

**PENGARUH BURNOUT DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA APARAT PEMERINTAH DESA
(Studi Pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Labakkang Kabupaten
Pangkajene dan Kepulauan)**

TESIS

AMIRUDDIN HALIM
MEM 4616104004

UNIVERSITAS

BOSOWA



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2018**

TESIS

PENGARUH BURNOUT DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA APARAT PEMERINTAH DESA (Studi Pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)

AMIRUDDIN HALIM

MEM 4616104004

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal :

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si XXXX

Ketua

Dr. Miah Said, SE, M.Si

Anggota

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si.

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2018
Mahasiswa

AMIRUDDIN HALIM

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, taufik, dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul” Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Studi Pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)” dapat terselesaikan dengan baik.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun, agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 2018
Penulis

AMIRUDDIN HALIM

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

:

1. Ketua Komisi Pembimbing Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si dan anggota Komisi Pembimbing Dr. Miah Said, SE, M.Si atas arahan bimbingannya selama penulis melakukan konsultasi.
2. Tim Penguji Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA dan Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si atas saran dan kritik yang konstruktif secara ilmiah dalam penyempurnaan karya ilmiah ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa.
4. Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa.
5. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah banyak memberikan motivasi dan saran-saran kepada penulis.
6. Seluruh karyawan dan staff Pascasarjana Universitas Bosowa.
7. Seluruh Responden Penelitian
8. Sujud Spesial dan terima kasih tak terhingga penulis persembahkan kepada Ibunda tercinta, atas kasih sayang, dorongan yang kuat dan doa yang tiada hentinya untuk penulis.

Makassar, Mei 2018
Penulis

AMIRUDDIN HALIM

ABSTRAK

AMIRUDDIN HALIM, Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Studi Pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan), (Dibimbing oleh Muh. Yusuf Saleh dan Miah Said).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi; 1) Pengaruh Burnout terhadap kepuasan kerja aparat; 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja; 3) Pengaruh Burnout terhadap kinerja; 4) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan 5) Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey*, Penelitian ini dilaksanakan di kantor-kantor Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan jumlah sampel 72 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan bantuan software SPSS 24.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni : 1) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 3) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja maupun melalui mediasi kepuasan kerja; 4) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Kata Kunci : *Burnout* dan Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparat Pemerintah Desa.

ABSTRACT

AMIRUDDIN HALIM, *Burnout and Emotional Intelligence Against Job Satisfaction and Performance of Village Government Apparatus (Study on Village Government in Labakkang Sub-district of Pangkajene and Kepulauan Regency), (Guided by Muh. Yusuf Saleh and Miah Said).*

This study aims to examine, analyze and interpret; 1) Burnout n job satisfaction of apparatus; 2) The influence of emotional intelligence on job satisfaction; 3) Burnout on performance; 4) Influence of emotional intelligence on performance mediated by job satisfaction and 5) Influence of work saturation to performance mediated by job satisfaction.

This research is a quantitative research with survey approach. This research was conducted at the offices of Village Government of Labakkang Sub-district of Pangkajene and Kepulauan Regency with a sample of 72 people. This research uses path analysis techniques with the help of SPSS 24 software.

The conclusion of the results of this study are: 1) Work saturation negatively and significantly influence on job satisfaction; 2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on performance; 3) work saturation negatively and significantly affect the performance and through mediation job satisfaction; 4) emotional intelligence has a positive and significant effect on performance mediated by job satisfaction 5) job satisfaction has a positive and significant influence on the performance of village government officials in Kecamatan Labakkang.

Keywords : *Burnout and Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Performance of Village Government Apparatus.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINALAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Praktis.....	9
2. Manfaat Teoritis.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
a) Defenisi Manajemen.....	12
b) Defenisi MSDM.....	13
c) Tujuan MSDM.....	13

d)	Fungsi MSDM.....	14
e)	Tantangan MSDM.....	17
2.	<i>Burnout</i>	18
a)	Defenisi <i>Burnout</i>	18
b)	Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	22
c)	Dampak <i>Burnout</i>	24
d)	Dimensi <i>Burnout</i>	25
3.	Kecerdasan Emosional.....	26
a)	Defenisi Kecerdasan Emosional.....	26
b)	Indikator Kecerdasan Emosional.....	30
c)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	32
4.	Kepuasan Kerja.....	32
a)	Defenisi Kepuasan Kerja.....	32
b)	Teori Kepuasan Kerja.....	34
c)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	36
d)	Survei Kepuasan Kerja.....	37
5.	Kinerja Pegawai.....	38
a)	Defenisi Kinerja Pegawai.....	38
b)	Tujuan Penilaian Kinerja.....	41
c)	Kegunaan Penilaian Kinerja.....	42
B.	Penelitian Terdahulu.....	43
1.	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	43
2.	Pengaruh Keerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
3.	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	44
4.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
C.	Kerangka Pikir.....	47

D.	Hipotesis.....	50
1.	Hipotesis 1	50
2.	Hipotesis 2.....	51
3.	Hipotesis 3	52
4.	Hipotesis 4.....	53
5.	Hipotesis 5.....	55

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Rancangan Penelitian.....	57
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	57
C.	Jenis dan Sumber Data.....	57
1.	Jenis Data	57
2.	Sumber Data.....	58
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	59
1.	Populasi Penelitian.....	59
2.	Sampel Penelitian.....	59
E.	Metode Pengumpulan Data.....	61
F.	Teknik Analisis Data.....	62
1.	Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....	62
2.	Analisis Jalur.....	63
G.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	70
1.	Variabel <i>Burnout</i>	70
2.	Variabel Kecerdasan Emosional	71
3.	Variabel Kepuasan Kerja	71
4.	Variabel Kinerja Pegawai	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Penjabaran Responden Penelitian.....	75
B.	Deskripsi Variabel Penelitian	77

1.	<i>Burnout</i>	77
2.	Kecerdasan Emosional	79
3.	Kepuasan Kerja.....	81
4.	Kinerja Aparat Pemerintah Desa	83
C.	Uji Kualitas Instrumen.....	86
1.	Uji Validitas.....	86
2.	Uji Reliabilitas.....	88
D.	Uji Asumsi Klasik	89
1.	Uji Multikolinearitas.....	89
2.	Uji Heterkoedastisitas.....	90
3.	Uji Normalitas	92
4.	Uji Linearitas	93
E.	Pengujian Hipotesis	94
1.	Pengujian Hipotesis 1	95
2.	Pengujian Hipotesis 2	95
3.	Pengujian Hipotesis 3	96
4.	Pengujian Hipotesis 4	97
5.	Pengujian Hipotesis 5	98
F.	Koefisien Determinasi Total.....	99
G.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
1.	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintah Desa Kec. Labakkang Kab. Pangkep	100
2.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintah Desa Kec. Labakkang Kab. Pangkep	102
3.	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Kec. Labakkang Kab. Pangkep	102
4.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Kec. Labakkang	105
	Kab. Pangkep	

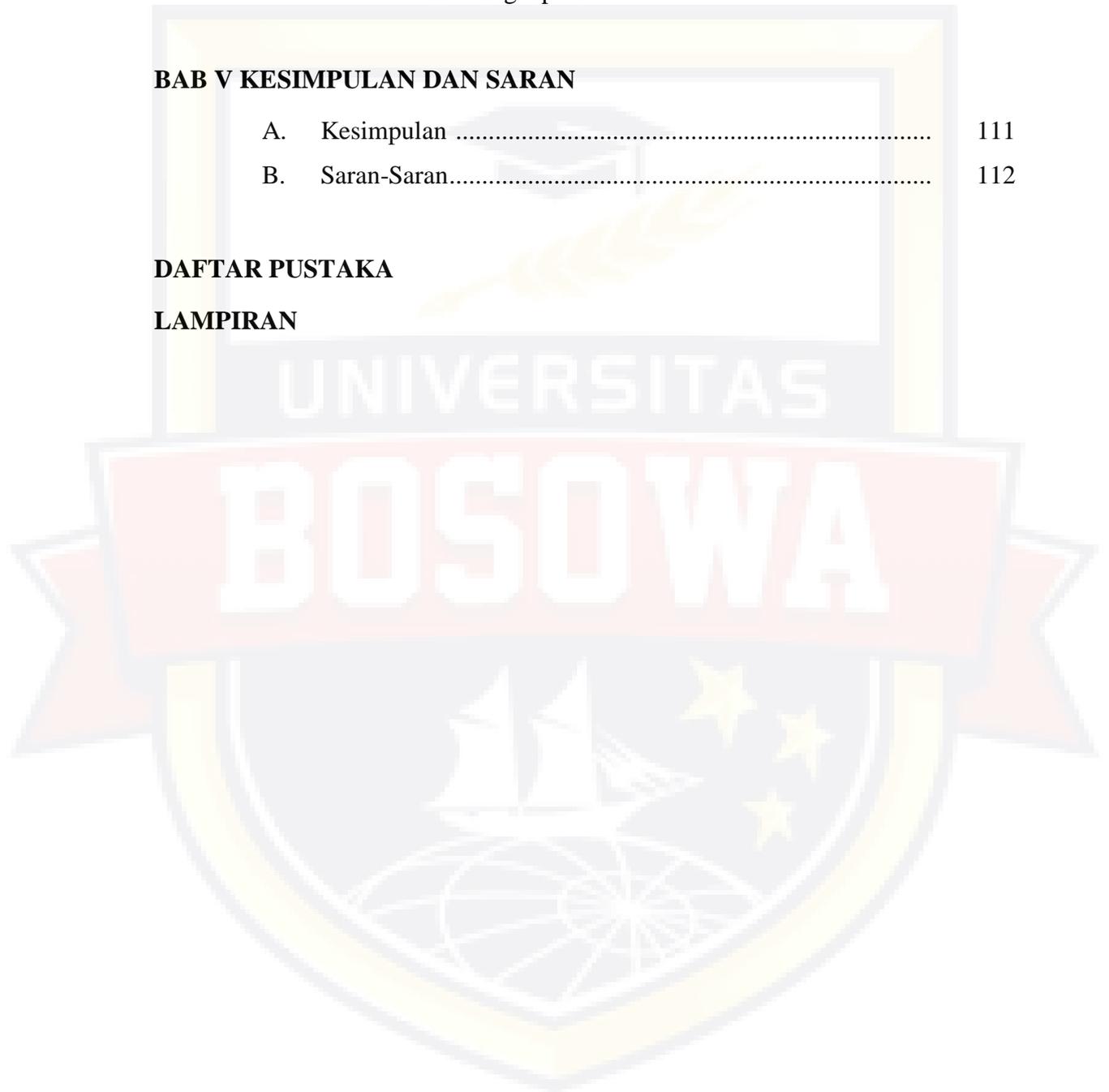
5.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Kec. Labakkang Kab. Pangkep	108
----	---	-----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	111
B.	Saran-Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	48



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian	72
4.1	Data Responden Penelitian	76
4.2	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kejenuhan Kerja	77
4.3	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional	79
4.4	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	82
4.5	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparat Pemerintah Desa	
4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	87
4.6	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	88
4.7	Hasil Pengujian Multikolinearitas Persamaan Regresi 1	90
4.8	Hasil Pengujian Multikolinearitas Persamaan Regresi 2	90
4.9	Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 1	91
4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 2	92
4.11	Hasil Uji Normalitas Data	92
4.12	Hasil Uji Linearitas	93
4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan Regresi 1	94
4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan Regresi 2	95
4.15	Hasil Pengujian R-Square	99

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Tabel
1	Kuesioner Penelitian
2	Mapping Jurnal
3	Tabulasi Jawaban Responden
4	Hasil Analisis frekuensi
5	Hasil Uji Validitas Variabel
6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
7	Hasil Uji Multikolinearitas
8	Hasil Uji Heterokedastisitas
9	Hasil Uji Normalitas
10	Hasil Uji Linearitas

BOSOWA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain, Kaswan (2012: 6), ia mendefinisikan merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan subyek kajian ilmu manajemen sumber daya manusia. Di dalam instansi pemerintahan pegawai berperan mewujudkan tujuan pembangunan nasional melalui pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam mewujudkan visi dan misinya didukung oleh sumber daya aparatur yang memadai dan professional di bidangnya. Sumber daya aparatur tersebut tersebar di Pemerintah Daerah, Pemerintah Kecamatan hingga Pemerintah Desa setempat. Kabupaten Pangkajene ini terdiri dari 12 Kecamatan. Kecamatan Labakkang adalah salah satu Kecamatan yang ada dan terdiri dari 9 Desa yakni : 1) Kassiloe; 2) Gentung;

3) Kanaungan; 4) Batara; 5) Patalassang; 6) Taraweang; 7) Bara Batu; 8) Manakku dan 9) Bonto Manai.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa Bab I Pasal 2 bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, selanjutnya pasal 3 yakni Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Kemudian pasal 4 dinyatakan Kepala Desa atau sebutan lain adalah pejabat Pemerintah Desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga Desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, dan Pasal 5 bahwa Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadhahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadhahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Pemerintah Desa yang ada di Seluruh Kecamatan Labakkang mempunyai tugas pokok dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, perincian tugas Pemerintah Desa yakni : 1) Kewenangan berdasarkan asal usul Desa; 2) Kewenangan lokal berskala Desa; 3) Kewenangan yang ditugaskan kepada Pemerintah Desa, Pemerintah Daerah maupun Provinsi serta Pemerintah Pusat dan 4) Kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah Daerah maupun Provinsi serta Pemerintah Pusat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Desa yang ada di Kecamatan Labakkang, aparat Desa yang bekerja berperan penting. Mereka merupakan ujung tombak di area Desa. Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Kinerja aparat di yang ada di pemerintah Desa yang ada di Kecamatan Labakkang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah *burnout*. Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan *burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan *motivasi* yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Hasil kajian teoritis menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut justru negative. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro *et al.*, 2012). Pekerja mengalami *burnout* (kejenuhan kerja), apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2002).

Secara umum aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, tuntutan itu karena pekerjaan yang bersifat *human service* atau bidang pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemberian pelayanan diharapkan penuh dengan tanggung jawab dan membutuhkan ketrampilan yang tinggi, sehingga bila tidak mampu beradaptasi akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi sehingga menimbulkan *burnout* (kejenuhan kerja) . Akibat dari *burnout* (kejenuhan kerja) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Munculnya *burnout* (kejenuhan kerja) berakibat kerugian di pihak pekerja maupun instansi. Beban kerja dan *burnout* (kejenuhan kerja) pada diri aparat akan menurunkan kualitas kerja aparat sehingga menimbulkan kinerja yang rendah.

Persoalan tersebut sesuai dan dibuktikan oleh Hasil Penelitian Friane (2017) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun hal tersebut bertentangan dengan pendapat Ema (2004) bahwa *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi.

Kinerja aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat

diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Kecerdasan emosional aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang sudah baik. Kecerdasan tersebut didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai. Saat ini para pegawai memiliki pendidikan minimal SMA/Sederajat. Kecerdasan emosioanal pegawai yang baik akan mempengaruhi cepat atau tidaknya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.

Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) dengan judul "*The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support A Faculty of Management Sciences, International Islamic University Islamabad, Pakistan* " menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan

sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016).

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, misalnya Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kondisi kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang menunjukkan sesuatu yang sudah baik, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran rata-rata pegawai, maupun kedisiplinan aparat Pemerintah Desa. Pegawai yang disiplin tentunya mencerminkan kepuasan kerja dalam dirinya, pemerintah Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan juga senantiasa memberikan program peningkatan kepuasan kerja kepada aparat Desa yang berupa pemberian insentif maupun pemberian fasilitas kepada pegawai tertentu sesuai peraturan daerah.

Hal tersebut sesuai dengan Penelitian Shaju & Coimbatore (2016) Yang Berjudul “*Study On The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Employees Working In Automobile Industry*” hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif.

Uraian tersebut menjadi dasar utama peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Studi Pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan).

B. Rumusan Masalah

Sebelumnya telah diuraikan mengenai dasar kajian pustaka dan empiris, maka rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam hal ini mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Namun secara sfesifik dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kinerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam penerapan konsep-konsep, pengaruh *Burnout* (Kejenuhan kerja) dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Selanjutnya dapat pula dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan sekaligus masukan bagi instansi untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada lembaga yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja aparat Desa dalam pelayanan masyarakat.
- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.
- d. Manfaat bagi penulis, yakni penulis dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah khususnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel *Burnout* (Kejenuhan kerja), kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja Aparat Pemerintah Desa. Obyek penelitian di seluruh Kantor Pemerintah Desa Se-Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Subyek penelitian adalah pegawai pemerintah Desa. Penelitian ini akan dianalisis dengan bantuan software SPSS 24.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

Sutrisno (2012: 6) mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Edy Sutrisno (2012: 9-11) salah satu fungsi MSDM dari 10 fungsi yakni fungsi pengendalian, kegiatan ini merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Dalam organisasi pemerintah untuk melakukan kegiatan pengendalian, maka dirumuskanlah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, bahwa perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja tersebut yakni : a) orientasi pelayanan; b) integritas; c) komitmen; d) disiplin kerja; e) kerja sama; dan f) kepemimpinan.

Robbins (2013) menyatakan perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, ia menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Manajemen

Hasibuan (2013:1) menyatakan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya (Athoillah, 2010).

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan menurut Terry (2010:16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang

terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Athoillah,2010).

b. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan

berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplin kerjaan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplin kerjaan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

e. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Kaswan (2012: 8) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan.”

Sedangkan, menurut Sutrisno (2012: 11) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

2. *Burnout* (Kejenuhan Kerja)

a. Defenisi *Burnout* (Kelelahan Emosioanal)

Konsep mengenai kelelahan emosioanal (*burnout*) pertama kali diperkenalkan pada tahun 1974 oleh seorang psikolog klinis bernama Herbert Freudenberger, dimana ia menggunakan istilah *burnout* pada kondisi stres dan kelelahan luar biasa yang dialami oleh sukarelawan yang ia tangani pada klinik gratis di New York (Lailani *et al.*, 2005). Pada tahun 1981, Maslach dan Jackson dalam (Kanwar *et al.*, 2009) juga mempelajari konsep *burnout*, dimana menurut mereka *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stres kerja berkepanjangan. Leats dan Stolar dalam (Lailani *et al.*, 2005) mengartikan *burnout* sebagai Kejenuhan kerja dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Maslach (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) menjelaskan mengenai definisi *burnout* secara operasional. “*Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do people work of some kind*”, yang berdasarkan definisi tersebut maka dapat ditentukan kapan seseorang telah mengalami *burnout*, dengan meneliti gejala-gejala kekeringan emosional, adanya depersonalisasi dan penurunan rasa keberhasilan dalam melakukan tugas sehari-hari.

Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan *burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan *motivasi* yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Greenberg & Baron (2007) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom *Burnout* (Kejenuhan kerja), fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. *Burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Gonul and Gokce, 2014).

Burnout dapat tercipta apabila seseorang mengalami kegagalan dengan tingkat stress yang dialaminya. Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli maka dapat dinyatakan *burnout* adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada perusahaan yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya dalam melaksanakan pekerjaan apa yang didapatkan untuk dirinya sendiri.

Burnout adalah kondisi merasa kehilangan energi dan terperas habis secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut. *Burnout* (Kejenuhan kerja) adalah rasa takut untuk kembali bekerja dan mudah terpancing emosi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Depersonalisasi adalah memandang rendah dan meremehkan klien sehingga mengabaikan kebutuhan klien. Evaluasi adalah kecenderungan memberi

evaluasi negatif atas ketidak puasan terhadap diri sendiri dalam hal pekerjaan yang belum terselesaikan. Kemunduran kepribadian (*diminished personal accomplishment*) adalah kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan (Eduard, 2011).

Burnout merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Papalia, 2007). Menurut Greenberg dan Baron (2007) terdapat dua faktor penyebab yang menimbulkan terjadinya *burnout*, yaitu faktor eksternal/lingkungan kerja, yaitu kondisi pekerjaan yang buruk, kurang adanya promosi jabatan, prosedur aturan yang kaku, dan tuntutan pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan faktor internal, yaitu usia, jenis kelamin, harga diri, dan kepribadian. Menurut Pines dan Aronson (2001) ciri-ciri umum *burnout*, yaitu 1) sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis, 2) kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya, 3) kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosioanl (*burnout*) adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang karyawan, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang karyawan terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Burnout dianggap sebagai suatu proses yang digunakan untuk menunjukkan kondisi *mal-adjustment* dalam menghadapi stres kerja yang dialami oleh pekerja dalam bidang pelayanan. Selain itu, *burnout* sendiri menekankan terjadinya suatu perubahan motivasi dan hilangnya semangat yang dialami karyawan berkaitan dengan kekecewaan terhadap situasi pekerjaan.

Pengertian stres berbeda dengan *burnout*. *Burnout* adalah jenis depresi dalam pekerjaan yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan, hal itu tidak disebabkan oleh stres meskipun orang yang mengalami *burnout* juga merasakan stres. *Burnout* merupakan bagian dari masalah motivasi. Menurut Potter (2007), seseorang yang mengalami *burnout* akan kehilangan motivasi, putus asa dan depresi. Berbeda dengan stres, seseorang dengan stres tingkat tinggi cenderung bertindak emosional secara berlebihan. Smith, Gill, Segal & Segal (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) menjelaskan perbedaan antara stres dan *burnout* yang terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 2.1

Perbedaan *Burnout* (Kejenuhan kerja) dan Stres Kerja

<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja))		Stres Kerja	
1	Emosi tumpul	1	Emosi berlebihan
2	Menghasilkan ketidakberdayaan dan keputusan	2	Menghasilkan kondisi yang mendesak dan tindakan yang berlebihan
3	Penurunan motivasi	3	Kehilangan energy
4	Mengarah pada sikap acuh	4	Mengarah pada kecemasan
5	Kerusakan utama fisik dan psikis	5	Kerusakan utama pada fisik

berupa ketidakstabilan secara emosional

(Sumber : John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010)

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi *burnout* berbeda dengan stres. Pekerja yang mengalami *burnout* akan cenderung diam dan terlihat tanpa daya, hal ini terjadi karena hilangnya motivasi dan semangat yang berakibat pada ketidakberdayaan. Pada kondisi stres, pekerja cenderung menjadi lebih aktif dan agresif secara emosional. Penderita *burnout* maupun stres sama-sama mengalami masalah terutama dalam pekerjaan, namun responnya berbeda. Stres yang berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout*, sedangkan kondisi *burnout* yang dialami oleh pekerja belum tentu disebabkan oleh stres.

3. Faktor Penyebab *Burnout*

Burnout biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Leiter dan Maslach (dalam Nikki Rasuna, 2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

➤ *Work Overloaded*

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di

lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

➤ ***Lack of Work Control***

Setiap individu ingin memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, serta menggunakan kemampuannya untuk berpikir, menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Namun, adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki ruang yang terbatas dalam berinovasi serta merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

➤ ***Rewarded of Work***

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antara sesama pekerja dan pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.'

➤ ***Breakdown in Community***

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Adanya kesenjangan baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan pekerjaan sendiri menyebabkan hilangnya *social contact* pada lingkungan kerja. Hubungan yang

baik seperti *sharing* serta bersenda gurau bersama diperlukan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana pada lingkungan kerja akan tidak nyaman. Hal tersebut membuat dukungan sosial menjadi tidak baik dan kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

➤ ***Treated Fairly***

Perasaan diperlakukan tidak adil menjadi salah satu merupakan faktor terjadinya *burnout*. Perlakuan tidak adil akan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan pekerja pada perusahaan. Perlakuan tidak adil cenderung melanda pekerja saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

➤ ***Dealing with Conflict Values***

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Pada umumnya, individu akan melakukan yang usaha terbaik ketika melakukan suatu pekerja yang sesuai dengan nilai, belief, integritas dan *self respect* yang mereka miliki. Seperti seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Hal tersebut yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja seseorang karena tidak sesuai dengan nilai yang mereka miliki.

4. Dampak *Burnout*

Terdapat beberapa dampak yang akan terjadi jika seorang pekerja mengalami *burnout*, diantaranya adalah sebagai berikut :

➤ **Individu**

Dampak *burnout* bagi individu sendiri adalah buruknya kualitas hubungan dengan keluarga dan penurunan kualitas hubungan dengan rekan sekerja. Selain

itu, munculnya masalah kesehatan secara fisik menjadi salah satu dampak yang akan dirasakan seorang pekerja yang mengalami *burnout*.

➤ **Organisasi**

Dampak *burnout* bagi organisasi adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan, menurunnya keterlibatan kerja dan kontribusi individu pada organisasi. Selain itu, *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Adapun dampak yang dapat ditimbulkan *burnout* menurut Schaufeli dan Bunk (2003), yaitu dampak mental, dampak fisik, dampak perubahan perilaku, dampak sosial, dampak perubahan sikap, dan dampak organisasi.

5. Dimensi *Burnout*

Maslach dan Jackson (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) telah melakukan penelitian selama bertahun-tahun terhadap *burnout* pada bidang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, hingga menemukannya tanda-tanda *burnout* yang terdiri dari (3) tiga bagian yaitu,

a. *Burnout (Emotional Exhaustion)*

adalah suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Karyawan yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya

b. *Depersonalization*

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama karyawan yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri.

Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

c. *Penurunan Prestasi Individu (Reduced Personal Accomplishment)*

Merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

6. Kecerdasan Emosional

a. Defenisi Kecerdasan Emosional

Secara sederhana kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Istilah kecerdasan emosi pertama kali disampaikan oleh psikolog Peter Solovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire pada tahun 1990, dengan menyebutkan kualifikasi-kualifikasi emosi manusia yang meliputi empati,

mengungkapkan dan memahami perasaan, pengendalian amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan dan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Semula ide ini hanya diperkenalkan di sekitar lingkungan pendidikan saja. Dan mungkin saja tetap hanya akan beredar di sekeliling tembok sekolah jika saja Daniel Goleman tidak memperkenalkan teori EQ ini dalam bukunya “*Emotional Intelligence, Why It Can More Than IQ?*” yang terbit di tahun 1995.

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Di kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang diungkap oleh Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan

penting. Dengan emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kecerdasan emosi.

Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/emotional quotient (EQ), dan melalui penelitian Goleman didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient (IQ)*.

Istilah ini populer pada tahun 1995 dan dipopulerkan oleh Daniel Goleman, seorang psikolog dari Harvard University dalam karya monumentalnya berjudul *Emotional Intelligence*. Karyanya ini menjadikan beliau terkenal khususnya di bidang psikologi. Hasil risetnya yang menggemparkan dengan mendefinisikan apa arti cerdas, dan dengan adanya temuan baru tentang otak dan manusia, memperlihatkan mengapa orang yang ber-IQ (*Intelligence Quotient*) tinggi justru gagal sementara orang yang ber-EQ (*Emotional Quotient*) sedang menjadi sukses. Faktor inilah menurut Goleman yang dapat memacu seseorang pada suatu cara lain untuk menjadi cerdas yang disebutnya kecerdasan emosi. Dalam risetnya Daniel Goleman memiliki kurang lebih lima ribu perusahaan yang tersebar di seluruh dunia, Goleman mendapatkan gambaran ketrampilan yang dimiliki para bintang kinerja di segala bidang, yang membuat mereka berbeda dengan yang lainnya. Dari pekerjaan tingkat bawah sampai posisi eksekutif, faktor yang terpenting bukan kecerdasan intelektual, pendidikan tinggi atau ketrampilan teknis, melainkan kecerdasan emosi.

Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Lima Dasar Kemampuan dalam Teori Kecerdasan Emosi Menurut Daniel Goleman.

Dalam rangka tugas seorang karyawan membentuk lulusan yang berkompetensi hendaknya seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Goleman menegaskan bahwa, “ emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku sedangkan emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan

menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan akan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai suatu kebiasaan berfikir yang mendorong produktifitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya ia akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan.

Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Robbins, 2012).

Berdasarkan pada berbagai pendapat para ahli, maka bisa dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain. Pengenalan diri sendiri maupun pengenalan pada orang lain ini adalah pengenalan atas potensi-potensi maupun kelemahan-kelemahan dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu menempatkan diri ketika berhubungan dengan orang lain.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan

tindakan seseorang, dimana menurut pemikiran Titimaea dalam Labbaf (2011) kecerdasan emosional dapat diukur dari:

✓ ***Self Awareness***

Merupakan kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

✓ ***Self Regulation***

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.

✓ ***Self motivation***

Merupakan Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator seperti selalu memperbaiki kinerja, memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi, mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses, lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan.

✓ ***Social Awareness***

Merupakan pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain.

✓ ***Social skill***

Merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator seperti kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain dan kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi (menurut Daniel Goleman)

1. Faktor internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:
 - a. stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi.
 - b. Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

8. Kepuasan Kerja

a. Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya

terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah, Mardjuni (2016).

Menurut istilah umum ketenagakerjaan, kepuasan kerja adalah derajat kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman bekerja. Kebutuhan ini dapat mencakupi: kompensasi yang memadai dan adil; lingkungan kerja yang aman dan sehat; berkembangnya kemampuan diri sebagai manusia yang memungkinkan karyawan dapat menggunakan serta mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dan mempertahankan kepentingan diri pada kepentingan yang lebih tinggi; pertumbuhan dan keamanan (kesempatan berkembang dalam karier); adanya perlindungan hak-hak karyawan; dapat memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang masuk akal, dan sebagainya. (<http://www.nakertrans.go.id>)

Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi manusia terhadap komitmen organisasinya.

Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Menurut Suwatno (2014; 291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya. Kemudian Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan.

9. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Hartatik (2014; 226) yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasa. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi apa yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terjadi ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil maka karyawan tersebut akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan satu

variable yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

10. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang sudah ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

11. Survei Kepuasan Kerja

Mardjuni (2016) menyatakan survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja jasa untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei,
2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif,
3. Survei diadministrasikan secara wajar,
4. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kesesuaian hasilnya dari pemimpin. Keuntungan dilaksanakannya survei kepuasan kerja di antara lain, kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja dan untuk keperluan pelatihan (*training*).

- a. Kepuasan kerja secara umum

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu, survei juga sangat bermanfaat dalam mendiagnosis masalah masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

b. Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pegawai. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

c. Memperkuat sikap kerja

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

d. Kebutuhan pelatihan

Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan.

5. Kinerja Aparat Pemerintah Desa

a. Definisi Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja

menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntngan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Sikap seorang atasan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja aparat pemerintah Desa. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan pada atasan,kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai diprosedur yang telah ditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja aparat pemerintah Desa yang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakan bagian dari penggerak kinerja anak buahnya, menghasilkan kontribusi untuk organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kiranya tidak perlu membicarakan dampak baik dari pamor seorang atasan, pasalnya hal tersebut tentu sudah dapat diperkirakan secara umum. Namun dalam sisi lain dalam penulis akan berbagi cara pandang sebaliknya, penyebab buruknya kinerja pegawai karena kepemimpinan seorang atasan yang kurang berkomitmen. Sehingga menjadikan rasa kepercayaan pada atasan yang rendah, muncul karena kurangnya kompetensi dan keandalan seorang atasan. Ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun, bisa karena perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi karena dapat membantu dalam hal-hal pengambilan keputusan dan pemberian umpan baik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian dapat memberikan masukan informasi yang berguna tentang keberhasilan aktivitas staf. misal nya proses penilaian kinerja dapat mengungkapkan keadaan pegawai baik dari segi kemampuan, Komitmen dan penggunaan waktu dalam melakukan aktivitasnya, keadaan tersebut dapat diantisipasi misalnya melalui aktivitas pelatihan maupun pengembangan.

6. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
- Keperluan perusahaan yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- Dokumentasi yang meliputi : (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

7. Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- *Posisi tawar.* Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- *Perbaikan kinerja.* Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- *Penyesuaian kompensasi.* Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- *Perencanaan dan pengembangan karier.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.

- *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- *Ketidakakuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh *Burnout* (Kejenuhan kerja) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian Friane (2017) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Mariati (2013) menemukan bahwa *burnout* secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi *burnout*. Penelitian di masa mendatang mungkin dapat menjadikan *burnout* sebagai variabel moderasi.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Ni Luh Putu dan Made (2015) menemukan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Hasil tersebut menunjukkan implikasi bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional lebih tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang juga tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Virk (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

Gunduz *et al.* (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair *et al.*,2010).

3. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Penelitian Sulis dan Anisah (2011) menemukan bahwa *burnout* (kejenuhan kerja) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop oleh situasi kerja yang sangat menentukan kinerja seseorang. Selain itu Aaron (2015) mengatakan hal yang sama semakin tingginya *burnout* (kejenuhan kerja) pada seseorang karyawan akan memberikan dampak buruk bagi kinerja mereka. Syed (2014) membuktikan *burnout* (kejenuhan kerja) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum sehingga menyebabkan menurunnya kinerja

karyawan. Penelitian Nyoman dan Gusti Ayu (2017) menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi *burnout* yang yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju.

Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang

penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian Mahfudz (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan yang baik adalah lingkungan organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dicapainya.

Hasil Penelitian Muna (2017) berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengenai sifat hubungan, penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh tidak langsung satu sama lain melalui faktor mediasi dan diakhiri dengan model yang menggambarkan hubungan sebab dan akibat siklus antara kedua variabel tersebut.

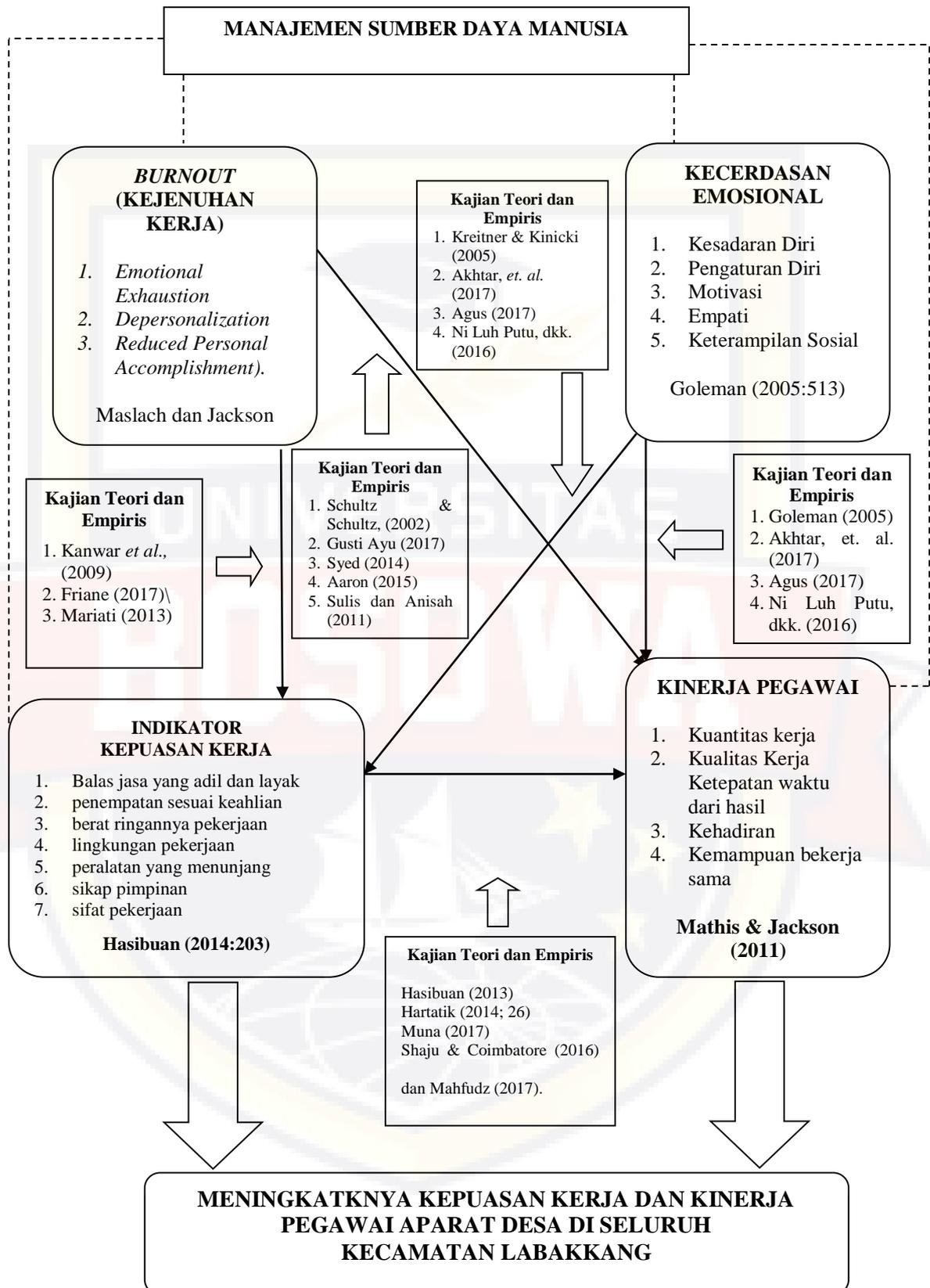
Selanjutnya Penelitian Shaju & Coimbatore (2016) hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif.

C. Kerangka Pikir

Kinerja aparat Desa di Kecamatan Labakkang dipengaruhi oleh *burnout* (Kejenuhan kerja), kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016). Tsigilis dan Koustelios dalam (Kanwar et al., 2009) yang menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout*, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Aparat Desa yang memperoleh kepuasan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan Aparat Desa dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan karyawan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Hasil kajian teoritis menyatakan bahwa *burnout* (kejenuhan kerja) berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut justru negative. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro *et al.*, 2012). Pekerja mengalami *burnout* (kejenuhan kerja), apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2002).

Dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas seorang Aparat Desa hendaknya memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, misalnya Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja,

atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

D. Hipotesis

1. Hipotesis 1

Tsigilis dan Koustelios dalam (Kanwar *et al.*, 2009) menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout* (kejenuhan kerja), maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Secara empiris penelitian mengenai pengaruh *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kinerja pernah dibuktikan oleh Hasil Penelitian Friane (2017) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Mariati (2013) menemukan bahwa *burnout* secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi *burnout*.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : *Burnout* (Kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Hipotesis 2

Aparat Desa yang memperoleh kepuasan karyawan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan Aparat Desa dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan karyawan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Secara empiris penelitian terdahulu telah menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Akhtar, *et al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Hipotesis 3

Hasil kajian teoritis menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut justru negatif. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro *et al.*, 2012). Pekerja mengalami *burnout* (kejenuhan kerja), apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2002).

Hasil Penelitian Sulis dan Anisah (2011) menemukan bahwa *burnout* (kejenuhan kerja) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop oleh situasi kerja yang sangat menentukan kinerja seseorang. Selain itu Aaron (2015) mengatakan hal yang sama semakin tingginya *burnout* (kejenuhan kerja) pada seseorang karyawan akan memberikan dampak buruk bagi kinerja mereka. Syed (2014) membuktikan *burnout* (kejenuhan kerja) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Nyoman dan Gusti Ayu (2017) menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi *burnout* yang yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : *Burnout* (Kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

4. Hipotesis 4

Dalam rangka menyelesaikan tugas, hendaknya seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh aparat desa untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Goleman menegaskan bahwa, “emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku sedangkan emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki kecerdasan

emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan akan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai suatu kebiasaan berfikir yang mendorong produktifitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya ia akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan.

Secara empiris penelitian Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju.

Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

5. Hipotesis 5

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, misalnya Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Secara empirikal penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Muna (2017) berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Shaju & Coimbatore (2016) dan Mahfudz (2017).

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Menurut Kerlinger dalam (Riduwan, 2010: 39) pendekatan *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian survei biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor-kantor Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 bulan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang sifatnya dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah populasi, sampel, dan hasil analisis data penelitian.

b. Data Kualitataf

Data kuantitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi hasil penelitian

2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara dari narasumber dan hasil pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil pengisian kuesioner yang berisi pernyataan yang dibagikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari instansi atau lembaga yang menjadi tempat penelitian dilakukan sehingga peneliti tinggal menggunakan data tersebut. Data skunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buku-buku literatur yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, hasil penelitian, jurnal, dokumentasi. Data skunder digunakan untuk mempermudah langkah-langkah dalam penelitian.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sumarno (2012) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "*universum*". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang terdiri dari 9 Desa.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:81). Jumlah populasi dalam penelitian ini tersebar dalam 9 Desa, sehingga peneliti menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik penentuan sampel dalam hal ini menggunakan teknik *sampling purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

Sugiyono (2015). Dasar pertimbangan ini adalah peneliti hanya mengambil 8 orang sampel disetiap desa dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Distribusi Jumlah Sampel Setiap Desa

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Desa	1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3	Kepala Urusan	3 Orang
4	Kepala Seksi	3 Orang
Jumlah Sampel Setiap Desa		8 Orang

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan data tersebut maka sebaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Sampel Penelitian

No	Nama Desa	Jumlah Sampel	Ket
1	Desa Kassiloe	8 Orang	
2	Desa Gentung	8 Orang	
3	Desa Kanaungan	8 Orang	
4	Desa Batara	8 Orang	
5	Desa Patalassang	8 Orang	
6	Desa Taraweang	8 Orang	
7	Desa Barabatu	8 Orang	

8	Desa Manakku	8 Orang
9	Desa Bonto Manai	8 Orang
Jumlah Sampel		72 Orang

Sumber : Data Primer, 2018

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, baik dengan responden maupun pimpinan organisasi untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat. Wawancara yang dilakukan yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Metode Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan pegawai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, koran maupun hasil penelitian.

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden

dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

F. Teknik Analisis Data

Arikunto (2006: 236) menjelaskan bahwa yang dimaksudkan dengan analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian atau desain yang diambil. Terkait dengan hal itu maka diperlukan adanya teknik analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif yaitu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 169). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan ukuran pemusatan data rata-rata (mean) yang dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati.

Interpretasi terhadap nilai rata-rata skor variabel penelitian dengan analisa sebagai berikut : (a) Nilai rata-rata skor 4-5 adalah kategori tinggi/baik-sangat baik; (b) Nilai rata-rata skor 3 adalah kategori sedang, dan (c) Nilai rata-rata skor 1-2 adalah sangat rendah/sangat tidak baik-rendah/tidak baik.

2. Analisis Jalur

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Ghozali (2013) menyatakan Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item

pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui paket program SPSS 24. Dengan kriteria probabilitas kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Ghozali (2013) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2013)

Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak dengan nilai minimal 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *variabel inflation factor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10$.
- b. Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu $tolerance > 0,10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterkodesastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Ghozali, (2013) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistic, dengan cara melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini disebut juga uji *kolmogrov smirnov*, adapun kriteria sebagai berikut :

- a. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- b. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) kurang dari 0,05.

c. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun hubungan tidak

langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Manfaat dari model analisis jalur adalah untuk menjelaskan fenomena yang diteliti, memprediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Sebelum melakukan analisis, ada beberapa prinsip dasar atau asumsi yang mendasari analisis jalur, yaitu:

1. Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan ratio.
4. Menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
5. Variabel observasi diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
6. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar atau disebut ‘beta’ yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu. Oleh karena itu, jika suatu model mempunyai dua atau lebih variabel-variabel penyebab, maka koefisien-koefisien jalurnya merupakan koefisien-koefisien regresi parsial yang mengukur besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel lain dalam suatu model jalur tertentu yang mengontrol dua variabel lain sebelumnya dengan menggunakan data yang sudah distandarkan atau matriks korelasi sebagai masukan. Jenis pengaruh dalam analisis jalur yaitu *Direct Effect (DE)* dan *Indirect Effect (IE)*. DE adalah pengaruh langsung yang dapat dilihat dari koefisien dari satu variabel ke variabel lainnya, dan IE adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara.

d. Koefisien Determinasi Total

Menurut Ghozali (2015) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi.

