keberatan.

3. Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
4. Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran dan bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
5. Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain sepanjang bawahan itu di posisi atau garis yang benar.
6. Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.

Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.

- c. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat di penuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Oleh karena itu dinas hendaknya berusaha untuk menciptakan suatu keamanan dan suasana aman yang dapat di rasakan oleh seluruh pegawai sehingga masalah keamanan tidak merupakan beban pada saat melaksanakan tugas dinas yang pada akhirnya mereka dapat bekerja dengan rasa tenang dan sungguh-sungguh. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

- d. Adanya hubungan yang baik yang terjalin antar sesama Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik menurut Serdamayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan pegawai.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada pada sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan psikis yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja. Sedangkan lingkungan psikis berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan antar pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang termasuk juga kondisi jasmania tempat pegawai bekerja, meliputi desain,

tata letak, cahaya (penerangan) warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk dalam lingkungan psikis suasana sosial, pergaulan antar pegawai, pengaturan kerja, dan kebijakan perusahaan (Alex S. Nitisemito 2010:184).

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja

Menurut Mayer dan Solovey seni membina hubungan merupakan sebagian besar keterampilan mengelolah emosi orang lain. Hal ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan dengan orang lain dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas yang dimaksud dengan hubungan kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri maupun orang lain serta memahami lingkungan dan perasaan orang lain dimana perasaan itu digunakan untuk memandu pikiran dan tindakan sekaligus untuk memotivasi diri sendiri dalam menghadapi tuntutan dan tekanan dari lingkungan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Zainul hidayat (2012)	Pengaruh Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	metode regresi sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang secara signifikan
Rudiyanto Puradi (2014)	Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	metode regresi sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

No	Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis
1	Faranika Junaidi (2019)	Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo	Metode Analisis Path

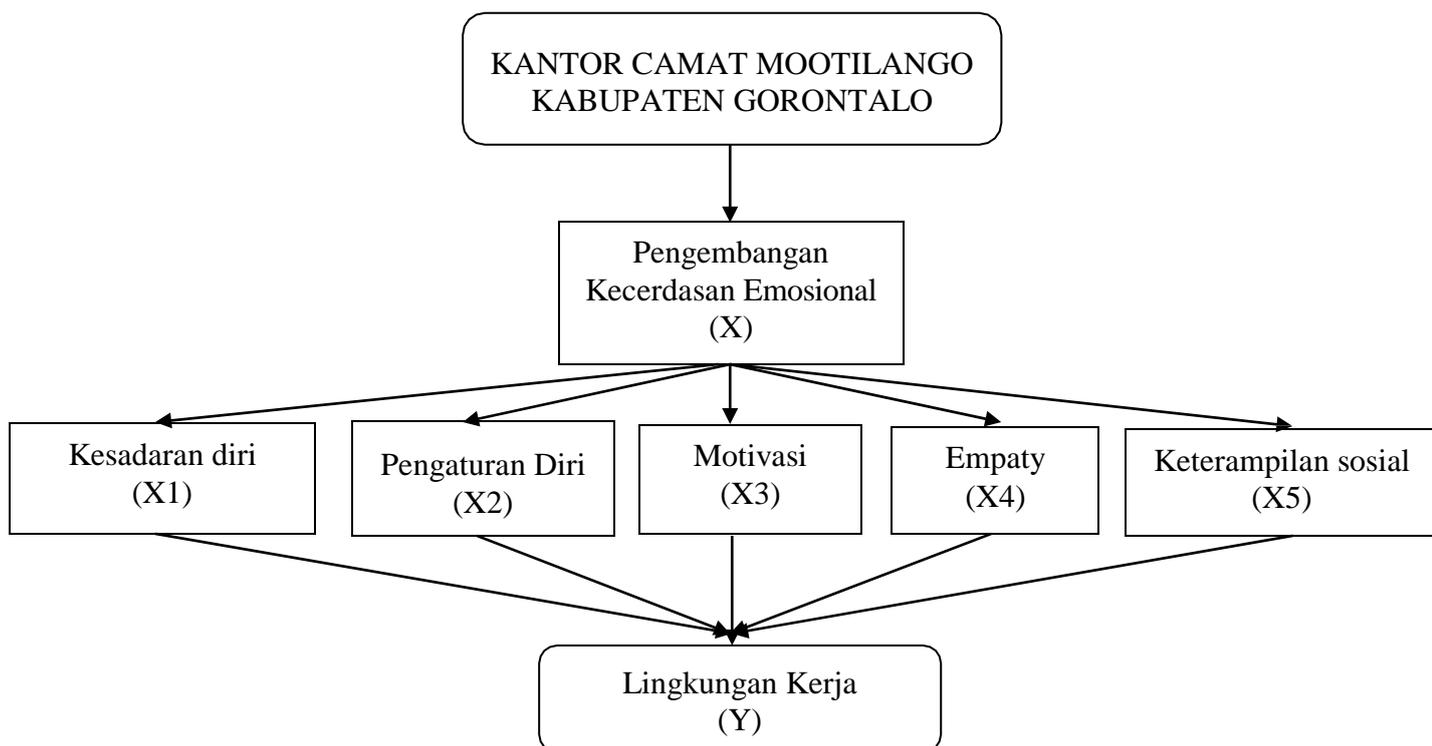
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu

2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana yang diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri(X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

2. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
3. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Pengaturan diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
4. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
5. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Empaty (X4) secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
6. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Keterampilan Sosial (X5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri (X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5) terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:136) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:136) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiridari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri (X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5).
 2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Lingkungan Kerja(Y)
- variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Kecerdasan Emosional (X1)	Kesadaran diri (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu 2. Mencermati perasaan yang muncul 3. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya 	Ordinal
	Pengaturan diri (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk menghibur diri sendiri 2. Melepaskecemasan 3. Kemurungan atau ketersinggungan 4. Akibat yang timbulkarena kegagalan keterampilan emosi dasar 	Ordinal
	Motivasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untukmencapai tujuan 2. Menguasi diri 3. Mengendalikan emosi 	
	Empaty (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan yang bergantungpada kesadaran 2. Merupakan keterampilan dasar dalambersosial 3. Lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosialtersembunyi 	
	Keterampilan sosial (X5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan mengelola emosi oranglain 2. Mempertahankan hubungan dengan orang lain 3. keberhasilan hubungan antar pribadi 	

Sumber Variabel X1:Goleman (2015:58)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Adanya perasaan aman dari para pegawai 2. Adanya loyalitas antara atasan dan pegawai 3. Adanya kepuasan pegawai 4. Hubungan antara sesama pegawai	Ordinal

Catatan : Peneliti tidak mengambil dimensi Lingkungan Kerja Fisik Karna peneliti sadari tidak ada kaitannya dengan judul serta fenomena yang terjadi dilapangan.

Sumber : Soedarmayanti, (2011:67)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Kesadaran diri (X1) Pengaturan diri (X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5).
2. serta variabel Dependent Lingkungan Kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
3. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *greade* dari sangat positif sampai sangat negatif
4. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Daftar Pilihan Kuisisioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Riduwan, (2010:54) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Sedangkan menurut Nawawi (Kuncoro 2013:38) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo sebanyak 34 orang.

Tabel 3.4. Tabel Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Camat	1
Sekcam	1
Kasie Pemerintahan	1
Kasie Sosial	1
Kasie Keteraturan & Ketertiban	1
Kasie Pelayanan Umum	1
Kasubag Umum	1
Kasubag Keuangan & Perencanaan	1
Staff PNS	14
Honorar	12
Total	34

Sumber : Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010). Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi hal ini tergantung oleh dua faktor yaitu metode penarikan sampel dan ukuran sampel. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2010:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah karyawan pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo hanya berjumlah 34

Pegawai, sehingga seluruh Pegawai dijadikan sampel tidak termasuk Pimpinan dalam penelitian ini.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden.

4. Kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable), dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:114) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2011:280)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Sugiono (2011:354) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{S} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
 $\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
 S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozila,

2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel Z riil.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus.

$$() \frac{() ()}{() ()}$$

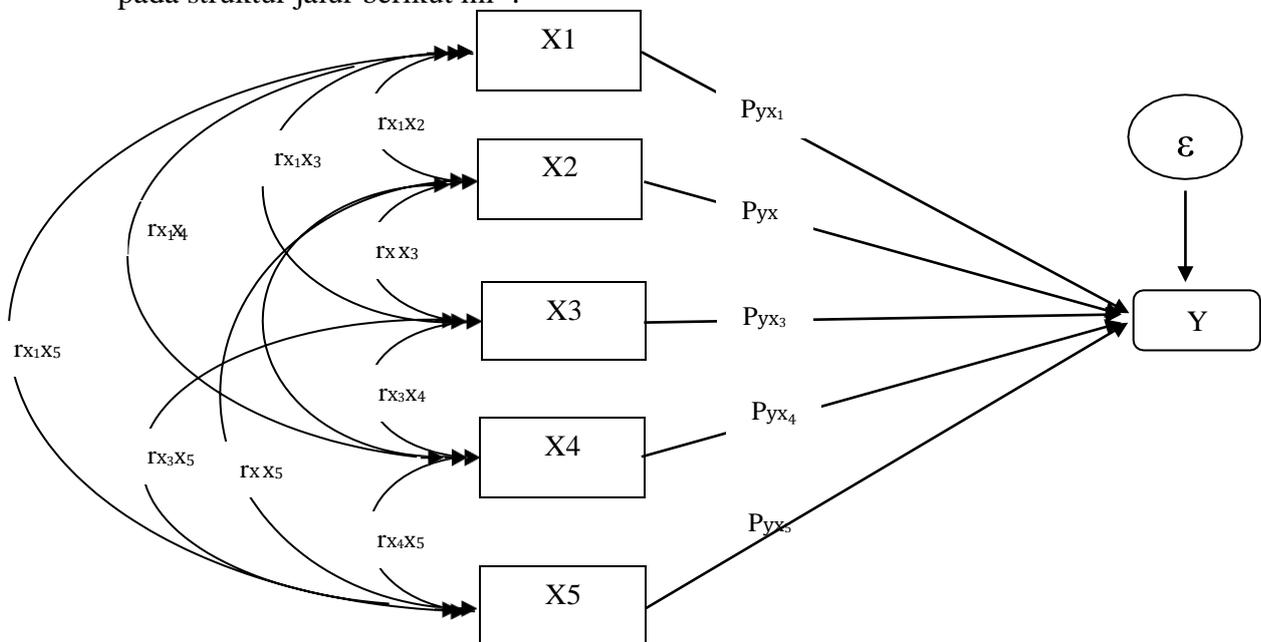
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empaty, dan Keterampilan Sosial terhadap

Lingkungan Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 : Struktur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = P_{YX1} + P_{YX2} + P_{YX3} + P_{YX4} + P_{YX5} + P_{Y\epsilon}$$

Di mana :

X1 : Kesadaran diri

X2 : Pengaturan diri

X3 : Motivasi

X₄: Empaty

X₅: Keterampilan Sosial

Y : Lingkngan Kerja

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅ tetapi ada variabel epselon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$PyX = y_{x_1} y_{x_2} y_{x_3} y_{x_4} y_{x_5} \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ ke Y, :
3. Menghitung matriks korelasi antara variabel eksogenus, :
4. Menghitung matriks invers Γ^{-1} , :
5. Menghitung koefisien jalur γ (2 3 4 5)
6. Menghitung R^2 (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ terhadap Y :
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain ($\gamma\epsilon$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Sejarah Singkat

Kecamatan Mootilango merupakan mekaran dari boliyuhuto, bagian darikabupaten gorontalo. Yang didirikan pada tahun 2000.

Berawal dari keinginan masyarakat yang mengharapkan peningkatan kualitas pelayanan public, mengingat pusat pemerintahan kecamatan induk yang cukup jauh sekitar 10 kilo dari kecamatan mutilango, maka dari itu mereka melakukan remuk merencanakan pemekaran wilayah atau memisahkan diri dari kec. Boliyohuto. Setelah dilakukan musyawarah bersama dengan pemerintah kecamatan Boliyohuto ketika Camat dijabat oleh Bapak Drs, Rum Pagau dapat disetujui dan diajukan pemekaran menjadi kecamatan Mootilango, kepada pemerintah kabupaten dan propinsi pusat. Dan sebagai tindak lanjut respon dari pemerintah pusat, tanggal 17 januari tahun 2000 pada masa itu sebagai kepala daerah atau bupati Alm. Bapak Ahmad Pakaya meresmikan pemekaran kecamatan Mootilango sebagai camat yang pertama diutus oleh daerah Bapak Drs. Taufik Sidiki.

Mengawali berjalannya waktu administrasi pemerintahan kecamatan, mengingat kecamatan mootilango yang belum memiliki kantor yang tetap, untuk sementara oleh tokoh masyarakat memberikan ijin untuk menempati bangunan pustu yang sudah tidak terpakai untuk dipergunakan sebagai kantor camat sementara.

Sebagai komitmen yang dipesankan oleh bapak bupati seketika itu Alm. Bapak Ahmad Pakaya maka kecamatan Mootilango harus memiliki kantor yang tetap sejak dimekarkan.

Visi dan Misi

1. Visi :

Terwujudnya pelayanan public yang prima dalam menunjang pelayanan terpadu masyarakat Mootilango.

2. Misi :

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas pelayanan public
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam perencanaan pembangunan daerah
3. Peningkatan kualitas kependudukan dan catatan sipil
4. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum
5. Meningkatkan hubungan timbal balik pemerintah desa dengan pemerintah kecamatan.

4.1.3. Struktur organisasi



4.1. Gambar Struktur organisasi

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Lingkungan Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 34 = 34$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 34 = 170$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Rentang Skalanya yaitu : $\frac{34}{5} = 27,2 = 27$

Tabel 4.1 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	34 – 61	Sangat Rendah
2.	62 – 89	Rendah
3.	90 – 117	Sedang
4.	118 – 145	Tinggi
5.	146 – 170	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

Gambaran Umum Sub Variabel Kesadaran Diri (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Kesadaran Diri (X1), yang diisi oleh 34 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Tentang Kesadaran Diri (X1)

SKOR	Item								
	X ₁			X ₂			X ₃		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	9	36	26,5%	7	28	20,6%	10	40	29,4%
3	14	42	41,2%	17	51	50,0%	11	33	32,4%
2	11	22	32,4%	10	20	29,4%	13	26	38,2%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%

Σ	34	100	100%	34	99	100%	34	100	100%
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekuensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Kesadaran Diri (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 100 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 99 dengan kategori Sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 100 dengan kategori Sedang.

Gambaran Umum Sub Variabel Pengaturan Diri (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Pengaturan Diri (X2), yang diisi oleh 34 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Pengaturan Diri (X2)

SKOR	Item					
	X ₂ 1			X ₂ 2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	14,7%	8	32	23,5%
3	20	60	58,8%	13	39	38,2%
2	9	18	26,5%	13	26	38,2%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	34	98	100%	34	97	100%
Kategori	Sedang			Sedang		
SKOR	Item					
	X ₂ 3			X ₂ 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	7	28	20,6%	19	76	55,9%
3	14	42	41,2%	8	24	23,5%
2	13	26	38,2%	7	14	20,6%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	34	96	100%	34	114	100%
Kategori	Sedang			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekuensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Pengaturan Diri (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 98 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 97 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 96 dengan kategori Sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 114 dengan kategori Sedang.

Gambaran Umum Sub Variabel Motivasi (X3)

Hasil Tabulasi data variabel Motivasi (X3), yang diisi oleh 34 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X3)

SKOR	Item								
	X ₃₁			X ₃₄			X ₃₃		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	44,1%	17	85	50,0%	14	70	41,2%
4	9	36	26,5%	13	52	38,2%	12	48	35,3%
3	8	24	23,5%	3	9	8,8%	7	21	20,6%
2	2	4	5,9%	1	2	2,9%	1	2	2,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	34	139	100%	34	148	100%	34	141	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekuensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Motivasi (X3), responden yang menjawab item pernyataan X3.1 memperoleh skor 139 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X3.2 memperoleh skor 148 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X3.3 memperoleh skor 141 dengan kategori tinggi.

Gambaran Umum Sub Variabel Empati (X4)

Hasil Tabulasi data variabel Empati (X4), yang diisi oleh 34 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Empati (X4)

SKOR	Item								
	X ₄₁			X ₄₂			X ₄₃		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	41,2%	15	75	44.1%	15	75	44.1%
4	10	40	29,4%	9	36	26.5%	12	48	35.3%
3	10	30	29,4%	10	30	29.4%	7	21	20.6%
2	0	0	0,0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
1	0	0	0,0%	0	0	0	0	0	0
Σ	34	140	100%	34	140	100%	34	140	44.1%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekuensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Empati (X4), responden yang menjawab item pernyataan X4.1 memperoleh skor 140 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X4.2 memperoleh skor 140 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X4.3 memperoleh skor 140 dengan kategori tinggi. .

Gambaran Umum Sub Variabel Keterampilan Sosial (X5)

Hasil Tabulasi data variabel Keterampilan Sosial (X5), yang diisi oleh 34 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Sosial (X5)

SKOR	Item								
	X _{5,1}			X _{5,2}			X _{5,3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	44,1%	15	75	44,1%	16	80	47,1%
4	7	28	20,6%	10	40	29,4%	5	20	14,7%
3	12	36	35,3%	8	24	23,5%	11	33	32,4%
2	0	0	0,0%	1	2	2,9%	2	4	5,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	34	139	100%	34	141	100%	34	137	100%
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekuensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Keterampilan Sosial (X5), responden yang menjawab item pernyataan X5.1 memperoleh skor 139 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X5.2 memperoleh skor 141 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X5.3 memperoleh skor 137 dengan kategori tinggi.

Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Lingkungan Kerja (Y) yang diisi oleh 34 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (Y)

SKOR	Item					
	Y.1			Y.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	50,0%	20	100	58,8%
4	11	44	32,4%	7	28	20,6%
3	6	18	17,6%	7	21	20,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	34	147	100%	34	149	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item					
	Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	38,2%	15	75	44,1%

4	17	68	50,0%	10	40	29,4%
3	4	12	11,8%	9	27	26,5%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	34	145	100%	34	142	100%
Kategori	Tinggi		Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran Frekuensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1 memperoleh skor 147 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y2 memperoleh skor 149 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y3 memperoleh skor 145 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y4 memperoleh skor 142 dengan kategori tinggi.

Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Lingkungan Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai $Cronbach's Alpha > 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Kesadaran Diri (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Kesadaran Diri (X1)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	X1.1	0,964	79.50	2,037	Valid	0,875	> 0,60 = reliabel
		X1.2	0,909	30.51	2,037	Valid		
		X1.3	0,953	60.54	2,037	Valid		

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Kesadaran Diri (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,875 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Kesadaran Diri (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Pengaturan Diri (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Pengaturan Diri (X2)

Variabel	Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan Kecerdasan Emosional	Pengaturan Diri	X2.1	0,705	8,17	2,037	Valid	0,778	> 0,60 = reliabel
		X2.2	0,774	11,26	2,037	Valid		
		X2.3	0,936	44,05	2,037	Valid		
		X2.4	0,690	7,68	2,037	Valid		

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Pengaturan Diri (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar

0,778 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel

Pengaturan Diri (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Motivasi (X3)

Variabel	Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan Kecerdasan Emosional	Motivasi	X3.1	0,950	56,81	2,037	Valid	0,904	> 0,60 = reliabel
		X3.2	0,868	20,53	2,037	Valid		
		X3.3	0,933	42,01	2,037	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi (X3) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Empati (X4)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Empati (X4)

Variabel	Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan Kecerdasan Emosional	Empati	X4.1	0,958	67,93	2,037	Valid	0,875	> 0,60 = reliabel
		X4.2	0,941	47,91	2,037	Valid		
		X4.3	0,941	47,91	2,037	Valid		

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Empati (X4) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,875 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Empati (X4) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

5. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Keterampilan Sosial (X5)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Keterampilan Sosial (X5)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan Kecerdasan Emosional	Keterampilan Sosial	X5.1	0,971	99,05	2,037	Valid	0,942	> 0,60 = reliabel
		X5.2	0,935	43,35	2,037	Valid		
		X5.3	0,943	49,65	2,037	Valid		

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Keterampilan Sosial (X5) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,942 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Keterampilan Sosial (X5) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

6. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja	Item1	0,801	13,03	2,037	Valid	0,872	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,904	28,84	2,037	Valid		
	Item3	0,860	19,26	2,037	Valid		
	Item4	0,845	17,23	2,037	Valid		

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,872 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 34 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,151X1 + 0,197X2 + 0,204X3 + 0,272X4 + 0,313X5 + 0,96\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien sub variabel independen yakni Kesadaran Diri (X1) yang diukur terhadap Lingkungan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional secara langsung terhadap Kesadaran Diri sebesar 0,151 atau 15,1%

X2 = Pengaturan Diri, menandakan bahwa Pengaturan Diri (X2), yang diukur terhadap Lingkungan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap besarnya pengaruh Pengaturan Diri (X2) yang secara langsung terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0,197 atau 19,77%.

X3 = Motivasi, menandakan bahwa Motivasi (X3), yang diukur terhadap Lingkungan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap besarnya pengaruh Motivasi (X3) yang secara langsung terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0,204 atau 20,4%.

X4 = Empati, menandakan bahwa Empati (X4), yang diukur terhadap Lingkungan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap besarnya pengaruh Empati (X4) yang secara langsung terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0,272 atau 27,2%.

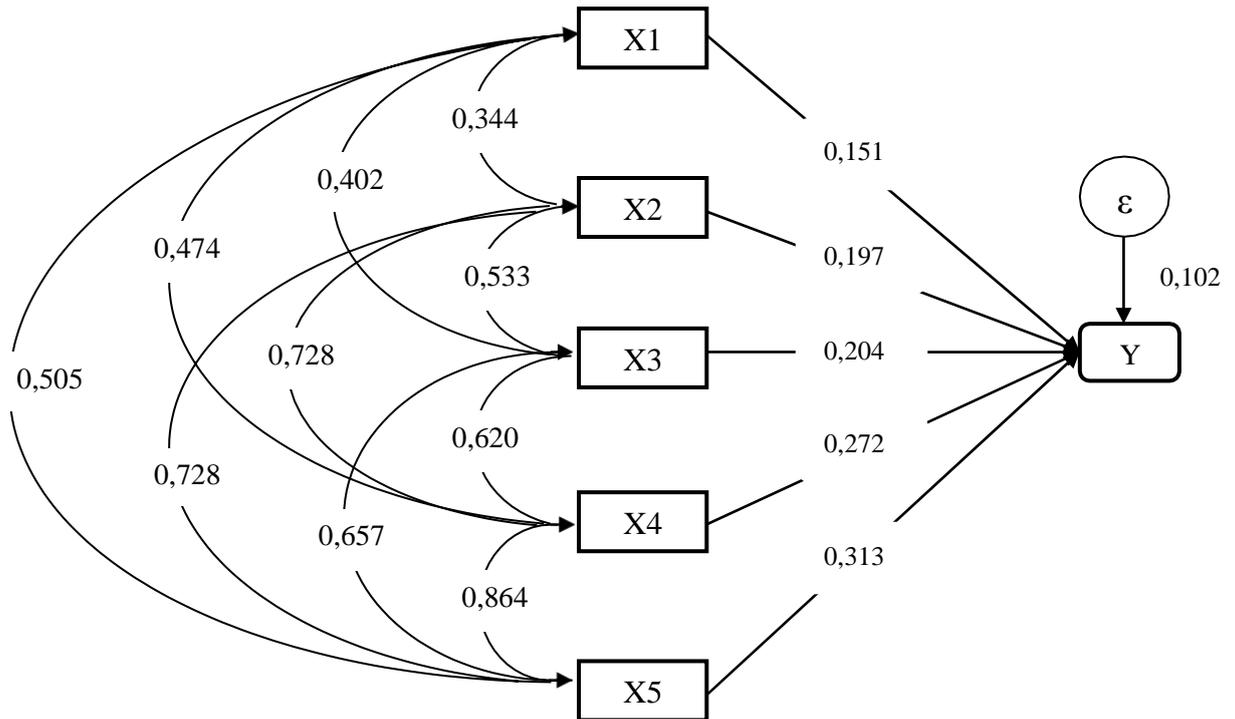
X5 = Keterampilan Sosial, menandakan bahwa Keterampilan Sosial (X5), yang diukur terhadap Lingkungan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap besarnya pengaruh Keterampilan Sosial (X5) yang secara langsung terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0,313 atau 31,3%.

Sedangkan $\epsilon = 0,96$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 9,6%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,904 ini berarti sekitar 90,4% pengaruh yang ada terhadap Lingkungan Kerja oleh variabel Pengembangan

Kecerdasan Emosional Serta masih ada sekitar 9,6% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa sub variabel Kesadaran Diri (X1) dengan nilai sebesar 0,151 terhadap Lingkungan Kerja (Y), sub variabel Pengaturan Diri (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,197 terhadap Lingkungan Kerja (Y), sub variabel Motivasi (X3) dengan besar pengaruh sebesar 0,204 terhadap Lingkungan Kerja (Y), sub variabel Empati (X4) dengan besar pengaruh sebesar 0,272 terhadap Lingkungan Kerja (Y), dan yang dominan sub variabel Keterampilan Sosial (X5) dengan besar pengaruh sebesar 0,313 terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), (X3), (X4) dan (X5) secara simultan dan parsial terhadap variabel(Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,151	-	15,1%	0,904 Atau 90,4%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,197	-	19,7%	
X3	X ₃ Terhadap Y	0,204	-	20,4%	
X4	X ₄ Terhadap Y	0,272	-	27,2%	
X5	X ₅ Terhadap Y	0,313	-	31,3%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			9,6	
X1,X2, X3,X4Terhadap Y				90,4%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3) Empati (X4), dan Keterampilan Sosial (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 52,932 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,387 dan *propability sig* $0,024 < propability \alpha = 0,000$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) meliputi Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4), dan Keterampilan Sosial (X5) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) meliputi Kesadaran Diri (X1) Pengaturan Diri (X2), Empati (X3), Motivasi (X4), dan Keterampilan Sosial (X5) **Diterima.**

Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) Yang Terdiri Dari Kesadaran Diri (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) dengan nilai *propability sig* $0,040 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo **Diterima.**

Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) Yang Terdiri Dari Pengaturan Diri (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja (Y).

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Pengaturan Diri (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) dengan nilai *propability sig* $0,037 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Pengaturan Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo **Diterima.**

Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) Yang Terdiri Dari Motivasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) dengan nilai *propability sig* $0,017 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo **Diterima**.

Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) Yang Terdiri Dari Empati (X4) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Empati (X4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) dengan nilai *propability sig* $0,035 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Empati (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo **Diterima**.

Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) Yang Terdiri Dari Keterampilan Sosial (X5) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Keterampilan Sosial (X5) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y) dengan nilai *probability sig* $0,025 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Keterampilan Sosial (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo **Diterima.**

Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1

Korelasi Kesadaran Diri (X1) dengan Pengaturan Diri (X2) sebesar 0,343 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang rendah, Korelasi Kesadaran Diri (X1) dengan Motivasi (X3) sebesar 0,402 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang rendah, Korelasi Kesadaran Diri (X1) dengan Empati (X4) sebesar 0,474 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, dan Korelasi Kesadaran Diri (X1) dengan Keterampilan Sosial (X5) sebesar 0,505 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

Korelasi X2

Korelasi Pengaturan Diri (X2) dengan Kesadaran Diri (X1) sebesar 0,343 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, Korelasi

Pengaturan Diri (X2) dengan Motivasi (X3) sebesar 0,533 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, Korelasi Pengaturan Diri (X2) dengan Empati (X4) sebesar 0,728 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, dan Korelasi Pengaturan Diri (X2) dengan Keterampilan Sosial (X5) sebesar 0,728 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

Korelasi X3

Motivasi (X3) dengan Korelasi Kesadaran Diri (X1) sebesar 0,402 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang rendah, Motivasi (X3) dengan Korelasi Pengaturan Diri (X2) sebesar 0,533 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, Korelasi Motivasi (X3) dengan Empati (X4) sebesar 0,620 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, dan Korelasi Motivasi (X3) dengan Keterampilan Sosial (X5) sebesar 0,657 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

Korelasi X4

Korelasi Empati (X4) dengan Kesadaran Diri (X1) sebesar 0,474 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, Korelasi Empati (X4) dengan Pengaturan Diri (X2) sebesar 0,728 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, Korelasi Empati (X4) Motivasi (X3) sebesar 0,620 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, dan Korelasi Empati (X4) dengan Keterampilan Sosial (X5) sebesar 0,861 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat.

Korelasi X5

Korelasi Keterampilan Sosial (X5) dengan Kesadaran Diri (X1) sebesar 0,505 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat, Korelasi Keterampilan Sosial (X5) dengan Pengaturan Diri (X2) sebesar 0,728 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, Korelasi Keterampilan Sosial (X5) dengan Motivasi (X3) sebesar 0,657 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, dan Korelasi Keterampilan Sosial (X5) dengan Empati (X4) sebesar 0,864 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat.