Pengujian diukur dengan menggunakan nilai *Q-square predictive relevance (Q^2)* untuk *model structural*. Perhitungan Q^2 menggunakan data R^2 dari masing-masing variabel endogenus. Rumus menghitung koefisien determinasi total dapat yakni :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

Keterangan :

Q^2 = Koefisien Determinasi Total

R_1^2 = R Square Variabel Kepuasan Kerja

R_2^2 = R Square Variabel Aparat Pemerintah Desa

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2011:98) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Adapun kriteria pengujian Uji T adalah sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika tingkat ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis tersebut maka persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian yakni :

$$KK = a + bBO + bKJK + e$$

$$KNP = a + bBO + bKJK + bKK + e$$

Keterangan :

KNP = Variabel Kinerja Aparat Pemerintah Desa

A = Konstanta

bKJK = Koefisien Regresi Variabel *Burnout* (Kejenuhan kerja)

bKE	=	Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional
bKK	=	Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja
BO	=	Variabel <i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja)
KJK	=	Variabel Kecerdasan Emosional
KK	=	Variabel Kepuasan Kerja
e	=	Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefenisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

1. Variabel Independen *Burnout* (Kejenuhan Kerja)

Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan *burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan *motivasi* yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi. Maslach dan Jackson (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) menyatakan indicator dari *burnout* yaitu : 1) *Burnout* (Kejenuhan kerja) (*Emotional Exhaustion*); 2) *Depersonalization*; 3) *Penurunan Prestasi Individu (Reduced Personal Accomplishment)*.

2. Variabel Independen Kecerdasan Emosional

Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

3. Variabel Mediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016).

Indikator-indikator yang akan dipakai untuk menentukan kepuasan kerja yaitu Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan

4. Lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan
7. Sifat pekerjaan yang menoton atau tidak

4. Variabel Dependen Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Indikator penelitian ini didasarkan pada penelitian Baro (2012) dan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yaitu:

1. Kuantitas dari hasil, terkait dengan jumlah pekerjaan menurut uraian pekerjaan sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan.
2. Kualitas dari hasil, terkait dengan kualitas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar kerja..
3. Ketepatan waktu dari hasil, terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan.
4. Kehadiran, terkait dengan kehadiran/keberadaan di tempat kerja.
5. Kemampuan bekerjasama, terkait dengan kemampuan melakukan kerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 3.1

Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian

Variabel	Indikator/ Dimensi	Item	Sumber
	<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja) (<i>Emotional Exhaustion</i>)	➤ Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini	
		➤ Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini	
		➤ Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini	
		➤ Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja	
<i>Bornout</i>	<i>Depersonalizati on;</i>	➤ Saya merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain	Maslach dan Jackson (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010)
		➤ Saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik	
		➤ Saya merasa disalahkan atas masalah yang terjadi	
		➤ Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan 6 Saya merasa bek	
Prestasi Individu	<i>Penurunan Prestasi Individu</i> (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>)	➤ Saya merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain	
		➤ Saya merasa bersalah atas hasil pekerjaan saya yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan	
		➤ Rekan kerja senatiasa menyalahkan dan menyudutkan saya ketika ada kesalahan kerja	

tanpa mempertimbangkannya

- Prestasi saya selama ini selalu menurun karena lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan saya

Kesadaran Diri

- Setiap harinya saya tampil percaya diri dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor
- saya mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saya
- Saya senantiasa membuat pertimbangan berdasarkan pada perasaan
- Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan

Pengaturan Diri

- saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan.
- Saya menerapkan prosedur standar dengan fleksibel

Kecerdasan

Emosional

Goleman

(2005:513)

Motivasi

- Saya senantiasa berinisiatif mengambil tindakan untuk menciptakan berbagai kemungkinan dalam pekerjaan

- saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin

Empati

- Saya senantiasa penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang ditunjukkan orang lain

- Saya berhubungan baik dengan orang lain yang memiliki latar belakang yang berbeda

Keterampilan

Sosial

- Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi

➤ Saya senantiasa membangun dan memelihara hubungan yang erat di tempat kerja

Balas jasa yang ➤ Saya telah menerima gaji dan insentif yang cukup dari instansi ini

adil dan layak, ➤ Pimpinan memberikan peluang untuk promosi jabatan/kenaikan pangkat kepada pegawai yang berprestasi

Penempatan ➤ Penempatan seseorang pada jabatan tertentu sudah sesuai dengan kompetensi serta peraturan yang berlaku

yang sesuai dengan keahlian, ➤ Pekerjaan ini merupakan sesuatu yang sangat saya gemari karena sesuai dengan bidang keahlian saya

Kepuasan Kerja ➤ Pekerjaan yang dibebankan tidak melebihi kemampuan pegawai.

Berat-ringannya pekerjaan, ➤ Pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan

Lingkungan ➤ Saya senang bekerja di tempat ini karena keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak mengganggu urusan pribadi saya

pekerjaan, ➤ Saya mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung setiap permasalahan yang berhubungan dengan pribadi maupun pekerjaan yang saya alami

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, ➤ Peralatan kerja di tempat ini cukup memudahkan dalam bekerja karena, merupakan peralatan yang modern dan mudah digunakan.

Hasibuan
(2014:203)

Sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan

- Pimpinan senantiasa memberikan motivasi dan dukungan terhadap upaya-upaya peningkatan kompetensi manajerial karyawan melalui program tertentu

karyawan,

- Pimpinan senantiasa memberikan saran, kritik yang konstruktif kepada semua pegawai

Sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

- Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan dalam keseharian saya.

Kinerja Aparat Pemerintah Desa	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran 	Mathis & Jackson (2011)
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil kerja saya senantiasa sesuai dengan harapan ➤ Hasil kerja saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan 	
	Ketepatan waktu dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan ➤ Tepat waktu membuat saya mampu mengatur jadwal pekerjaan 	
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar ➤ Saya sangat senang apabila hadir tepat waktu sebelum jam kerja dimulai ➤ Saya tidak suka membuang-buang waktu 	

untuk kegiatan yang tidak penting

- Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya

- Kemampuan bekerja sama
- Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai harus mampu bekerjasama dengan atasan saya.
 - Melalui pelaksanaan kerja sama secara intensif dengan rekan kerja, saya mendapatkan pengalaman kerja baru dalam bertugas

Sumber : Hasil Kajian Teoritis (2018)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemerintah Desa yang ada di Seluruh Kecamatan Labakkang mempunyai tugas pokok dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, perincian tugas Pemerintah Desa yakni : 1) Kewenangan berdasarkan asal usul Desa; 2) Kewenangan lokal berskala Desa; 3) Kewenangan yang ditugaskan kepada Pemerintah Desa, Pemerintah Daerah maupun Provinsi serta Pemerintah Pusat dan 4) Kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah Daerah maupun Provinsi serta Pemerintah Pusat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

A. Responden Penelitian

Jumlah aparat pemerintah desa yang dijadikan sampel adalah 72 orang, responden ini tersebar di 9 Desa yakni Kassiloe, Gentung, Kanaungan, Batara, Patalassang, Taraweang, Barabatu, Manakku dan Bonto Manai, peneliti selanjutnya mengambil aparat pemerintah Desa sebanyak 8 orang setiap Desa untuk menjadi responden, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dengan adanya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka akan menggambarkan heterogenitas aparat pemerintah Desa, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 51 orang berjenis kelamin pria dan hanya ada 21 orang yang berjenis kelamin wanita.

Tabel 4.1
Data Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kriteria	Jumlah (Orang)
1	Jenis Kelamin	Pria	51 Orang
		Wanita	21 Orang
2	Usia	21-30 Tahun	19 Orang
		31-40 Tahun	24 Orang
		41-50 Tahun	16 Orang
		51-60 Tahun	13 Orang
3	Status	ASN	21 Orang
	Kepegawaian	PTT	51 Orang
4	Tingkat Pendidikan	SMP/Sederajat	4 Orang
		SMA/Sederajat	32 Orang
		Diploma	9 Orang
		S1	21 Orang
		S2	6 Orang

Sumber : Data Primer (2018)

Peneliti juga mendeskripsikan karakteristik berdasarkan usia dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan aparat pemerintah Desa, semakin tua pegawai maka pengalaman kerjanya akan semakin bertambah demikian juga golongan ruangnya, demikian juga sebaliknya. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 19 orang yang berusia 21-30 tahun, 24 orang berusia 31-40 tahun, 16 orang berusia 41-50 tahun dan hanya ada 13 orang yang berusia 51-60 tahun. Status kepegawaian menunjukkan status pegawai bekerja pada Pemerintah Desa,

dari 72 responden terdapat 21 orang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara dan hanya terdapat 51 orang yang masih berstatus sebagai pegawai tidak tetap.

Tingkat pendidikan responden tentunya akan menggambarkan jenjang pengetahuan responden, maupun kualifikasi yang dimiliki aparat pemerintah Desa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin baik pemahaman aparat pemerintah Desa tersebut. Hasilnya masih terdapat responden yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 4 orang, 32 orang responden berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, 9 orang memiliki kualifikasi pendidikan Diploma, 21 orang berpendidikan terakhir Sarjana dan hanya terdapat 6 orang yang berpendidikan terakhir Magister.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menjabarkan variabel yang telah diteliti dengan cara diukur dengan skala likert, variabel tersebut adalah, kelalaian emosional, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja aparat pemerintah Desa. Hasilnya dapat dilihat pada pembahasan berikut ini :

1. Deskripsi Variabel *Burnout* (Kejenuhan Kerja)

Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan *burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan *motivasi* yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi. Hasil pengukuran variabel kinerja *Burnout* (Kejenuhan kerja) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Persepsi Responden Terhadap Variabel *Burnout* (Kejenuhan kerja)

Kode	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-
		SS (%)	N	S (%)	N	NT (%)	N	TS (%)	N	STS (%)	N	Rata Skor
A. Kelelahan emosional												
KJK1	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini	2.7	2	30.1	22	45.2	33	19.2	14	2.7	2	3.11
KJK2	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini	6.8	5	47.9	35	-	-	42.5	31	2.7	2	3.14
KJK3	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja	6.8	5	35.6	26	54.8	40	2.7	2	-	-	3.47
Rerata Skor Indikator											3.24	
B. Disiplin peraturan dan berpakaian												
KJK4	Saya merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain	6.8	5	35.6	26	39.7	29	15.1	11	2.7	2	3.29
KJK5	Saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik	6.8	5	79.5	58	6.8	5	6.8	5	-	-	3.86
KJK6	Saya merasa disalahkan atas	6.8	5	61.6	45	24.7	18	6.8	5	-	-	3.68

	masalah yang terjadi												
	Saya merasakan												
KJK7	emosi saya terkuras karena pekerjaan ini	6.8	5	52.1	38	24.7	18	16.4	12	-	-		3.49
													Rerata Skor Indikator 3.58
	C. Penurunan Prestasi Individu (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>)												
	Saya merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain												
KJK8	Saya merasa bersalah atas hasil pekerjaan saya yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan	8.2	6	49.3	36	27.4	20	15.1	11	-	-		3.51
	Rekan kerja senatiasa menyalahkan dan menyudutkan saya ketika ada kesalahan kerja tanpa mempertimbangkannya												
KJK9	Prestasi saya selama ini selalu menurun karena lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan	8.2	6	41.1	30	38.4	28	11	8	1.4	1		3.44
KJK10		8.2	6	56.2	41	27.4	20	6.8	5	1.4	1		3.63
KJK11		17.8	13	65.8	48	8.2	6	6.8	5	1.4	1		3.92

Sumber: Data primer setelah diolah, 2018 (Lampiran 4)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap *Burnout* (Kejenuhan kerja) pegawai di instansi ini adalah KJK5 (Saya selalu memperlakukan seseorang dengan baik) pada indikator disiplin peraturan dan pekerjaan. Sikap memperlakukan orang secara baik merupakan salah satu sikap aparat Desa yang harus tetap dipertahankan. Secara umum masyarakat datang ke kantor Desa untuk mendapatkan pelayanan administrasi, sehingga mereka perlu diperlakukan secara baik, demikian juga antar sesama aparat Desa.

Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai di instansi ini adalah KJK1 (Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini). Sebagian besar responden masih merasakan frustrasi dengan pekerjaan mereka saat ini, hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum memadainya kompensasi yang diberikan, keterbatasan pemberian yang dilakukan kepada aparat Desa juga bukanlah kesalahan dari Pemerintah Desa melainkan minimnya peraturan maupun regulasi yang memberikan kompensasi lebih kepada aparat Desa.

2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan

tindakan seseorang. Hasil pengukuran variabel kinerja kelelahan emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

Kode	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
		SS (%)	N	S (%)	N	NT (%)	N	TS (%)	N	STS (%)	N	
A. Kesadaran Diri												
KE1	Setiap harinya saya tampil percaya diri dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor saya mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saya	52.1	38	43.8	32	2.7	2	-	-	-	-	4.50
KE2	Saya senantiasa membuat pertimbangan berdasarkan pada perasaan	56.2	41	39.7	29	2.7	2	-	-	-	-	4.54
KE3		58.9	43	31.5	23	8.2	6	-	-	-	-	4.51
											Rerata Skor Indikator	4.52
B. Pengaturan Diri												
KE4	Saya senantiasa memperhitungkan	60.3	44	34.2	25	4.1	3	-	-	-	-	4.57

	resiko dalam mengerjakan pekerjaan saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan. Saya menerapkan prosedur standar dengan fleksibel	60.3	44	38.4	28	-	-	-	-	-	-	4.61
KE5												
KE6		57.5	42	38.4	28	2.7	2	-	-	-	-	4.56
Rerata Skor Indikator												4.58

C. Motivasi

	Saya senantiasa berinisiatif mengambil tindakan untuk menciptakan berbagai kemungkinan dalam pekerjaan saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin	52.1	38	45.2	33	1.4	1	-	-	-	-	4.51
KE7												
KE8		65.8	48	31.5	23	1.4	1	-	-	-	-	4.65
Rerata Skor Indikator												4.58

D. Empati

	Saya senantiasa penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang	53.4	39	45.2	33	-	-	-	-	-	-	4.54
KE9												

	ditunjukkan orang												
	lain												
	Saya berhubungan												
	baik dengan orang												
KE10	lain yang memiliki	49.3	36	46.6	34	2.7	2	-	-	-	-		4.47
	latar belakang yang												
	berbeda												
												Rerata Skor Indikator	4.51
E. Keterampilan Sosial													
	Saya memahami												
	aturan yang tak												
KE11	tertulis di dalam	46.6	34	50.7	37	1.4	1	-	-	-	-		4.46
	organisasi												
	Saya senantiasa												
	membangun dan												
KE12	memelihara hubungan	54.8	40	41.1	30	2.7	2	-	-	-	-		4.53
	yang erat di tempat												
	kerja												
												Rerata Skor Indikator	4.50
												Rerata Skor Variabel	4.54

Sumber: Data primer setelah diolah, 2018 (Lampiran 4)

Hasil analisis menunjukkan bahwa KE8 (saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin) pada indicator motivasi merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kecerdasan emosional. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai sangat banyak ditopang oleh adanya motivasi yang baik khususnya memiliki optimisme dalam bekerja, sikap ini merupakan cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling

kecil adalah pernyataan KE11 (Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi). Pemahaman mengenai aturan yang tak tertulis masih perlu ditingkatkan pemahamannya oleh aparat pemerintah Desa. Setiap Desa mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga aturan tidak tertulis masih diperlukan.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016). Hasil pengukuran variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
		SS (%)	N	S (%)	N	NT (%)	N	TS (%)	N	STS (%)	N	
A. Balas jasa yang adil dan layak												
KPS1	Saya telah menerima gaji dan insentif yang cukup dari instansi ini	64.4	47	31.5	23	2.7	2	-	-	-	-	4.63
KPS2	Pimpinan memberikan peluang untuk promosi jabatan/kenaikan pangkat kepada	54.8	40	35.6	26	8.2	6	-	-	-	-	4.47

Desa masih perlu memberikan saran, kritik yang konstruktif kepada semua aparat desa demi meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka bisa bekerja sesuai tupoksi mereka, bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Hasil pengukuran variabel kinerja aparat pemerintah Desa dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Kode	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Rata- Rata Skor
		SS (%)	N	S (%)	N	NT (%)	N	TS (%)	N	STS (%)	N	
A. Kuantitas Kerja												
KP1	Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran	64.4	47	32.9	24	1.4	1	-	-	-	-	4.64
KP2	Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya	56.2	41	42.5	31	-	-	-	-	-	-	4.57
Rerata Skor Indikator											4.61	

Kinerja pemerintah Aparat Desa berdasarkan persepsi responden sangat ditentukan oleh KPI (Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran). pada indikator kuantitas kerja. Sikap aparat Desa yang bekerja dengan cepat terhadap kepentingan pekerjaan, sebab orang yang tangkas dan cekatan cenderung dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih memuaskan, demikian juga sikap teliti, terampil dan tepat sasaran.