Pembahasan

Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1) Pengaturan Diri (X2) Motivasi (X3), Empati (X4), dan Keterampilan Sosial secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) meliputi Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4), dan Keterampilan Sosial (X5) terhadap Lingkungan Kerja (Y) sebesar 0,904 atau 90,4%.

Dari fenomena yang ada pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo, sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh Pengembangan Kecerdasan Emosional itu sendiri dalam hal kesadaran diri, masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kesadaran diri masih sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai tidak mau menyadari kesalahannya, masih ada beberapa pegawai yang selalu

mementingkan perasaannya sendiri, serta kurangnya ketidak mampuan untuk mencermati perasaan orang lain sehingga pegawai tersebut terkesan hanya mementingkan dirinya sendiri. Dilihat dari segi pengaturan diri dari setiap pegawai masih jauh dari apa yang diharapkan sehingga hal tersebut tidak merubah perilaku dari pegawai salah satunya kurangnya kemampuan untuk menghibur diri sendiri terkadang pegawai tersebut merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, selalu merasa cemas dan merasa seolah olah iya yang selalu disinggung dalam setiap pembicaraan, akan tetapi pegawai tersebut tidak mepedulikan setiap perkataan rekan kerjanya sehingga iya tetap bekerja sebagaimana mestinyawalaupun iya berada dilingkungan yang kurang nyaman menurutnya. Dilihat dari motivasi yang ada dimana masih ada juga beberapa pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya walaupun iya terkang diam dalam setiap persoalan, pegawai tersebut selalu dapat menguasai dirinya sehingga tidak terpengaruh dengan pembicaraan orang lain yang sering tidak senang kepadanya, seta pegai tersebut dapat mengendalikan emosinya ketika iya mendengarkan perkataan perkataan yang kurang enak didengarnya. Dilihat dari empathy pegawai masih ada beberapa pegawai yang memiliki empathy terhadap sesama rekan kerjanya iya selalu beranggapan bahwa semua rekan kerjanya adalah teman baiknya dan iya berada pada lingkungan kerja yang baik,serta adanya beberapa pegawai yang memiliki empathy atau keterampilan dalam bersosialisasi yang baik dengan rekan kerjanya setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan

dapat menghidupkan suasana/lingkungan kerja dengan baik. Dilihat dari keterampilan bersosialisasi sebagian besar pegawai memiliki keterampilan sosial dengan baik dapat mengelolah emosi orang lain dengan baik yaitu dalam memecahkan suatu persoalan yang timbul antar sesama rekan kerja, menjalin hubungan antar sesama pegawai dengan baik ketika terjadi masalah mereka dapat cepat mengatasinya, serta banyak dari pegawai yang menjalin kerja sama dengan baik dan selalu berkompetisi dalam tugas dan jabatan yang diberikan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengembangan kecerdasan emosional yang diterapkan secara baik dan menyeluruh, sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada kantor camat tersebut maka semakin baik pula Lingkungan Kerja yang ada.

Selain itu terdapat variabel luar yang ikut mempengaruhi namun tidak dimasukkan dalam model seperti menurut Menurut Alex S. Nitisemito 2010:184 Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan psikis yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja. Sedangkan lingkungan psikis berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan antar pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang termasuk juga kondisi jasmania tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan) warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara.

Sedangkan yang termasuk dalam lingkungan psikis suasana sosial, pergaulan antar pegawai, pengaturan kerja, dan kebijakan perusahaan/kantor Camat. Sebesar 10,2%.

Dan Penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian penelitian terdahulu, Rudiatin (2011) Judul Pengaruh Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar pengembangan kecerdasan emosional pegawai yang ada sangat mempengaruhi Lingkungan Kerja pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

4.7.2. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4), dan Keterampilan Sosial (X5) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

1. Kesadaran Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Lingkungan Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Kesadaran Diri (X1) terhadap Lingkungan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yang baik melalui Kesadaran Diri (X1) yang dilakukan oleh Kantor Camat terkait maka dapat meningkatkan Lingkungan Kerja (Y) yang baik pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo menjadi faktor terendah dalam Pengembangan Kecerdasan Emosional.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo yaitu dalam hal kesadaran diri, pada

Kantor Camat Mootilango masih terkesan beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran diri masih sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai akan tetapi permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik, menyadari kesalahannya dan saling meminta maaf, masih ada beberapa pegawai yang selalu mementingkan perasaannya sendiri akan tetapi pegawai tersebut mampu berkompetisi dalam pekerjaannya dan dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta kurangnya ketidak mampuan untuk memcermati perasaan orang lain sehingga pegawai tersebut terkesan hanya mementingkan dirinya sendiri, sebab iya menyadari bekerja sediri itu lebih baik dan tidak membuang buang waktu.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh kisworo (2012:18) menjelaskan bahwa kesadaran diri adalah sebagai kapasitas yang memungkinkan manusia mampu mengamati dirinya sendiri mapun membedakan dirinya dari dunia (orang lain) serta kapasitas yang memungkinkan manusia mampu menempatkan diri didalam waktu (masa kini, masa lampau, dan masa depan).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Zainul hidayat (2012) dengan judul Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui kesadaran diri parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.

2. Pengaturan Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Lingkungan Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Pengaturan Diri (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) melalui Pengaturan Diri (X2) pada Kantor Camat terkait maka akan semakin tinggi pula Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo menjadi faktor pendukung dalam Pengembangan Kecerdasan Emosional.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo yaitu Dilihat dari segi pengaturan diri yang ada tidak begitu buruk dari setiap pegawai tentunya masih jauh dari apa yang diharapkan akan tetapi hal tersebut merubah perilaku dari menjadi lebih baik setiap pegawai salah satunya kemampuan untuk menghibur diri sendiri sehingga pegawai tersebut merasa nyaman dengan lingkungannya, selalu merasa cemas dan merasa seolah olah iya yang selalu disinggung dalam setiap pembicaraan, akan tetapi pegawai tersebut tidak mempedulikan setiap perkataan rekan kerjanya sehingga iya tetap bekerja sebagaimana mestinya walaupun iya berada dilingkungan yang kurang nyaman menurutnya.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Beumister dan Heatherton (2010:96) menjelaskan bahwan pengaturan diri tidak sekedar

memunculkan respon, akan tetapi bagaimana upaya seseorang untuk mencegahnya agar tidak melenceng dan kembali pada standar normal yang memberi hasil sama.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rudiyanto Puradi (2014) dengan judul Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui pengaturan diri parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.

3. Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Lingkungan Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Motivasi (X3) terhadap Lingkungan Kerja (Y) Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) melalui Motivasi (X3) pada Kantor Camat terkait maka akan semakin baik pula Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo menjadi faktor pendukung dalam Pengembangan Kecerdasan Emosional.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo, Dilihat dari motivasi yang ada dimana motivasi sudah cukup baik hanya saja pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya cenderung sedikit walaupun iya terkang diam

dalam setiap persoalan, pegawai tersebut selalu dapat menguasai dirinya sehingga tidak terpengaruh dengan pembicaraan orang lain yang sering tidak senang kepadanya, seta pegawai tersebut dapat mengendalikan emosinya ketika iya mendengarkan perkataan perkataan yang kurang enak didengarnya.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:143) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tindakan sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rudiyanto Puradi (2014) dengan judul Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui motivasi parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.

4. Empati (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Lingkungan Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Empati (X4) terhadap Lingkungan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) melalui Empati (X4) pada

Kantor Camat terkait terkait maka akan semakin tinggi pula Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo menjadi faktor pendukung dalam Pengembangan Kecerdasan Emosional.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo, melalui empati pegawai yang ada pada Kantor Camat Mootilango sudah cukup baik adanya beberapa pegawai yang memiliki empaty terhadap sesama rekan kerjanya iya selalu beranggapan bahwa semua rekan kerjanya adalah teman baiknya dan iya berada pada lingkungan kerja yang baik, serta adanya beberapa pegawai yang memiliki empaty atau keterampilan dalam bersosialisasi yang baik dengan rekan kerjanya setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat menghidupkan susana/lingkungan kerja dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Zoll dan Enz (2012:114) menjelaskan bahwa empati dapat diartikan sebagai kemampuan dan kecendrungan seseorang untuk memahami apa yang orang lain pikirkandan rasakan pada situasi atau lingkungan tertentu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Zainul hidayat (2012) dengan judul Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui empaty parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.

5. Keterampilan Sosial (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Lingkungan Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Keterampilan Sosial (X5) terhadap Lingkungan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) melalui Keterampilan Sosial (X5) pada Kantor Camat terkait maka akan semakin tinggi pula Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo menjadi faktor utama dalam Pengembangan Kecerdasan Emosional.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo, melalui keterampilan bersosialisasi sebagian besar pegawai memiliki keterampilan sosial dengan sangat baik dapat mengelolah emosi orang lain dengan baik yaitu dalam memecahkan suatu persoalan yang timbul antar sesama rekan kerja, menjalin hubungan antar sesama pegawai dengan baik ketika terjadi masalah mereka dapat cepat mengatasinya, serta banyak dari pegawai yang menjalin kerja sama dengan baik dan slalu berkompetisi dalam tugas dan jabatan yang diberikan.

. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cartleadge dan Milburn (2011:71-85) menjelaskan bahwa keterampilan social adalah kemampuan

seseorang saat memecahkan masalah sehingga dapat beradaptasi secara harmonis dengan lingkungannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rudiyanto Puradi (2014) dengan judul Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui keterampilan sosial parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri(X1) Pengaturan diri(X2) Motivasi (X3) Empaty (X4) Keterampilan Sosial (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerjasama Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
2. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Kesadaran diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
3. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Pengaturan diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerjasama Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
4. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerjasama Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.
5. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Empaty (X4) secara parsial terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

6. Pengembangan Kecerdasan Emosional (X) yakni: Keterampilan Sosial (X5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerjapada Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo.

Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan pimpinan kantor Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi untuk sub variabel Kesadaran diri (X1) dan Pengaturan diri (X2) dimana Pimpinan seharusnya lebih dapat melihat masalah yang sering terjadi di lingkungan kantor camat sehingga seluruh pegawai memiliki hubungan yang harmonis dan memiliki kesadaran diri masing masing agar tidak terjadi kesalah pahaman antar pegawai, serta disarankan kepada pimpinan selalu memotivasi pegawainya sehingga setiap pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik dan lebih menanamkan rasa yang keagraban antar sesama pegawai tanpa memiliki batasan tertentu, membangun kerja sama yang baik serta membutuhkan bimbingan dari pimpinan sehingga tercipta suasana yang harmonis dan nyaman dalam lingkungan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Misalnya faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikis. (Alex S. Nitisemito 2010:184).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito 2011. *Manajemen Personalia*, (Managemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ke lima. Cetakan Ke 14. Ghalia.
- Bar-On R. 2012. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*. 18, supl.13-25.
- Beumister, R.F. & Heatherton, B.J. 2010. *Social Phychology & Human Nature*. Balmont, CA: Thomson Higher Education.
- Cartledge & Milburn. 2011. *Teaching Social skills to Peopple* (Second ed). New York: Pagamon.
- Cooper, R.K., & Sawaf A. 2011. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi* (4th Ed). Jakarta : Gramedia Media Pustaka.
- Goleman, Daniel 2015. *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu.
- Hapsari S. 2011. Psikologi Pendidikan. PT. Remaja Rosdakarya : Jakarta
- Kisworo, Bagus. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2014, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Refika Aditama
- Mardiana. 2010. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Cetakan ke-1. Bandung : C.V Alfabeta.
- Salovey P. & Mayer J.D. 2000. *Emotional Inteligence D*. Jakarta : PT. Gramedia.

- Sedermayanti. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi Cetakan Ke Lima. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2013. *Produktivitas Kerja Dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Shihombing, Umberto, 2014. *Pengaruh Dalam Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan. Penilaian dalam Lingkungan Kerja Dan Motivasi berprestasi Terhadap Keputusan Kerja Pamong Praja*.
- Stein J. & Book, Howar E. 2012. *Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung : Kaifa.
- Tridhonanto Al. 2010. *Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Zoll, Carsten & Enz, Sibylee. (2012). *A Questionnare to Assses affective and cognitive emphaty in children*. Gruppe Fur Interdisziplinare Psychologie Otto Friedrich Universitat Bamberg.

KUESIONER**ANGKET UNTUK PEGAWAI
KANTOR CAMAT MOOTILANGO DALAM RANGKA MENGUKUR PENGARUH PENGARUH
PENGEMBANGAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN KERJA**

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Faranika Junaidi Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Mootilango Kabupaten Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Faranika Junaidi

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapatanda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

1. Pengembangan Kecerdasan Emosional

A. Kesadaran Diri

No	Pernyataan
1	<p>Pegawai memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan b. Sering memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan c. Kadang-kadang memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan d. Jarang memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan e. Tidak pernah memiliki kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2	<p>lampengembangandiripegawai mencermati perasaan (saling menghargai) yang muncul antarsesama pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mencermati perasaan (saling menghargai) yang muncul antar sesama pegawai b. Sering mencermati perasaan (saling menghargai) yang muncul antar sesama pegawai c. Kadang-kadang mencermati perasaan (saling menghargai) yang muncul antar sesama pegawai d. Jarang mencermati perasaan (saling menghargai) yang muncul antar sesama pegawai e. Tidak pernah mencermati perasaan (saling menghargai) yang muncul antar sesama pegawai
3	<p>Pegawai memiliki ketidak mampuan untuk mencermati perasaan (saling menghargai) antar sesama pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki ketidak mampuan untuk mencermati perasaan (saling menghargai) antar sesama pegawai b. Sering memiliki ketidak mampuan untuk mencermati perasaan (saling menghargai) antar sesama pegawai c. Kadang-kadang memiliki ketidak mampuan untuk mencermati perasaan (saling menghargai) antar sesama pegawai d. Jarang memiliki ketidak mampuan untuk mencermati perasaan (saling menghargai) antar sesama pegawai e. Tidak pernah memiliki ketidak mampuan untuk mencermati perasaan (saling menghargai) antar sesama pegawai
4	<p>gawaimemiliki sikap dan tindakan yang terpuji</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki sikap dan tindakan yang terpuji b. Sering memiliki sikap dan tindakan yang terpuji c. Kadang-kadang memiliki sikap dan tindakan yang terpuji d. Jarang memiliki memiliki sikap dan tindakan yang terpuji e. Tidak pernah memiliki sikap dan tindakan yang terpuji

B. Pengaturan diri

No	Pernyataan
1	Pegawai memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri saat menghadapi masalah
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri saat menghadapi masalah b. Sering memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri saat menghadapi masalah c. Kadang-kadang memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri saat menghadapi masalah d. Jarang memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri saat menghadapi masalah e. Tidak pernah memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri saat menghadapi masalah
2	Dalam pengaturan diri pegawai dapat melepaskecemasan yang iya rasakan saat menghadapi masalah
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat melepaskecemasan yang iya rasakan saat menghadapi masalah b. Sering dapat melepaskecemasan yang iya rasakan saat menghadapi masalah c. Kadang-kadang dapat melepaskecemasan yang iya rasakan saat menghadapi masalah d. Jarang dapat melepaskecemasan yang iya rasakan saat menghadapi masalah e. Tidak pernah dapat melepaskecemasan yang iya rasakan saat menghadapi masalah
3	Pegawai dapat mengatur kemurungan atau ketersinggungan saat mendapat perlakuan kurang baik dari atasan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat mengatur kemurungan atau ketersinggungan saat mendapat perlakuan kurang baik dari atasan b. Sering dapat mengatur kemurungan atau ketersinggungan saat mendapat perlakuan kurang baik dari atasan c. Kadang-kadang dapat mengatur kemurungan atau ketersinggungan saat mendapat perlakuan kurang baik dari atasan d. Jarang dapat mengatur kemurungan atau ketersinggungan saat mendapat perlakuan kurang baik dari atasan e. Tidak pernah dapat mengatur kemurungan atau ketersinggungan saat mendapat perlakuan kurang baik dari atasan
4	Pegawai memiliki keterampilan emosi dasar dalam menghadapi masalah
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki keterampilan emosi dasar dalam menghadapi masalah b. Sering memiliki keterampilan emosi dasar dalam menghadapi masalah c. Kadang-kadang memiliki keterampilan emosi dasar dalam menghadapi masalah d. Jarang memiliki keterampilan emosi dasar dalam menghadapi masalah e. Tidak pernah memiliki keterampilan emosi dasar dalam menghadapi masalah

C. Motivasi

No	Pernyataan
1	Pegawai memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dan dapat menjadikan motivasi diri untuk mencapai tujuan
	a. Selalu memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dan dapat menjadikan motivasi diri untuk mencapai tujuan b. Sering memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dan dapat menjadikan motivasi diri untuk mencapai tujuan c. Kadang-kadang memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dan dapat menjadikan motivasi diri untuk mencapai tujuan d. Jarang memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dan dapat menjadikan motivasi diri untuk mencapai tujuan e. Tidak pernah memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dan dapat menjadikan motivasi diri untuk mencapai tujuan
2	Pegawai mampu menguasai diri dalam berbagai macam persoalan
	a. Selalu mampu menguasai diri dalam berbagai macam persoalan b. Sering mampu menguasai diri dalam berbagai macam persoalan c. Kadang-kadang mampu menguasai diri dalam berbagai macam persoalan d. Jarang mampu menguasai diri dalam berbagai macam persoalan e. Tidak pernah mampu menguasai diri dalam berbagai macam persoalan

3	Pegawai mampu mengendalikan emosi saat sedang dimarahi pimpinan
	a. Selalu mampu mengendalikan emosi saat sedang dimarahi pimpinan b. Sering mampu mengendalikan emosi saat sedang dimarahi pimpinan c. Kadang-kadang mampu mengendalikan emosi saat sedang dimarahi pimpinan d. Jarang mampu mengendalikan emosi saat sedang dimarahi pimpinan e. Tidak pernah mampu mengendalikan emosi saat sedang dimarahi pimpinan
4	Perkembangan Kerja yang ada sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai
	a. Selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai b. Sering menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai c. Kadang-kadang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai d. Jarang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai e. Tidak pernah sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai

D. Empaty

No	Pernyataan
1	Pegawai sadar akan kemampuan yang dimilikinya
	a. Selalu sadar akan kemampuan yang dimilikinya b. Sering sadar akan kemampuan yang dimilikinya c. Kadang-kadang sadar akan kemampuan yang dimilikinya d. Jarang sadar akan kemampuan yang dimilikinya e. Tidak pernah sadar akan kemampuan yang dimilikinya
2	Empaty merupakan keterampilan dasar pegawai dalam bersosial

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merupakan keterampilan dasar pegawai dalam bersosial b. Sering merupakan keterampilan dasar pegawai dalam bersosial c. Kadang-kadang merupakan keterampilan dasar pegawai dalam bersosial d. Jarang merupakan keterampilan dasar pegawai dalam bersosial e. Tidak pernah merupakan keterampilan dasar pegawai dalam bersosial
3	<p>pegawai mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi (apa yang dibutuhkan oleh orang lain)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi (apa yang dibutuhkan oleh orang lain) b. Sering mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi (apa yang dibutuhkan oleh orang lain) c. Kadang-kadang mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi (apa yang dibutuhkan oleh orang lain) d. Jarang mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi (apa yang dibutuhkan oleh orang lain) e. Tidak pernah mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi (apa yang dibutuhkan oleh orang lain)

E. Keterampilan sosial

1	<p>Pegawai memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain seperti dapat meredakan amarah teman sekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain seperti dapat meredakan amarah teman sekerja b. Sering memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain seperti dapat meredakan amarah teman sekerja c. Kadang-kadang memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain seperti dapat meredakan amarah teman sekerja d. Jarang memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain seperti dapat meredakan amarah teman sekerja e. Tidak pernah memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain seperti dapat meredakan amarah teman sekerja
2	<p>Pegawai dapat menjalin hubungan dengan baik antara sesama pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat menjalin hubungan dengan baik antara sesama pegawai b. Sering dapat menjalin hubungan dengan baik antara sesama pegawai c. Kadang-kadang dapat menjalin hubungan dengan baik antara sesama pegawai d. Jarang dapat menjalin hubungan dengan baik antara sesama pegawai e. Tidak pernah dapat menjalin hubungan dengan baik antara sesama pegawai
3	<p>Dalam pencapaian tujuan organisasi pegawai dapat menjalin keberhasilan hubungan antar pribadi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat menjalin keberhasilan hubungan antar pribadi b. Sering dapat menjalin keberhasilan hubungan antar pribadi c. Kadang-kadang dapat menjalin keberhasilan hubungan antar pribadi d. Jarang dapat menjalin keberhasilan hubungan antar pribadi e. Tidak pernah dapat menjalin keberhasilan hubungan antar pribadi

2. Lingkungan Kerja

A.Lingkungan Kerja Fisik

1	Pencahayaann / penerangan di tempat kerja seharusnya menjadi prioritas
	a. Selalu menjadi prioritas
	b. Sering menjadi prioritas
	c. Kadang-kadang menjadi prioritas
	d. Jarang menjadi prioritas
	e. Tidak Pernah menjadi prioritas
2	Sirkulasi udara di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	a. Selalu di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	b. Sering di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	c. Kadang-kadang di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	d. Jarang di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	e. Tidak Pernah di sesuaikan dengan kondisi ruangan
3	Jenis warna yang di pakai dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit) seharusnya warna terang
	a. Selalu memakai warna terang
	b. Sering memakai warna terang
	c. Kadang-kadang memakai warna terang
	d. Jarang memakai warna terang
	e. Tidak Pernah memakai warna terang
4	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat mengganggu pekerjaan
	a. Selalu mengganggu pekerjaan
	b. Sering mengganggu pekerjaan
	c. Kadang-kadang mengganggu pekerjaan
	d. Jarang mengganggu pekerjaan
	e. Tidak Pernah mengganggu pekerjaan
5	Penataan ruangan kerja harusnya disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	a. Selalu disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	b. Sering disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	c. Kadang-kadang disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	d. disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	e. Tidak Pernah disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
6	kebersihan di dalam ruang kerja menjadi tanggung jawab bersama
	a. Selalu menjadi tanggung jawab bersama
	b. Sering menjadi tanggung jawab bersama
	c. Kadang-kadang menjadi tanggung jawab bersama
	d. Jarang menjadi tanggung jawab bersama
	e. Tidak Pernah menjadi tanggung jawab bersama

B.Lingkungan Kerja Non Fisik

1	anya perasaan aman antarasesama pegawai
	a. Selalu dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai
	b. Sering dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai
	c. Kadang-kadang dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai
	d. Jarang dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai

	e. Tidak Pernah dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai
2	Adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	a. Selalu adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	b. Sering adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	c. Kadang-kadang adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	d. Jarang adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	e. Tidak Pernah adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
3	Setiap pegawai puas dengan hasil kerjanya
	a. Selalu puas dengan hasil kerjanya
	b. Sering puas dengan hasil kerjanya
	c. Kadang-kadang puas dengan hasil kerjanya
	d. Jarang puas dengan hasil kerjanya
	e. Tidak Pernah puas dengan hasil kerjanya
4	Adanya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	a. Selalu ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	b. Sering ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	c. Kadang-kadang ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	d. Jarang ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	e. Tidak Pernah ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai

LAMPIRAN 2**Data Ordinal**

No	Kesadaran Diri (X1)			Total
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	3	3	4	10
3	3	3	3	9
4	4	4	4	12
5	2	2	2	6
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	4	3	4	11
9	2	2	2	6
10	4	4	4	12
11	3	3	3	9
12	3	4	3	10
13	3	3	3	9
14	4	4	4	12
15	3	3	3	9
16	4	4	4	12
17	2	3	2	7
18	4	3	4	11
19	2	2	2	6
20	2	2	2	6
21	2	2	2	6
22	4	3	4	11
23	2	2	3	7
24	3	3	3	9
25	2	2	2	6
26	2	3	2	7
27	3	2	2	7
28	3	3	2	8
29	2	2	2	6
30	3	3	3	9
31	2	2	2	6
32	3	3	3	9
33	4	4	4	12
34	3	3	3	9

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	11.000	0.324	0.324	0.359	-0.458	1.000
	3.000	14.000	0.412	0.735	0.327	0.629	2.188
	4.000	9.000	0.265	1.000	0.000		3.347
2.000	2.000	10.000	0.294	0.294	0.345	-0.541	1.000
	3.000	17.000	0.500	0.794	0.285	0.821	2.291
	4.000	7.000	0.206	1.000	0.000		3.555
3.000	2.000	12.000	0.353	0.353	0.372	-0.377	1.000
	3.000	12.000	0.353	0.706	0.345	0.541	2.129

4.000 10.000 0.294 1.000 0.000 3.224

Successive Interval

1	2	3	Total
2.188	2.291	2.129	6.608
2.188	2.291	3.224	7.703
2.188	2.291	2.129	6.608
3.347	3.555	3.224	10.126
1.000	1.000	1.000	3.000
3.347	3.555	3.224	10.126
2.188	2.291	2.129	6.608
3.347	2.291	3.224	8.862
1.000	1.000	1.000	3.000
3.347	3.555	3.224	10.126
2.188	2.291	2.129	6.608
2.188	3.555	2.129	7.872
2.188	2.291	2.129	6.608
3.347	3.555	3.224	10.126
2.188	2.291	2.129	6.608
3.347	3.555	3.224	10.126
1.000	2.291	1.000	4.291
3.347	2.291	3.224	8.862
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	1.000	1.000	3.000
3.347	2.291	3.224	8.862
1.000	1.000	2.129	4.129
2.188	2.291	2.129	6.608
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	2.291	1.000	4.291
2.188	1.000	1.000	4.188
2.188	2.291	1.000	5.479
1.000	1.000	1.000	3.000
2.188	2.291	2.129	6.608
1.000	1.000	1.000	3.000
2.188	2.291	2.129	6.608
3.347	3.555	3.224	10.126
2.188	2.291	2.129	6.608

Data Ordinal

No	Pengaturan Diri (X2)				Total
	1	2	3	4	
1	2	3	2	2	9
2	3	4	4	4	15
3	3	2	2	3	10
4	3	4	4	4	15
5	3	2	3	4	12
6	3	3	3	4	13
7	4	4	4	4	16
8	3	3	3	4	13
9	4	3	4	4	15
10	3	3	3	4	13
11	4	4	4	4	16
12	3	4	3	4	14
13	4	4	4	4	16

14	2	3	3	4	12
15	4	4	4	4	16
16	3	2	3	4	12
17	2	3	3	4	12
18	3	2	3	4	12
19	3	2	2	2	9
20	3	3	2	2	10
21	2	2	2	3	9
22	2	2	2	4	10
23	3	2	2	4	11
24	3	2	2	3	10
25	3	3	3	2	11
26	3	3	2	3	11
27	3	3	3	3	12
28	2	2	2	2	8
29	2	4	3	2	11
30	3	2	2	3	10
31	3	2	2	2	9
32	2	2	2	4	10
33	2	3	3	3	11
34	3	3	3	3	12

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	9.000	0.265	0.265	0.327	-0.629	1.000
	3.000	20.000	0.588	0.853	0.230	1.049	2.402
	4.000	5.000	0.147	1.000	0.000		3.801
2.000	2.000	13.000	0.382	0.382	0.381	-0.299	1.000
	3.000	13.000	0.382	0.765	0.308	0.722	2.191
	4.000	8.000	0.235	1.000	0.000		3.305
3.000	2.000	13.000	0.382	0.382	0.381	-0.299	1.000
	3.000	14.000	0.412	0.794	0.285	0.821	2.232
	4.000	7.000	0.206	1.000	0.000		3.381
4.000	2.000	7.000	0.206	0.206	0.285	-0.821	1.000
	3.000	8.000	0.235	0.441	0.395	-0.148	1.917
	4.000	19.000	0.559	1.000	0.000		3.090

Successive Interval

1	2	3	4	Total
1.000	2.191	1.000	1.000	5.191
2.402	3.305	3.381	3.090	12.178
2.402	1.000	1.000	1.917	6.319
2.402	3.305	3.381	3.090	12.178
2.402	1.000	2.232	3.090	8.724
2.402	2.191	2.232	3.090	9.915
3.801	3.305	3.381	3.090	13.577
2.402	2.191	2.232	3.090	9.915
3.801	2.191	3.381	3.090	12.463
2.402	2.191	2.232	3.090	9.915
3.801	3.305	3.381	3.090	13.577
2.402	3.305	2.232	3.090	11.029

3.801	3.305	3.381	3.090	13.577
1.000	2.191	2.232	3.090	8.513
3.801	3.305	3.381	3.090	13.577
2.402	1.000	2.232	3.090	8.724
1.000	2.191	2.232	3.090	8.513
2.402	1.000	2.232	3.090	8.724
2.402	1.000	1.000	1.000	5.402
2.402	2.191	1.000	1.000	6.593
1.000	1.000	1.000	1.917	4.917
1.000	1.000	1.000	3.090	6.090
2.402	1.000	1.000	3.090	7.492
2.402	1.000	1.000	1.917	6.319
2.402	2.191	2.232	1.000	7.825
2.402	2.191	1.000	1.917	7.510
2.402	2.191	2.232	1.917	8.743
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	3.305	2.232	1.000	7.537
2.402	1.000	1.000	1.917	6.319
2.402	1.000	1.000	1.000	5.402
1.000	1.000	1.000	3.090	6.090
1.000	2.191	2.232	1.917	7.341
2.402	2.191	2.232	1.917	8.743