Pernyataan yang paling kecil pengaruhnya adalah pernyataan KP12 (Melalui pelaksanaan kerja sama secara intensif dengan rekan kerja, saya mendapatkan pengalaman kerja baru dalam bertugas), pada indikator kemampuan bekerjasama. Aparat Desa masih perlu meningkatkan kerja sama yang intensif dengan rekan kerja, hal ini tentunya akan berdampak positif dengan rekan kerja, adanya hubungan yang baik ini dapat memberikan kenyamanan bagi aparat Desa dalam bekerja. Berbeda jika ada rekan kerja yang menjadi tidak suka dengan sikap aparat desa lainnya, pastinya itu sangat mengganggu sekali dan mempengaruhi kinerja di pemerintahan Desa.

D. Uji Kualitas Instrumen

Instrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data.

Untuk itu peneliti kuantitatif harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan dari pada berfikir teknik statistic apa yang akan dipergunakan untuk

mengolahnya. Untuk menguji kualitas instrumen penelitian ini digunakan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned}
 r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\
 &= 72 - 2 \\
 &= 70 \text{ (pada taraf signifikansi 0,025)} \\
 &= 0,273
 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 70 pada uji satu sisi adalah 0,273. Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
<i>Burnout</i>	KJK1	0,311	0,273	Valid
(Kejenuhan kerja)	KJK2	0,464	0,273	Valid
	KJK3	0,393	0,273	Valid
	KJK4	0,275	0,273	Valid
	KJK5	0,273	0,273	Valid
	KJK6	0,341	0,273	Valid

	KJK7	0,333	0,273	Valid
	KJK8	0,291	0,273	Valid
	KJK9	0,307	0,273	Valid
	KJK10	0,370	0,273	Valid
	KJK11	0,390	0,273	Valid
Kecerdasan	KE1	0,411	0,273	Valid
Emosional	KE2	0,564	0,273	Valid
	KE3	0,659	0,273	Valid
	KE4	0,488	0,273	Valid
	KE5	0,598	0,273	Valid
	KE6	0,652	0,273	Valid
	KE7	0,547	0,273	Valid
	KE8	0,414	0,273	Valid
	KE9	0,353	0,273	Valid
	KE10	0,321	0,273	Valid
	KE11	0,274	0,273	Valid
	KE12	0,429	0,273	Valid
Kepuasan Kerja	KPS1	0,475	0,273	Valid
	KPS2	0,588	0,273	Valid
	KPS3	0,673	0,273	Valid
	KPS4	0,490	0,273	Valid
	KPS5	0,277	0,273	Valid
	KPS6	0,523	0,273	Valid
	KPS7	0,790	0,273	Valid
	KPS8	0,748	0,273	Valid
	KPS9	0,699	0,273	Valid
	KPS10	0,642	0,273	Valid
	KPS11	0,288	0,273	Valid
	KPS12	0,425	0,273	Valid

	KP1	0,551	0,273	Valid
	KP2	0,458	0,273	Valid
	KP3	0,623	0,273	Valid
	KP4	0,627	0,273	Valid
	KP5	0,612	0,273	Valid
Kinerja Aparat	KP6	0,579	0,273	Valid
Pemerintah Desa	KP7	0,498	0,273	Valid
	KP8	0,320	0,273	Valid
	KP9	0,560	0,273	Valid
	KP10	0,585	0,273	Valid
	KP11	0,608	0,273	Valid
	KP12	0,468	0,273	Valid

Sumber : Output SPSS 24, (2018) Lampiran 5

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja)	0,705	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,820	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,868	Reliabel
Kinerja Aparat Pemerintah Desa	0,955	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *Burnout* (Kejenuhan kerja) mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 70,5 %, variabel kecerdasan emosional mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 82 %, variabel kepuasan kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 86,8 % dan variabel kinerja aparat pemerintah Desa mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 95,5 %. Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dinyatakan *reliabel*, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi yakni regresi sederhana dan regresi linear berganda, sehingga peneliti melakukan dua tahap pengujian multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas persamaan regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Multikolinearitas Persamaan Regresi 1

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja)	0,993	1,007	Non Multikol
Kepuasan Kerja	0,993	1,007	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 6)

Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk persamaan regresi kedua, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Multikolinearitas Persamaan Regresi 2

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja)	0,793	1,008	Non Multikol
Kecerdasan Emosional	0,707	1,415	Non Multikol
Kepuasan Kerja	0,710	1,409	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi yakni regresi sederhana dan regresi linear berganda, sehingga peneliti melakukan dua tahap

pengujian heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas persamaan regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.306	.291		1.053	.296
	Kecerdasan_Emosional	-.004	.072	-.007	-.051	.959
	Kepuasan_Kerja	-.025	.058	-.062	-.433	.666

a. Dependent Variable: Residual_kepuasan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 7)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel telah melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.156	.309		.503	.617
	Kejenuhan_Kerja	-.016	.055	-.036	-.292	.771
	Kecerdasan_Emosional	.024	.056	.061	.427	.671

Kepuasan_Kerja	-.016	.045	-.052	-.360	.720
----------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Residual_kinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 7)

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini disebut juga uji *kolmogorov smirnov*, Ghazali (2013). Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,05. Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi yakni regresi sederhana dan regresi linear berganda, sehingga peneliti melakukan dua tahap pengujian normalitas. Hasil uji normalitas persamaan regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Data

ariabel Penelitian	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Kategori
<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja)	0,197	Berdistribusi Normal
Kecerdasan Emosional	0,223	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,229	Berdistribusi Normal
Kinerja Aparat Pemerintah Desa	0,168	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian kesemua variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	Kesimpulan
<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja) → Kepuasan Kerja	0,939	Linear Signifikan
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	0,246	Linear Signifikan
<i>Burnout</i> (Kejenuhan kerja) → Aparat Pemerintah Desa	0,136	Linear Signifikan
Kecerdasan Emosional → Aparat Pemerintah Desa	0,876	Linear Signifikan
Kepuasan Kerja → Aparat Pemerintah Desa	0,590	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat

dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansi untuk t-tabel adalah 0,025.

Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi yakni regresi sederhana dan regresi linear berganda, sehingga peneliti melakukan dua tahap pengujian. Jadi untuk melakukan pengujian hipotesis 1-2 peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,025 melalui rumus berikut

ini :

$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$

$Df = 72 - 3 - 1$

$Df = 68$ pada taraf signifikansi 0,025

t-tabel = 1,995

Hasil analisis regresi persamaan 1 yang dijadikan acuan untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini,

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan Regresi 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.530	.806		1.897	.062

Kejenuhan_Kerja	-.015	.148	-.010	-.102	.919
Kecerdasan_Emosional	.668	.126	.538	5.281	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis 3-5 peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,025 melalui rumus berikut ini :

$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$

$Df = 72 - 4 - 1$

$Df = 67$ pada taraf signifikansi 0,025

t-tabel = 1,996

Hasil analisis regresi persamaan 2 yang dijadikan acuan untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini,

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan Regresi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.378	.519		.727	.470
	Kejenuhan_Kerja	-.060	.093	-.046	-.648	.019
	Kecerdasan_Emosional	.604	.094	.537	6.421	.000
	Kepuasan_Kerja	.347	.076	.383	4.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_PemDes

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 11)

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis ini dinyatakan bahwa *Burnout* (Kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients (B) Burnout* (Kejenuhan kerja) sebesar -0,015 kemudian nilai t -hitung sebesar $0,019 < t$ -tabel 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *Burnout* (Kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis ini dinyatakan bahwa kecerdasan emosional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintah Desa Di Kecamatan Labakkang. Hasil Pengujian Menunjukkan Bahwa Nilai Koefisien Regresi *Unstandardized Coefficients (B) Kecerdasan Emosional* Sebesar 0,668 Kemudian Nilai T -Hitung Sebesar $5,281 > T$ -Tabel 1,995 Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparat Pemerintah Desa Di Kecamatan Labakkang.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis Ini Dinyatakan Bahwa *Burnout* (Kejenuhan kerja) Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Di Kecamatan Labakkang. Hasil Pengujian Menunjukkan Bahwa Nilai Koefisien Regresi *Unstandardized Coefficients (B) Burnout* (Kejenuhan kerja) Sebesar -0,060 Kemudian Nilai T -Hitung Sebesar $0,648 < T$ -Tabel 1,996 Dengan Tingkat

Signifikansi Sebesar $0,019 < 0,05$. Kesimpulan Dari Hasil Pengujian Menunjukkan Bahwa *burnout* (Kejenuhan kerja) Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Untuk menganalisis pengaruh *burnout* (Kejenuhan kerja) terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan dapat dihitung sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{KJK} \rightarrow \text{KPS} \rightarrow \text{KP} &= \text{KJK} \rightarrow \text{KP} + (\text{KJK} \rightarrow \text{KPS}) (\text{KPS} \rightarrow \text{KP}) \\ &= -0,060 + (-0,015) (0,347) \\ &= 0,060 - 0,005 \\ &= -0,065 \end{aligned}$$

Hasil penghitungan koefisien regresi tersebut menggambarkan hubungan negative *burnout* (Kejenuhan kerja) terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan dengan koefisien jalur sebesar -0,065. Hasil ini berarti apabila aparat pemerintah Desa mengalami *burnout* (kejenuhan kerja) dalam kesehariannya maka akan berpengaruh negatif terhadap kondisi kepuasan kerja maupun kinerjanya.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kinerja aparat pemerintah Desa melalui mediasi kepuasan sebesar -0,065, hasil ini ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsung antara *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kinerja aparat pemerintah Desa yang hanya sebesar -0,060.

Kesimpulannya adalah *Burnout* (Kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja maupun melalui mediasi kepuasan kerja aparat pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ini dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) kecerdasan emosional sebesar 0,604 kemudian nilai t-hitung sebesar 6,421 > t-tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan dapat dihitung sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{KE} \rightarrow \text{KPS} \rightarrow \text{KP} &= \text{KE} \rightarrow \text{KP} + (\text{KE} \rightarrow \text{KPS}) (\text{KPS} \rightarrow \text{KP}) \\ &= 0,604 + (0,668) (0,347) \\ &= 0,604 + 0,2317 \\ &= 0,835 \end{aligned}$$

Hasil penghitungan koefisien regresi tersebut menggambarkan hubungan positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,835. Hasil ini berarti apabila aparat pemerintah Desa memiliki kecerdasan emosional maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerjanya.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kinerja aparat pemerintah Desa melalui mediasi kepuasan sebesar 0,835, hasil ini ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja aparat pemerintah Desa yang hanya sebesar 0,604.

Kesimpulannya adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja aparat pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis ini dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) kepuasan kerja sebesar 0,347 kemudian nilai *t*-hitung sebesar 4,586 > *t*-tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

G. Koefisien Determinasi Total

Pengujian diukur dengan menggunakan nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2) untuk *model structural*. Perhitungan Q^2 menggunakan data R^2 dari masing-masing variabel endogenus. Nilai R^2 dari masing-masing variabel endogenus dapat disimak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Pengujian *R-Square*

Variabel Endogenus	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,290
Kinerja Aparat Pemerintah Desa	0,664

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, (2017) Lampiran 9

Model ini dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang

dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila *Q-square* lebih besar dari nol (>0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* lebih kecil dari nol (<0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-square* dapat dihitung melalui rumus berikut ini :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 , R_x^2 adalah *R-Square* variabel endogenus dalam model persamaan. Implementasi persamaan *Q-square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,690^2) (1 - 0,664^2) \\ &= 1 - (1 - 0,476) (1 - 0,950) \\ &= 1 - (0,524) (0,950) \\ &= 1 - 0,497 \\ &= 0,503 \end{aligned}$$

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi total sebesar 0,503. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa model penelitian yang menguji Pengaruh *burnout* (Kejenuhan kerja) dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Studi Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan), memiliki tingkat prediksi yang relevansi. Nilai *predictive relevance* sebesar 0,503 mengindikasikan bahwa keragaman data (informasi yang terkandung) dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 50,3 % sedangkan sisanya 49,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disurvey dalam penelitian model penelitian ini. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat

dikatakan cukup baik memprediksi hubungan antar konstruk, karena mampu menjelaskan 50,3 % dari informasi secara keseluruhan.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Burnout* (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan *burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan *motivasi* yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) *Burnout* (kejenuhan kerja) sebesar -0,015 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $0,019 < t\text{-tabel } 1,995$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *Burnout* (kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Tsigilis dan Koustelios dalam (Kanwar *et al.*, 2009) menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout* (Kejenuhan kerja), maka kepuasan kerja semakin meningkat. Namun pendapat tersebut bertentangan dengan pendapat Ema (2004) bahwa *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi.

Secara empiris penelitian mengenai pengaruh *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kinerja pernah dibuktikan oleh Hasil Penelitian Friane (2017) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Mariati (2013) menemukan bahwa *burnout* secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi *burnout*. Kedua hasil penelitian tersebut merupakan pendukung hasil penelitian ini secara empiris.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) kecerdasan emosional sebesar 0,668 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $5,281 > t$ -tabel 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Aparat Desa yang memperoleh kepuasan karyawan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan Aparat Desa dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan karyawan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Burnout* (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) *Burnout* (Kejenuhan kerja) sebesar -0,060 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $0,648 < t\text{-tabel } 1,996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa

Burnout (Kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Hasil kajian teoritis menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut justru negatif. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro *et al.*, 2012). Pekerja mengalami *burnout* (kejenuhan kerja), apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2002). Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Ema (2004) bahwa *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi.

Secara umum aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, tuntutan itu karena pekerjaan yang bersifat *human service* atau bidang pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemberian pelayanan diharapkan penuh dengan tanggung jawab dan membutuhkan ketrampilan yang tinggi, sehingga bila tidak mampu beradaptasi akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi sehingga menimbulkan *burnout* (kejenuhan kerja). Akibat dari *burnout* (kejenuhan kerja) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Munculnya *burnout* (kejenuhan kerja) berakibat kerugian di pihak pekerja maupun instansi. Beban kerja dan *burnout* (kejenuhan kerja) pada diri aparat akan menurunkan kualitas kerja aparat sehingga menimbulkan kinerja yang rendah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap *burnout* (kejenuhan kerja) pegawai di instansi ini adalah KJK5 (Saya selalu memperlakukan seseorang dengan baik) pada indikator disiplin peraturan dan pekerjaan. Sikap memperlakukan orang secara baik merupakan salah satu sikap aparat Desa yang harus tetap dipertahankan. Secara umum masyarakat datang ke kantor Desa untuk mendapatkan pelayanan administrasi, sehingga mereka perlu diperlakukan secara baik, demikian juga antar sesama aparat Desa.

Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai di instansi ini adalah KJK1 (Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini). Sebagian besar responden masih merasakan frustrasi dengan pekerjaan mereka saat ini, hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum memadainya kompensasi yang diberikan, keterbatasan pemberian yang dilakukan kepada aparat Desa juga bukanlah kesalahan dari Pemerintah Desa melainkan minimnya peraturan maupun regulasi yang memberikan kompensasi lebih kepada aparat Desa.

Hasil Penelitian ini telah mendapatkan dukungungan empiris dari hasil penelitian Sulis dan Anisah (2011) ia menemukan bahwa *Burnout* (Kejenuhan kerja) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop oleh situasi kerja yang sangat menentukan kinerja seseorang. Selain itu Aaron (2015) mengatakan hal yang sama semakin tingginya *burnout* (kejenuhan kerja) pada seseorang karyawan akan memberikan dampak buruk bagi kinerja mereka. Syed (2014) membuktikan *burnout* (kejenuhan kerja) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum sehingga menyebabkan menurunnya kinerja

karyawan. Penelitian Nyoman dan Gusti Ayu (2017) juga menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi *burnout* yang yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) kecerdasan emosional sebesar 0,604 kemudian nilai *t*-hitung sebesar 6,421 > *t*-tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

Dalam rangka menyelesaikan tugas, hendaknya seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh aparat desa untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Goleman menegaskan bahwa, “emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat

meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku sedangkan emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan akan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai suatu kebiasaan berfikir yang mendorong produktifitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya ia akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan.

Kecerdasan emosional aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang sudah baik. Kecerdasan tersebut didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai. Saat ini para pegawai memiliki pendidikan minimal SMA/Sederajat. Kecerdasan emosional pegawai yang baik akan mempengaruhi cepat atau tidaknya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.

Hasil analisis menunjukkan bahwa KE8 (saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin) pada indikator motivasi merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kecerdasan emosional. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai sangat banyak ditopang oleh adanya motivasi yang baik khususnya memiliki optimisme dalam bekerja, sikap ini merupakan cara untuk meningkatkan

kecerdasan emosional pegawai. Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling kecil adalah pernyataan KE11 (Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi). Pemahaman mengenai aturan yang tak tertulis masih perlu ditingkatkan pemahamannya oleh aparat pemerintah Desa. Setiap Desa mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga aturan tidak tertulis masih diperlukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus (2017) mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) juga menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju.

Demikian juga Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang

memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) kepuasan kerja sebesar 0,347 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $4,586 > t\text{-tabel } 1,996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang.

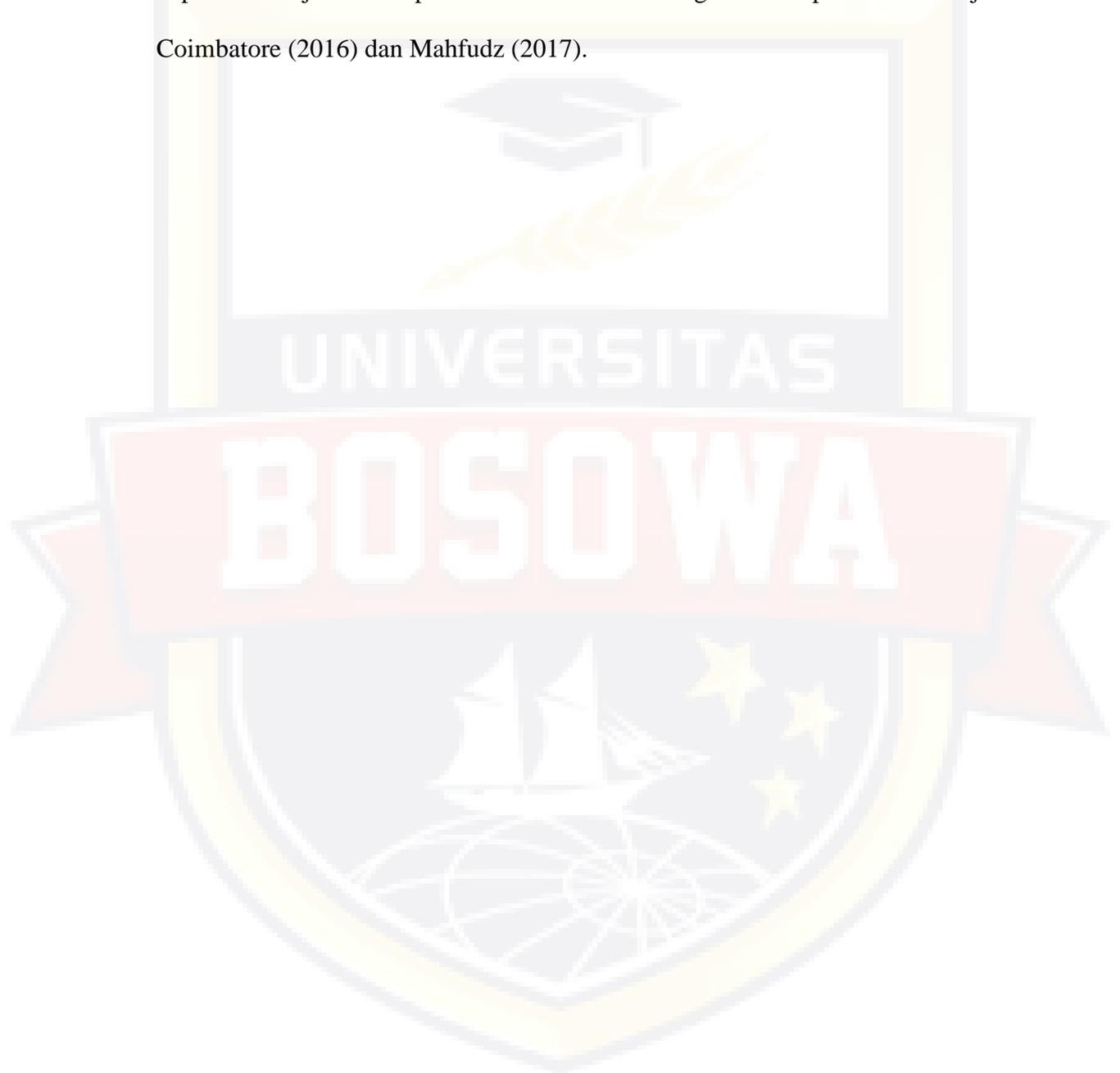
Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa pernyataan KPS1 (Saya telah menerima gaji dan insentif yang cukup dari instansi ini) pada indikator balas jasa yang adil dan layak, hasil ini menunjukkan bahwa aparat desa telah menerima kompensasi finansial yang cukup dari kantor Desa, aparat desa mempunyai kewenangan tertentu sehingga kepadanya diberikan berupa kompensasi finansial sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Namun pernyataan yang

berpengaruh paling kecil terhadap variabel kepuasan kerja aparat Desa adalah pernyataan KPS11 (Pimpinan senantiasa memberikan saran, kritik yang konstruktif kepada semua pegawai). Dalam hal ini pimpinan instansi yakni Kepala Desa masih perlu memberikan saran, kritik yang konstruktif kepada semua aparat desa demi meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka bisa bekerja sesuai tupoksi mereka, bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini misalnya Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kondisi kepuasan kerja aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang menunjukkan sesuatu yang sudah baik, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran rata-rata pegawai, maupun kedisiplinan aparat Pemerintah Desa. Pegawai yang disiplin tentunya mencerminkan kepuasan kerja dalam dirinya, pemerintah Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan juga senantiasa memberikan program peningkatan kepuasan kerja kepada aparat Desa yang berupa pemberian insentif maupun pemberian fasilitas kepada pegawai tertentu sesuai peraturan daerah.

Secara empirikal hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Muna (2017) berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Shaju & Coimbatore (2016) dan Mahfudz (2017).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dipaparkan peneliti melalui hasil penelitian ini yakni :

1. *Burnout* (kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Adanya *burnout* (kejenuhan kerja) yang dialami aparat Pemerintah Desa, maka akan berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Aparat Pemerintah Desa yang memperoleh kepuasan karyawan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan. Sikap positif tergantung pada kecerdasan emosional yang dimiliki Aparat Pemerintah Desa.
3. *Burnout* (kejenuhan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Terjadinya *burnout* (kejenuhan kerja) akan berdampak buruk terhadap kinerja aparat pemerintah Desa. *Burnout* (kejenuhan kerja) pada diri aparat akan menurunkan kualitas kerja aparat sehingga menimbulkan kinerja yang rendah.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Aparat Desa memiliki kecerdasan emosional yang baik dimana mereka dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya sehingga menimbulkan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah Desa di Kecamatan Labakkang. Aparat Desa dengan kepuasan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Kompensasi finansial sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat memacu kinerja pegawai.

B. Saran-Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada pegawai, pimpinan maupun penelitian berkelanjutan yakni :

1. Pemahaman mengenai aturan yang tak tertulis masih perlu ditingkatkan pemahamannya oleh aparat pemerintah Desa. Setiap Desa mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga aturan tidak tertulis masih diperlukan.
2. Pimpinan instansi yakni Kepala Desa masih perlu memberikan saran, kritik yang konstruktif kepada semua aparat desa demi meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka bisa bekerja sesuai tupoksi mereka, bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta dapat meningkatkan kinerja aparat pemerintah Desa.
3. Sebagian besar responden masih merasakan frustrasi dengan pekerjaan mereka saat ini, hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum memadainya kompensasi yang diberikan, keterbatasan pemberian yang dilakukan kepada aparat Desa juga bukanlah kesalahan dari Pemerintah Desa melainkan minimnya peraturan maupun regulasi yang memberikan kompensasi lebih kepada aparat Desa, sehingga diperlukan upaya khusus untuk menangani permasalahan ini.

4. Aparat Desa masih perlu meningkatkan kerja sama yang intensif dengan rekan kerja, hal ini tentunya akan berdampak positif dengan rekan kerja, adanya hubungan yang baik ini dapat memberikan kenyamanan bagi aparat Desa dalam bekerja. Berbeda jika ada rekan kerja yang menjadi tidak suka dengan sikap aparat desa lainnya, pastinya itu sangat mengganggu sekali dan mempengaruhi kinerja di pemerintahan Desa.
5. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan cukup baik memprediksi hubungan antar konstruk, karena mampu menjelaskan 50,3 % dari informasi secara keseluruhan. Sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya agar mencari variabel lain diluar penelitian ini yang diyakini berpengaruh lebih baik dibandingkan *burnout* (kejenuhan kerja) seperti motivasi, lingkungan kerja, reward maupun lainnya sehingga hasil penelitian lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaron, Cohen Mohamed Abedallah. (2015). *The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCB and Performance*. Journal Management Research Review, 38(1):2-28.
- Akhtar W, Ghufran H, Husnain M and Shahid. (2017). *The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support A Faculty of Management Sciences, International Islamic University Islamabad, Pakistan*. Journal of Accounting & Marketing.
- Agus Putu Erick Sastra Wirawan. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26. Universitas Warmadewa
- Appley, A. Lawrence dan Lee, Oey Liang. (2010). *Pengantar Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Duwi Priyatno. (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom, Yogyakarta.
- Eduard, Yohannis Tamaela. (2011). *Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural*. Jurnal Asset. 13(2): 111-122.
- Friane Livi Pangemanan Riane Johnly Pio Tinneke M. Tumbel. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald., dan Robert A. Baron. (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts
- Gonul, Kaya Ozbag. and Gokce Cicek Ceyhun. (2014). *The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction*. International Journal of Academic Research in Management. 3(3): 291-309

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunduz, Cekmecelioglu Hulya, Ayse Gonsel, and Tugce Ulutas. (2012). *Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees*. Social & Behavior Sciences 58 Pages 363-369.
- Hasibuan. Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2009). *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry*. The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2005). *Prilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Labfaf, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university*. Interdisciplinary Business Research, Vol 3, No. 55, PP 536-545.
- Lailani, F. Saputro, Edy P. dan Nurdiana, F. (2005). *Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja*. Benefit. Vol. 9, No. 1, pp. 86-96.
- Mariati. (2013). *Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Library UAJY.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management, 13TH Edition*. South-Western, Cengage Learning.
- Mardjuni, Sukmawati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media, Makassar.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2010). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

- Mahfudz, Muhammad. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.* Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 1 Juni 2017, Magister Manajemen Universitas Pancasila.
- Maslach, C., Leiter, M. P., dan Jackson, S. E. (2012). *Making a Significant Difference with Burnout Interventions: Researcher and Practitioner Collaboration.* Journal of Organizational Behavior, 33, 296-300. [published online 12 October 2012, DOI: 10.1002/job.784]
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik.* PT. Taja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muna Ahmed Alromaihi, Zain Abdulla Alshomaly, Dr. Shaju George. (2017). *Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables.* International Journal of Advanced Research in ISSN: 2278-6236 Management and Social Sciences Impact Factor: 6.943 Vol. 6| No. 1| January 2017 IJARMSS | 1.
- Nair, Deepa., R. Gopal, and C Babu. (2010). *Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd.* Symbiosis Center for Management and HRD. 3(2) : 229-251.
- Ni Luh Putu Nuraningsih, Made Surya Putra. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And SPA.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015:2955 - 2981 ISSN :2302 -8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). Bali, Indonesia.
- Nyoman Adinda, Adnyaswari, Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500 ISSN : 2302-8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali, Indonesia
- Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea, Daud M. Liando. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.* Tesis Program Studi PSP Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2007). *Human development (10th ed.).* McGraw Hill, New York.
- Pines, A dan E.Aronson. (2001). *Career Burnout: Causes and Cures.* A Division of Macmillan.Inc, New York.
- Pedro, Torrente. Marisa Salanova. Susana Llorens. and Wilmar B. Schaufeli. (2012). *Teams Make It Work: How Team Work Engagement Mediates*

- Between Social Resources and Performance In Teams*. Journal of Psicothema, 24(1):106-112.
- Rasuna, Nikki. (2011). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Pada PT. Krakatau Steel*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management . Eleventh Edition*. England. Jakarta.
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today (10 edition)*. Pearson, New York.
- Sulis, Mariyanti., and Anisah Citrawati. (2011). *Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab "Harapan Kita"*. Jurnal Psikologi, 9(2):48-59.
- Saleh, Yusuf Muh. (2016). *Pedoman Praktis Penulisan Tesis Program Studi Magister Manajemen*. Pascasarjana Universitas Bosowa, Makassar.
- Shaju & Coimbatore. (2016). *Study On The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Employees Working In Automobile Industry*. Punjab, India. Journal of Management Research ISSN 1941-899X 2017, Vol. 9, No. 1 117A.
- Schaufeli, W. B. Buunk, B.P. (2003). *Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. The Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley and Sons Ltd.
- Syed, Harris Laeeque. (2014). *Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan*. International Letters of Social and Humanistic Sciences, 40:1-12.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sumarno, Alim. (2012). *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Elearning Unesa, Surabaya.
- Terry, George R. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.