Data Ordinal

No	Motivasi (X3)			Total
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	4	5	14
6	4	4	3	11
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	4	14
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	3	5	4	12
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	3	4	3	10
17	3	4	4	11
18	5	5	5	15
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	3	4	4	11
22	4	4	4	12
23	4	4	3	11
24	4	4	4	12

25	4	5	4	13
26	4	3	4	11
27	5	5	5	15
28	2	4	2	8
29	3	4	4	11
30	4	5	4	13
31	3	4	3	10
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	2	2	3	7

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	2.000	0.059	0.059	0.117	-1.565	1.000
	3.000	8.000	0.235	0.294	0.345	-0.541	2.028
	4.000	9.000	0.265	0.559	0.395	0.148	2.805
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.888
2.000	2.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	3.000	3.000	0.088	0.118	0.197	-1.187	1.799
	4.000	13.000	0.382	0.500	0.399	0.000	2.748
	5.000	17.000	0.500	1.000	0.000		4.074
3.000	2.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	3.000	7.000	0.206	0.235	0.308	-0.722	2.107
	4.000	12.000	0.353	0.588	0.389	0.223	3.044
	5.000	14.000	0.412	1.000	0.000		4.221

Successive Interval

1	2	3	Total
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	2.748	4.221	10.857
2.805	2.748	2.107	7.660
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	3.044	11.006
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
2.028	4.074	3.044	9.146
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
3.888	4.074	4.221	12.183
2.028	2.748	2.107	6.883
2.028	2.748	3.044	7.821
3.888	4.074	4.221	12.183
2.805	2.748	3.044	8.598
2.805	2.748	3.044	8.598
2.028	2.748	3.044	7.821
2.805	2.748	3.044	8.598
2.805	2.748	2.107	7.660
2.805	2.748	3.044	8.598
2.805	4.074	3.044	9.923
2.805	1.799	3.044	7.648
3.888	4.074	4.221	12.183

1.000	2.748	1.000	4.748
2.028	2.748	3.044	7.821
2.805	4.074	3.044	9.923
2.028	2.748	2.107	6.883
2.028	1.799	2.107	5.934
2.028	1.799	2.107	5.934
1.000	1.000	2.107	4.107

Data Ordinal

No	Empati (X4)			Total
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	5	5	5	15
3	4	5	4	13
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	3	4	11
17	3	3	4	10
18	5	5	5	15
19	3	3	3	9
20	3	4	4	11
21	3	3	4	10
22	4	4	4	12
23	4	3	4	11
24	3	3	3	9
25	3	4	3	10
26	3	4	4	11
27	5	5	5	15
28	4	4	5	13
29	4	4	3	11
30	4	4	4	12
31	4	3	4	11
32	3	2	3	8
33	4	4	4	12
34	3	3	3	9

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
-----	----------	------	------	-----	---------	---	-------

1.000	3.000	10.000	0.294	0.294	0.345	-0.541	1.000
	4.000	10.000	0.294	0.588	0.389	0.223	2.020
	5.000	14.000	0.412	1.000	0.000		3.117
2.000	2.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	3.000	9.000	0.265	0.294	0.345	-0.541	2.227
	4.000	9.000	0.265	0.559	0.395	0.148	3.087
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		4.170
3.000	3.000	7.000	0.206	0.206	0.285	-0.821	1.000
	4.000	12.000	0.353	0.559	0.395	0.148	2.073
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.278

Successive Interval

1	2	3	Total
1.000	2.227	1.000	4.227
3.117	4.170	3.278	10.565
2.020	4.170	2.073	8.263
3.117	4.170	3.278	10.565
2.020	3.087	2.073	7.179
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
3.117	4.170	3.278	10.565
2.020	2.227	2.073	6.319
1.000	2.227	2.073	5.300
3.117	4.170	3.278	10.565
1.000	2.227	1.000	4.227
1.000	3.087	2.073	6.159
1.000	2.227	2.073	5.300
2.020	3.087	2.073	7.179
2.020	2.227	2.073	6.319
1.000	2.227	1.000	4.227
1.000	3.087	1.000	5.087
1.000	3.087	2.073	6.159
3.117	4.170	3.278	10.565
2.020	3.087	3.278	8.385
2.020	3.087	1.000	6.107
2.020	3.087	2.073	7.179
2.020	2.227	2.073	6.319
1.000	1.000	1.000	3.000
2.020	3.087	2.073	7.179
1.000	2.227	1.000	4.227

Data Ordinal

No	Keterampilan Sosial (X5)			Total
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	4	4	3	11

6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	4	3	11
17	3	4	3	10
18	4	4	4	12
19	3	3	2	8
20	3	3	4	10
21	3	3	3	9
22	4	4	4	12
23	3	4	3	10
24	4	4	3	11
25	3	3	2	8
26	3	4	4	11
27	5	5	5	15
28	3	2	3	8
29	4	3	5	12
30	5	5	5	15
31	3	4	3	10
32	3	3	3	9
33	4	4	4	12
34	3	3	3	9

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	12.000	0.353	0.353	0.372	-0.377	1.000
	4.000	7.000	0.206	0.559	0.395	0.148	1.941
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		2.947
2.000	2.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	3.000	8.000	0.235	0.265	0.327	-0.629	2.169
	4.000	10.000	0.294	0.559	0.395	0.148	3.047
3.000	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		4.170
	2.000	2.000	0.059	0.059	0.117	-1.565	1.000
	3.000	11.000	0.324	0.382	0.381	-0.299	2.177
	4.000	5.000	0.147	0.529	0.398	0.074	2.882
	5.000	16.000	0.471	1.000	0.000		3.839

Successive Interval

3	3	3	Total
1.000	2.169	2.177	5.346
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
1.941	3.047	2.177	7.165
2.947	4.170	3.839	10.957

2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
2.947	4.170	3.839	10.957
1.941	3.047	2.177	7.165
1.000	3.047	2.177	6.224
1.941	3.047	2.882	7.870
1.000	2.169	1.000	4.169
1.000	2.169	2.882	6.051
1.000	2.169	2.177	5.346
1.941	3.047	2.882	7.870
1.000	3.047	2.177	6.224
1.941	3.047	2.177	7.165
1.000	2.169	1.000	4.169
1.000	3.047	2.882	6.930
2.947	4.170	3.839	10.957
1.000	1.000	2.177	4.177
1.941	2.169	3.839	7.949
2.947	4.170	3.839	10.957
1.000	3.047	2.177	6.224
1.000	2.169	2.177	5.346
1.941	3.047	2.882	7.870
1.000	2.169	2.177	5.346

Data Ordinal

No	Lingkungan Kerja (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	3	15
2	5	5	5	5	20
3	5	5	4	5	19
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	4	19
15	5	5	5	5	20
16	5	5	4	3	17
17	5	4	4	4	17
18	4	5	4	5	18
19	3	3	4	3	13
20	3	4	4	4	15
21	4	3	3	3	13

22	5	5	4	4	18
23	3	5	4	4	16
24	4	4	4	3	15
25	4	3	3	4	14
26	4	4	3	4	15
27	4	5	5	5	19
28	4	3	4	3	14
29	4	3	4	3	14
30	4	5	4	4	17
31	3	3	4	4	14
32	4	4	4	3	15
33	3	4	4	5	16
34	3	3	3	3	12

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	6.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	4.000	11.000	0.324	0.500	0.399	0.000	2.036
	5.000	17.000	0.500	1.000	0.000		3.266
2.000	3.000	7.000	0.206	0.206	0.285	-0.821	1.000
	4.000	7.000	0.206	0.412	0.389	-0.223	1.877
	5.000	20.000	0.588	1.000	0.000		3.045
3.000	3.000	4.000	0.118	0.118	0.197	-1.187	1.000
	4.000	17.000	0.500	0.618	0.381	0.299	2.308
	5.000	13.000	0.382	1.000	0.000		3.674
4.000	3.000	9.000	0.265	0.265	0.327	-0.629	1.000
	4.000	10.000	0.294	0.559	0.395	0.148	2.008
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.131

Successive Interval

1	2	3	4	Total
2.036	1.877	2.308	1.000	7.222
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	2.308	3.131	11.751
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	2.308	2.008	10.628
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	3.674	2.008	11.994
3.266	3.045	3.674	3.131	13.117
3.266	3.045	2.308	1.000	9.620
3.266	1.877	2.308	2.008	9.460
2.036	3.045	2.308	3.131	10.521
1.000	1.000	2.308	1.000	5.308
1.000	1.877	2.308	2.008	7.193
2.036	1.000	1.000	1.000	5.036
3.266	3.045	2.308	2.008	10.628
1.000	3.045	2.308	2.008	8.362
2.036	1.877	2.308	1.000	7.222
2.036	1.000	1.000	2.008	6.044

2.036	1.877	1.000	2.008	6.921
2.036	3.045	3.674	3.131	11.887
2.036	1.000	2.308	1.000	6.345
2.036	1.000	2.308	1.000	6.345
2.036	3.045	2.308	2.008	9.398
1.000	1.000	2.308	2.008	6.316
2.036	1.877	2.308	1.000	7.222
1.000	1.877	2.308	3.131	8.316
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000

LAMPIRAN 3:

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,813**	,905**	,964**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	,813**	1	,775**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	,905**	,775**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	,964**	,909**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	3