Virk, Harjeet K. (2011). *Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success*. International Journal Art and Sciences. 4 (22): 297-312.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Pemerintah Desa Kecamatan Lebakkang

Di,

Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister, maka saya bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

AMIRUDDIN HALIM

A. PETUNJUK PENGISIAN

- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan memberi tanda cek (√) pada kotak yang telah disediakan.
- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin
 Pria Wanita
3. Usia
 21 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun 51 – 60 Tahun
4. Status
 ASN PTT
5. Tingkat Pendidikan
 SMP Diploma Magister
 SMA Sarjana

C. DAFTAR PERNYATAAN

- Pada bagian ini, anda diminta membubuhkan tanda cek (√), pada alternatif jawaban yang menurut anda sesuai dengan opini anda.

Keterangan

SIMBOL	KATEGORI	NILAI/BOBOT
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

VARIABEL KELELAHAN EMOSIONAL

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KJK1	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini					
KJK2	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini					
KJK3	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja					
KJK4	Saya merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain					
KJK5	Saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik					
KJK6	Saya merasa disalahkan atas masalah yang terjadi					
KJK7	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan 6 Saya merasa bek					
KJK8	Saya merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain					
KJK9	Saya merasa bersalah atas hasil pekerjaan saya yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan					
KJK10	Rekan kerja senantiasa menyalahkan dan menyudutkan saya ketika ada kesalahan kerja tanpa mempertimbangkannya					
KJK11	Prestasi saya selama ini selalu menurun karena lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan saya					

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KE1	Setiap harinya saya tampil percaya diri dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor					
KE2	saya mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saya					
KE3	Saya senantiasa membuat pertimbangan berdasarkan pada perasaan					
KE4	Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan					
KE5	saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan.					
KE6	Saya menerapkan prosedur standar dengan fleksibel					
KE7	Saya senantiasa berinisiatif mengambil tindakan untuk menciptakan berbagai kemungkinan dalam pekerjaan					
KE8	saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin					
KE9	Saya senantiasa penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang ditunjukkan orang lain					
KE10	Saya berhubungan baik dengan orang lain yang memiliki latar belakang yang berbeda					
KE11	Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi					
KE12	Saya senantiasa membangun dan memelihara hubungan yang erat di tempat kerja					

VARIABEL KEPUASAN KERJA

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KPS1	saya cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya.					
KPS2	Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan,					
KPS3	pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.					
KPS4	Saya lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan					
KPS5	Saya menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat - alat yang memadai.					
KPS6	Saya telah menerima gaji dan insentif yang cukup dari instansi ini					
KPS7	Pimpinan memberikan peluang untuk promosi jabatan/kenaikan pangkat kepada pegawai yang berprestasi					
KPS8	Pekerjaan ini merupakan sesuatu yang sangat saya gemari karena sesuai dengan bidang keahlian saya.					
KPS9	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini karena tidak cocok dengan diri saya dan kemampuan saya					
KPS10	Saya mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung setiap permasalahan yang berhubungan dengan pribadi maupun pekerjaan yang saya alami					
KPS11	Rekan kerja saya tidak pernah membuat konflik dengan saya					
KPS12	Dukungan rekan kerja membuat saya bisa mencapai posisi strategis seperti saat ini					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KP1	Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran					
KP2	Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya					
KP3	Hasil kerja saya senantiasa sesuai dengan harapan					
KP4	Hasil kerja saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan					
KP5	Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan					
KP6	Tepat waktu membuat saya mampu mengatur jadwal pekerjaan					
KP7	Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar					
KP8	Saya sangat senang apabila hadir tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
KP9	Saya tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting					
KP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
KP11	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai harus mampu bekerjasama dengan atasan saya.					
KP12	Melalui pelaksanaan kerja sama secara intensif dengan rekan kerja, saya mendapatkan pengalaman kerja baru dalam bertugas					

LAMPIRAN 2

MAPPING JURNAL

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Penerbit/Sumber	Hasil Penelitian
1	Aaron, Cohen Mohamed Abedallah. (2015).	<i>The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCB and Performance.</i>	Journal Management Research Review, 38(1):2-28.	semakin tingginya kejenuhan kerja (Burnout) pada seseorang karyawan akan memberikan dampak buruk bagi kinerja mereka.
2	Akhtar W, Ghufuran H, Husnain M and Shahid. (2017).	<i>The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support A Faculty of Management Sciences,</i>	International Islamic University Islamabad, Pakistan. Journal of Accounting & Marketing.	Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja.
3	Agus Putu Erick Sastra Wirawan. (2017).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali.	Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26. Universitas Warmadewa	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Eduard, Yohannis Tamaela. (2011).	Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural.	Jurnal Asset. 13(2): 111-122.	Kemunduran kepribadian (<i>diminished personal accomplishment</i>) adalah kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan
5	Friane Livi Pangemanan	Pengaruh Work-Life	Jurnal Universitas Sam Ratulangi.	<i>burnout</i> berpengaruh negatif

	Riane Johnly Pio Tinneke M. Tumbel. (2017).	Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.		namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
6	Greenberg, Jerald., dan Robert A. Baron. (2003).	<i>Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work.</i>	<i>Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets</i>	<i>burnout</i> adalah suatu sindrom kejenuhan kerja, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.
7	Gonul, Kaya Ozbag. and Gokce Cicek Ceyhun. (2014).	<i>The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction.</i>	<i>International Journal of Academic Research in Management. 3(3): 291-309</i>	Burnout merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya
8	Gunduz, Cekmecelioglu Hulya, Ayse Gonsel, and Tugce Ulutas. (2012).	<i>Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees.</i>	<i>Social & Behavior Sciences 58 Pages 363-369.</i>	kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal.
9	Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2009).	<i>Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry.</i>	<i>The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12</i>	<i>burnout</i> dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah burnout, maka kepuasan kerja semakin meningkat.
10	Labbaf, Hasan, Mohammad Esmaeil	<i>The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of</i>	<i>Interdisciplinary Business Research, Vol 3, No. 55, PP 536-545.</i>	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi

	Ansari, dan Masoomah Masoudi. (2011).	<i>Learning Organization : The Case of Isfahan university.</i>		orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.
11	Lailani, F. Saputro, Edy P. dan Nurdiana, F. (2005).	Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja.	Benefit. Vol. 9, No. 1, pp. 86-96.	dimana ia menggunakan istilah burnout pada kondisi stres dan kelelahan luar biasa yang dialami oleh sukarelawan yang ia tangani pada klinik gratis di New York
12	Mariati. (2013).	Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.	. Library UAJY.	<i>burnout</i> secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi burnout.
13	Mahfudz, Muhammad. (2017).	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 1 Juni 2017, Magister Manajemen Universitas Pancasila.	pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan yang baik adalah lingkungan organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dicapainya.
14	Maslach, C., Leiter, M. P., dan Jackson, S. E. (2012).	<i>Making a Significant Difference with Burnout Interventions: Researcher and Practitioner Collaboration.</i>	<i>Journal of Organizational Behavior</i> , 33, 296-300. [published online 12 October 2012, DOI: 10.1002/job.784]	indicator dari <i>burnout</i> yaitu : 1) Kejenuhan kerja (<i>Emotional Exhaustion</i>); 2) <i>Depersonalization</i> ; 3) Penurunan Prestasi Individu (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>).
15	Muna Ahmed Alromaihi,	<i>Job Satisfaction And Employee</i>	<i>International Journal of Advanced</i>	kepuasan kerja berpengaruh signifikan

	Zain Abdulla Alshomaly, Dr. Shaju George. (2017).	<i>Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables.</i>	<i>Research in ISSN: 2278-6236 Management and Social Sciences Impact Factor: 6.943 Vol. 6/ No. 1/ January 2017 IJARMSS / 1.</i>	terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
16	Nair, Deepa., R. Gopal, and C Babu. (2010).	<i>Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd.</i>	<i>Symbiosis Center for Management and HRD. 3(2) : 229-251.</i>	Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah
17	Ni Luh Putu Nuraningsih, Made Surya Putra. (2015).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And SPA.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015:2955 - 2981 ISSN :2302 -8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). Bali, Indonesia.	aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja.
18	Nyoman Adinda, Adnyaswari, Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2017).	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500 ISSN : 2302-8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali, Indonesia	Burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi <i>burnout</i> yang yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun.
19	Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea, Daud M. Liando.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja	Tesis Program Studi PSP Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Hasil tersebut menunjukkan implikasi bahwa karyawan dengan

	(2016).	Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.		kecerdasan emosional lebih tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang juga tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.
20	Pedro, Torrente. Marisa Salanova. Susana Llorens. and Wilmar B. Schaufeli. (2012).	<i>Teams Make It Work: How Team Work Engagement Mediates Between Social Resources and Performance In Teams.</i>	<i>Journal of Psicothema, 24(1):106-112.</i>	Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan
21	Sulis, Mariyanti., and Anisah Citrawati. (2011).	Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab "Harapan Kita".	Jurnal Psikologi, 9(2):48-59.	Kejenuhan kerja (Burnout) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop oleh situasi kerja yang sangat menentukan kinerja seseorang.
22	Shaju & Coimbatore. (2016).	<i>Study On The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Employees Working In Automobile Industry.</i>	<i>Punjab, India. Journal of Management Research ISSN 1941-899X 2017, Vol. 9, No. 1 117A.</i>	hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif.
23	Syed, Harris Laeeque. (2014).	<i>Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan.</i>	<i>International Letters of Social and Humanistic Sciences, 40:1-12.</i>	membuktikan kejenuhan kerja merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
24	Virk, Harjeet K. (2011).	<i>Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived</i>	<i>International Journal Art and Sciences. 4 (22): 297-312.</i>	Emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer

		<i>Success.</i>		yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah.
--	--	-----------------	--	---



LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

KJK1	KJK2	KJK3	KJK4	KJK5	KJK6	KJK7	KJK8	KJK9	KJK10	KJK11	Kejenuhan_Kerja
1	1	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2.727
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3.636
3	1	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3.545
1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3.455
3	2	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3.727
4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3.636
2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3.636
3	4	4	3	4	4	2	5	4	2	3	3.455
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.636
2	4	4	2	4	4	5	2	3	4	5	3.545
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.727
3	4	3	1	4	4	3	4	3	3	4	3.273
4	2	3	2	4	5	4	4	3	3	4	3.455
3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3.455
4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3.727
3	2	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3.455
4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3.909
3	2	3	4	4	4	2	2	4	2	4	3.091
4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3.818
5	2	4	2	4	4	3	2	3	4	5	3.455
4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3.455
3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3.636
2	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3.273
3	4	5	2	4	4	3	2	4	2	4	3.364
4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3.364
3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3.636
4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3.545
3	2	3	2	5	4	3	4	4	3	3	3.273
4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	3.636
3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3.364
4	4	3	3	4	4	5	2	2	4	2	3.364
3	2	3	2	4	4	4	5	4	3	5	3.545
3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3.636
2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3.182
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3.545
3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	1	3.455
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3.636
3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3.545
3	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	3.636
3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3.545

4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3.909
2	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3.545
4	4	3	4	5	2	2	4	2	4	5	3.545
3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.545
4	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3.636
3	2	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3.364
4	5	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3.636
3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3.273
5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3.545
3	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3.545
2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3.818
3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3.182
2	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3.727
3	2	3	3	5	2	2	4	2	4	4	3.091
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3.727
4	2	4	3	2	5	2	3	4	4	4	3.364
3	2	3	3	4	2	5	3	3	4	4	3.273
4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3.273
3	4	4	3	2	4	4	5	1	3	4	3.364
2	2	2	4	3	3	2	4	5	4	4	3.182
2	4	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3.364
3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	5	3.182
4	4	3	3	4	3	3	3	2	5	2	3.273
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.727
2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	3.273
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3.909
2	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	3.455
4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3.818
2	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	3.545
4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3.909
3	2	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3.455
2	5	4	2	4	3	3	4	4	4	5	3.636

KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	KE11	KE12	Kecerdasan_Emosional
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4.667
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.917
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.917
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.917
4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4.583
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.917
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.833
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.083
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4.583
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.667
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.667
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4.583
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4.667
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4.5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4.417
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4.667
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4.5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4.333
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.917
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.167
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4.583
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.333
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4.5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4.333
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4.417
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4.333
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4.5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.833
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4.5
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4.667
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4.5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.833
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4.5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.25
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4.667
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4.333
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4.667
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4.75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.917

5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4.75
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.833
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4.5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4.75
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4.583
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4.667
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4.583
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.917
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.833
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4.5
4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4.25
5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4.583
3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4.417
5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4.583
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4.167
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4.083
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4.667
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.667
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.167
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.083
3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4.167
4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.083
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4.167
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3.917
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.25
5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4.167
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4.25
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.75

KPS1	KPS2	KPS3	KPS4	KPS5	KPS6	KPS7	KPS8	KPS9	KPS10	KPS11	KPS12	Kepuasan_Kerja
5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4.583
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.917
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.667
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.917
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.833
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.417
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.083
5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3.75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.75
5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	4.167
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.667
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.25
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.667
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.833
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.083
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4.75
5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4
4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4.083
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.917
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.75
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.333
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.917
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.667
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4.417
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.583
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.917
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.833
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.333
5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4.25
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.333
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4.417
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4.5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.833