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,387*	,581**	,315	,705**
	Sig. (2-tailed)		,024	,000	,069	,000
	N	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	,387*	1	,772**	,257	,774**
	Sig. (2-tailed)	,024		,000	,097	,000
	N	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	,581**	,772**	1	,548**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	,315	,257	,548**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,069	,097	,001		,000
	N	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	,705**	,774**	,936**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	4

Correlations

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,728**	,863**	,950**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	,728**	1	,696**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	,863**	,696**	1	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	,950**	,868**	,933**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	3

Correlations

		Correlations			
		X4.1	X4.2	X4.3	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,846**	,876**	,958**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34
X4.2	Pearson Correlation	,846**	1	,810**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
X4.3	Pearson Correlation	,876**	,810**	1	,941**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	,958**	,941**	,941**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	3

Correlations

		Correlations			
		X5.1	X5.2	X5.3	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,889**	,880**	,971**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34
X5.2	Pearson Correlation	,889**	1	,787**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
X5.3	Pearson Correlation	,880**	,787**	1	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34
X5	Pearson Correlation	,971**	,935**	,943**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	3

Correlations

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,667**	,598**	,476**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000
	N	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,667**	1	,700**	,699**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,598**	,700**	1	,678**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,476**	,699**	,678**	1	,845**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	,801**	,904**	,860**	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	4

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5
X1	Pearson Correlation	1	,314	,370	,443**	,489**
	Sig. (2-tailed)		,070	,036	,009	,003
	N	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	,314	1	,533**	,723**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,070		,001	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	,370	,533**	1	,626**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,036	,001		,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	,443**	,723**	,626**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34
X5	Pearson Correlation	,489**	,728**	,657**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X3, X2, X4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,898	,880	,910

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,067	5	41,013	49,504	,000 ^b
	Residual	23,198	28	,828		
	Total	228,265	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,634	1,078		2,444	,021
X1	,171	,087	,141	1,978	,058
X2	,224	,104	,198	2,158	,040
X3	,227	,092	,206	2,463	,020
X4	,273	,137	,250	1,997	,056
X5	,332	,133	,338	2,499	,019

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

FREKUENSI

Sub. Variabel Kesadaran Diri (X1) Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	32,4	32,4	32,4
3	14	41,2	41,2	73,5
4	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	29,4	29,4	29,4
3	17	50,0	50,0	79,4
4	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	35,3	35,3	35,3
3	12	35,3	35,3	70,6
4	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sub. Variabel Pengaturan Diri (X2)
Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	26,5	26,5	26,5
3	20	58,8	58,8	85,3
4	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	38,2	38,2	38,2
3	13	38,2	38,2	76,5
4	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	38,2	38,2	38,2
3	14	41,2	41,2	79,4
4	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	20,6	20,6	20,6
3	8	23,5	23,5	44,1
4	19	55,9	55,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sub. Variabel Motivasi (X3) Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,9	5,9	5,9
3	8	23,5	23,5	29,4
4	9	26,5	26,5	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,8	8,8	11,8
4	13	38,2	38,2	50,0
5	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	7	20,6	20,6	23,5
4	12	35,3	35,3	58,8
5	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

**Sub. Variabel Empati (X4)
Frequency Table**

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	29,4	29,4	29,4
4	10	29,4	29,4	58,8
5	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	9	26,5	26,5	29,4
4	9	26,5	26,5	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	20,6	20,6	20,6
4	12	35,3	35,3	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

**Sub. Variabel Keterampilan Sosial (X5)
Frequency Table**

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	35,3	35,3	35,3
4	7	20,6	20,6	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	8	23,5	23,5	26,5
Valid 4	10	29,4	29,4	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	11	32,4	32,4	38,2
Valid 4	5	14,7	14,7	52,9
5	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Variabel Lingkungan Kerja (Y) Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	17,6	17,6	17,6
Valid 4	11	32,4	32,4	50,0
5	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	20,6	20,6	20,6
Valid 4	7	20,6	20,6	41,2
5	20	58,8	58,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11,8	11,8	11,8
4	17	50,0	50,0	61,8
5	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	26,5	26,5	26,5
4	10	29,4	29,4	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

RUMUS T-HITUNG

Variabel Kesadaran Diri (X1)

Sub. Variabel	R	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel
X1	0,964	34	0.929	0.071	5.621	79.50	2,037
	0,909	34	0.826	0.174	5.300	30.51	2,037
	0,953	34	0.908	0.092	5.557	60.54	2,037

Variabel Pengaturan Diri (X2)

Sub. Variabel	R	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel
X2	0,705	34	0.497	0.503	4.111	8.17	2,037
	0,774	34	0.599	0.401	4.513	11.26	2,037
	0,936	34	0.876	0.124	5.458	44.05	2,037
	0,690	34	0.476	0.524	4.023	7.68	2,037

Variabel Motivasi (X3)

Sub. Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel
X3	0,950	34	0.903	0.098	5.539	56.81	2,037
	0,868	34	0.753	0.247	5.061	20.53	2,037
	0,933	34	0.870	0.130	5.440	42.01	2,037

Variabel Empati (X4)

Sub. Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel
X4	0,958	34	0.918	0.082	5.586	67.93	2,037
	0,941	34	0.885	0.115	5.487	47.91	2,037
	0,941	34	0.885	0.115	5.487	47.91	2,037

Variabel Keterampilan Sosial (X5)

Sub. Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel
X5	0,971	34	0.943	0.057	5.662	99.05	2,037
	0,935	34	0.874	0.126	5.452	43.35	2,037
	0,943	34	0.889	0.111	5.499	49.65	2,037

Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Variabel	R	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2098/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

KANTOR CAMAT MOOTILANGO

di,-

Kab. Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

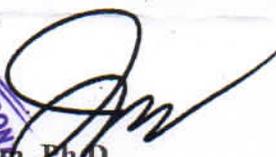
Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Faranika Junaidi
NIM : E2116021
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT MOOTILANGO KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PADA KANTOR CAMAT MOOTILANGO KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 08 Februari 2020

Ketua,



Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO

KECAMATAN MOOTILANGO

Jln. Bendungan No 18 Kode Pos 96261

SURAT REKOMONDASI

NO.009/ K - MTG/149VII/2020

Yang bertanda di bawah ini :

Nama : **SANTI ISMAIL SH**
NIP : 19840221 2005 01 2 005
Jabatan : Sekretaris Kecamatan Mootilango

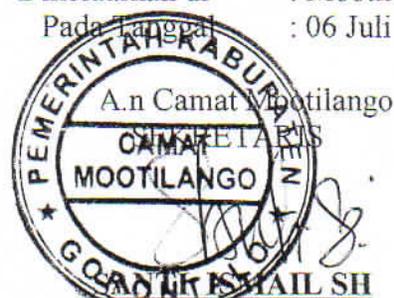
Dengan ini memberikan Rekomondasi Kepada :

1. Nama : **Faranika Junaidi**
Nim : E2116021
Program Studi : S 1 Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
Tempat Penelitian : Kantor Camat Mootilango
Waktu Penelitian : Bulan Februari s/d Maret

Yang bersangkutan Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul “ *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mootilango*”.

Demikian Surat Rekomondasi ini dibuat dan diberikan Kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Mootilango
Pada Tanggal : 06 Juli 2020



NIP : 19840221 2005012005



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0436/UNISAN-G/S-BP/IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : FARANIKA DJUNAI
NIM : E2116021
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja pegawai pada kantor camat mootilango kabupaten gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 01 September 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Faranika

Faranika.docx

Sources Overview

28%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com	INTERNET	6%
2	repository.unpas.ac.id	INTERNET	4%
3	repository.uksw.edu	INTERNET	3%
4	es.scribd.com	INTERNET	2%
5	id.scribd.com	INTERNET	2%
6	eprints.uny.ac.id	INTERNET	2%
7	id.123dok.com	INTERNET	1%
8	eprints.stainkudus.ac.id	INTERNET	<1%
9	psychology.uli.ac.id	INTERNET	<1%
10	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	<1%
11	www.coursehero.com	INTERNET	<1%
12	slideplayer.com	INTERNET	<1%
13	repository.usu.ac.id	INTERNET	<1%
14	lib.unnes.ac.id	INTERNET	<1%
15	repository.unhas.ac.id	INTERNET	<1%
16	unsri.portalgaruda.org	INTERNET	<1%
17	journalfai.unisia.ac.id	INTERNET	<1%
18	digilib.unila.ac.id	INTERNET	<1%

19	docplayer.info	INTERNET	<1%
20	ejournal.an.fisip-unmul.ac.id	INTERNET	<1%
21	repository.unj.ac.id	INTERNET	<1%
22	catatan-ti.blogspot.com	INTERNET	<1%
23	repositori.uin-alauddin.ac.id	INTERNET	<1%
24	eprints.uns.ac.id	INTERNET	<1%
25	stieonline.blogspot.com	INTERNET	<1%
26	mafia.doc.com	INTERNET	<1%
27	media.neliti.com	INTERNET	<1%
28	core.ac.uk	INTERNET	<1%
29	studylib.net	INTERNET	<1%
30	jurnal.unpand.ac.id	INTERNET	<1%
31	www.docstoc.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 25 words).

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE

A. Biodata pribadi

1. Nama : Faranika Junaidi
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat tanggal lahir : Gorontalo, 10 Agustus 1997
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Sudah Menikah
7. Tinggi, berat badan : 158 cm, 50 kg
8. Alamat : JL Bendungan Desa Suka maju kecamatan
mootilango kabupaten gorontalo
9. No hp : 0822-5913-1383
10. Email : faranikajunaidi2019@gmail.com
11. Blog pribadi : facebook : Ika Faranika
Instagram : -



B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 01 Suka Maju
(Tahun Lulus 2010)
2. SMP : SMP 01 Mootilango
(Tahun Lulus 2013)
3. SMA : SMK 01 Mootilango
(Tahun Lulus 2016)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Konsentrasi MSDM
S1 Tahun 2016-2020