5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.667
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.833
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.75
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.333
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.833
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.75
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.833
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4.667
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.417
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4.667
4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4.25
3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4.25
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4.417
5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.417
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4.75
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.333
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4.5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.333
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.583
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4.5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4.75
4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3.833
3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4.167
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4.083
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.083
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.167
4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4.333

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	Kinerja_PemDes
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4.538
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.923
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.923
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.923
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.923
5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4.385
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.923
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.923
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.077
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.846
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.385
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.385
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.538
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4.385
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.385
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.923
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4.692
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.846
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4.385
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4.462
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4.385
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.923
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4.538
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.923
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.692
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4.154
5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4.308
4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4.154
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.077
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.154
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4.615
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.846
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.385
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.538
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4.385
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.846
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.385
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4.385
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4.692
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4.308
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.462
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4.462
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.923

5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4.615
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4.769
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4.615
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4.385
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.923
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.154
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.846
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.769
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.769
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.231
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4.462
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4.308
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.077
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.231
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.692
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.385
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4.231
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4.538
5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4.308
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.154
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.077
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4.538
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.923
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.538
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3.923
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4.385
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.077
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4.385
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.231

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS FREKUENSI

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
SAVE OUTFILE='E:\PROYEK\DATA TES\amiruddin.sav'  
/COMPRESSED.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=KJK1 KJK2 KJK3 KJK4 KJK5 KJK6 KJK7 KJK8 KJK9 KJK10 KJK11  
KE1 KE2 KE3 KE4 KE5
```

```
KE6 KE7 KE8 KE9 KE10 KE11 KE12 KPS1 KPS2 KPS3 KPS4 KPS5 KPS6 KPS7 KPS8 KPS9  
KPS10 KPS11 KPS12
```

```
KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 KP11 KP12
```

```
/STATISTICS=MEAN
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created	25-MAR-2018 14:05:01	
Comments		
Input	Data	E:\PROYEK\DATA TES\amiruddin.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=KJK1 KJK2 KJK3 KJK4 KJK5 KJK6 KJK7 KJK8 KJK9 KJK10 KJK11 KE1 KE2 KE3 KE4 KE5 KE6 KE7 KE8 KE9 KE10 KE11 KE12 KPS1 KPS2 KPS3 KPS4 KPS5 KPS6 KPS7 KPS8 KPS9 KPS10 KPS11 KPS12 KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 KP11 KP12 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.14

Statistics

		KJK1	KJK2	KJK3	KJK4	KJK5	KJK6	KJK7
N	Valid	73	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.11	3.14	3.47	3.29	3.86	3.68	3.49

Statistics

		KJK8	KJK9	KJK10	KJK11	KE1	KE2	KE3
N	Valid	73	73	73	73	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	1	1	1
Mean		3.51	3.44	3.63	3.92	4.50	4.54	4.51

Statistics

		KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	1	1	1	1	1	1	1
Mean		4.57	4.61	4.56	4.51	4.65	4.54	4.47

Statistics

		KE11	KE12	KPS1	KPS2	KPS3	KPS4	KPS5
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	1	1	1	1	1	1	1
Mean		4.46	4.53	4.63	4.47	4.47	4.54	4.50

Statistics

		KPS6	KPS7	KPS8	KPS9	KPS10	KPS11	KPS12
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	1	1	1	1	1	1	1
Mean		4.54	4.47	4.43	4.53	4.58	4.46	4.47

Statistics

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
N	Valid	72	72	72	72	72	72
	Missing	1	1	1	1	1	1
Mean		4.64	4.57	4.44	4.44	4.42	4.39

Statistics

		KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12
N	Valid	72	72	72	72	72	72
	Missing	1	1	1	1	1	1
Mean		4.42	4.44	4.56	4.46	4.43	4.35

Frequency Table

KJK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	14	19.2	19.2	21.9
	Netral	33	45.2	45.2	67.1
	Setuju	22	30.1	30.1	97.3
	Sangat Setuju	2	2.7	2.7	100.0
Total		73	100.0	100.0	

KJK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	31	42.5	42.5	45.2
	Setuju	35	47.9	47.9	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
Total		73	100.0	100.0	

KJK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Netral	40	54.8	54.8	57.5
	Setuju	26	35.6	35.6	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	11	15.1	15.1	17.8
	Netral	29	39.7	39.7	57.5
	Setuju	26	35.6	35.6	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	6.8
	Netral	5	6.8	6.8	13.7
	Setuju	58	79.5	79.5	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	6.8
	Netral	18	24.7	24.7	31.5
	Setuju	45	61.6	61.6	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	16.4	16.4	16.4
	Netral	18	24.7	24.7	41.1
	Setuju	38	52.1	52.1	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15.1	15.1	15.1
	Netral	20	27.4	27.4	42.5
	Setuju	36	49.3	49.3	91.8
	Sangat Setuju	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	8	11.0	11.0	12.3
	Netral	28	38.4	38.4	50.7
	Setuju	30	41.1	41.1	91.8
	Sangat Setuju	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	8.2
	Netral	20	27.4	27.4	35.6
	Setuju	41	56.2	56.2	91.8
	Sangat Setuju	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

KJK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	8.2
	Netral	6	8.2	8.2	16.4
	Setuju	48	65.8	65.8	82.2
	Sangat Setuju	13	17.8	17.8	100.0
Total		73	100.0	100.0	

KE1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	32	43.8	44.4	47.2
	Sangat Setuju	38	52.1	52.8	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	29	39.7	40.3	43.1
	Sangat Setuju	41	56.2	56.9	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	8.2	8.3	8.3
	Setuju	23	31.5	31.9	40.3
	Sangat Setuju	43	58.9	59.7	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.1	4.2	4.2
	Setuju	25	34.2	34.7	38.9
	Sangat Setuju	44	60.3	61.1	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	38.4	38.9	38.9
	Sangat Setuju	44	60.3	61.1	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	28	38.4	38.9	41.7
	Sangat Setuju	42	57.5	58.3	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	33	45.2	45.8	47.2
	Sangat Setuju	38	52.1	52.8	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	23	31.5	31.9	33.3
	Sangat Setuju	48	65.8	66.7	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	45.2	45.8	45.8
	Sangat Setuju	39	53.4	54.2	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	34	46.6	47.2	50.0
	Sangat Setuju	36	49.3	50.0	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	37	50.7	51.4	52.8
	Sangat Setuju	34	46.6	47.2	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KE12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	30	41.1	41.7	44.4
	Sangat Setuju	40	54.8	55.6	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	23	31.5	31.9	34.7
	Sangat Setuju	47	64.4	65.3	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	8.2	8.3	8.3
	Setuju	26	35.6	36.1	44.4
	Sangat Setuju	40	54.8	55.6	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6.8	6.9	6.9
	Setuju	28	38.4	38.9	45.8
	Sangat Setuju	39	53.4	54.2	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6.8	6.9	6.9
	Setuju	23	31.5	31.9	38.9
	Sangat Setuju	44	60.3	61.1	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	34	46.6	47.2	48.6
	Sangat Setuju	37	50.7	51.4	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.1	4.2	4.2
	Setuju	27	37.0	37.5	41.7
	Sangat Setuju	42	57.5	58.3	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.1	4.2	4.2
	Setuju	32	43.8	44.4	48.6
	Sangat Setuju	37	50.7	51.4	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6.8	6.9	6.9
	Setuju	31	42.5	43.1	50.0
	Sangat Setuju	36	49.3	50.0	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.1	4.2	4.2
	Setuju	28	38.4	38.9	43.1
	Sangat Setuju	41	56.2	56.9	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	26	35.6	36.1	38.9
	Sangat Setuju	44	60.3	61.1	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	37	50.7	51.4	52.8
	Sangat Setuju	34	46.6	47.2	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KPS12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	36	49.3	50.0	51.4
	Sangat Setuju	35	47.9	48.6	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	24	32.9	33.3	34.7
	Sangat Setuju	47	64.4	65.3	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	42.5	43.1	43.1
	Sangat Setuju	41	56.2	56.9	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	38	52.1	52.8	54.2
	Sangat Setuju	33	45.2	45.8	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	36	49.3	50.0	52.8
	Sangat Setuju	34	46.6	47.2	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	57.5	58.3	58.3
	Sangat Setuju	30	41.1	41.7	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.1	4.2	4.2
	Setuju	38	52.1	52.8	56.9
	Sangat Setuju	31	42.5	43.1	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	38	52.1	52.8	55.6
	Sangat Setuju	32	43.8	44.4	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	38	52.1	52.8	54.2
	Sangat Setuju	33	45.2	45.8	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	30	41.1	41.7	43.1
	Sangat Setuju	41	56.2	56.9	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.7	2.8	2.8
	Setuju	35	47.9	48.6	51.4
	Sangat Setuju	35	47.9	48.6	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	56.2	56.9	56.9
	Sangat Setuju	31	42.5	43.1	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

KP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	9.6	9.7	9.7
	Setuju	33	45.2	45.8	55.6
	Sangat Setuju	32	43.8	44.4	100.0
	Total	72	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		73	100.0		

LAMPIRAN 5**UJI VALIDITAS VARIABEL****Correlations**

		Kejenuhan_Kerja
KJK1	Pearson Correlation	.311**
	Sig. (1-tailed)	.004
	N	73
KJK2	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	73
KJK3	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (1-tailed)	.000

	N	73
KJK4	Pearson Correlation	.275*
	Sig. (1-tailed)	.012
	N	73
KJK5	Pearson Correlation	.273*
	Sig. (1-tailed)	.042
	N	73
KJK6	Pearson Correlation	.341
	Sig. (1-tailed)	.018
	N	73
KJK7	Pearson Correlation	.333
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	73
KJK8	Pearson Correlation	.291**
	Sig. (1-tailed)	.006
	N	73
KJK9	Pearson Correlation	.307
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	73
KJK10	Pearson Correlation	.370
	Sig. (1-tailed)	.005
	N	73
KJK11	Pearson Correlation	.390**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	73
Kejenuhan_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Kecerdasan_Emosional
KE1	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE2	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE3	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE4	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (1-tailed)	.000

	N	72
KE5	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE6	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE7	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE8	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KE9	Pearson Correlation	.353**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	72
KE10	Pearson Correlation	.321**
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	72
KE11	Pearson Correlation	.274*
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	72
KE12	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
Kecerdasan_Emosional	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Kepuasan_Kerja
KPS1	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS2	Pearson Correlation	.588**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS3	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS4	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (1-tailed)	.000

	N	72
KPS5	Pearson Correlation	.277*
	Sig. (1-tailed)	.022
	N	72
KPS6	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS7	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS8	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS9	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS10	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KPS11	Pearson Correlation	.288**
	Sig. (1-tailed)	.007
	N	72
KPS12	Pearson Correlation	.425**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Kinerja_PemDes
KP1	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP2	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP3	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP4	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (1-tailed)	.000

	N	72
KP5	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP6	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP7	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP8	Pearson Correlation	.320**
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	72
KP9	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP10	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP11	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
KP12	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	72
Kinerja_PemDes	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 6

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.705	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.820	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.868	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.955	10

LAMPIRAN 7

**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS
Persamaan Regresi 1**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.530	.806		1.897	.062		
	Kejenuhan_Kerja	-.015	.148	-.010	-.102	.019	.993	1.007
	Kecerdasan_Emosional	.668	.126	.538	5.281	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kejenuhan_Kerj a	Kecerdasan_Em osional
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.790	.00	.54	.37
	3	.001	52.861	1.00	.46	.63

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Persamaan Regresi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.378	.519		.727	.470		
	Kejuhan_Kerja	-.060	.093	-.046	-.648	.019	.793	1.008
	Kecerdasan_Emosional	.604	.094	.537	6.421	.000	.707	1.415
	Kepuasan_Kerja	.347	.076	.383	4.586	.000	.710	1.409

a. Dependent Variable: Kinerja_PemDes

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kejuhan_Kerja	Kecerdasan_Em osional	Kepuasan_Kerja
1	1	3.992	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.571	.01	.41	.05	.21
	3	.002	45.049	.06	.14	.48	.79
	4	.001	61.041	.93	.45	.47	.00

a. Dependent Variable: Kinerja_PemDes

LAMPIRAN 8

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Persamaan Regresi 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.306	.291		1.053	.296
	Kecerdasan_Emosional	-.004	.072	-.007	-.051	.959
	Kepuasan_Kerja	-.025	.058	-.062	-.433	.666

a. Dependent Variable: Residual_kepuasan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.1636	.1967	.1753	.00868	72
Residual	-.16044	.59175	.00000	.13142	72
Std. Predicted Value	-1.350	2.465	.000	1.000	72
Std. Residual	-1.203	4.439	.000	.986	72

a. Dependent Variable: Residual_kepuasan

Persamaan Regresi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.156	.309		.503	.617
	Kejenuhan_Kerja	-.016	.055	-.036	-.292	.771
	Kecerdasan_Emosional	.024	.056	.061	.427	.671
	Kepuasan_Kerja	-.016	.045	-.052	-.360	.720

a. Dependent Variable: Residual_kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.1201	.1578	.1345	.00674	72
Residual	-.14253	.27638	.00000	.10068	72
Std. Predicted Value	-2.142	3.451	.000	1.000	72
Std. Residual	-1.385	2.686	.000	.979	72

a. Dependent Variable: Residual_kinerja

LAMPIRAN 8

HASIL UJI NORMALITAS One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kejenuhan_Kerja	Kecerdasan_Em osional	Kepuasan_Kerja	Kinerja_PemDes	
N		73	72	72	72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.503113325000 000	4.538194444000 000	4.508101852000 000	4.470085470000 000	
	Std. Deviation	.2201313320000 00	.2590073370000 00	.3217347470000 00	.2914326740000 00	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.122	.121	.129	
	Positive	.094	.077	.102	.129	
	Negative	-.124	-.122	-.121	-.096	
Test Statistic		.124	.122	.121	.129	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c	.010 ^c	.011 ^c	.005 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.197 ^d	.223 ^d	.229 ^d	.168 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.186	.212	.218	.158
		Upper Bound	.207	.234	.240	.177

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

LAMPIRAN 9
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja *	Between Groups	(Combined)	.415	10	.042	.365	.957
		Linearity	.023	1	.023	.206	.652
		Deviation from Linearity	.392	9	.044	.383	.939
Kejenuhan_Kerja	Within Groups		6.934	61	.114		
	Total		7.349	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja *	Between Groups	(Combined)	3.152	12	.263	3.692	.000
		Linearity	2.131	1	2.131	29.955	.000
		Deviation from Linearity	1.021	11	.093	1.304	.245
Kecerdasan_Emosional	Within Groups		4.198	59	.071		
	Total		7.349	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kejuhanan_Kerja * Kinerja_PemDes	Between Groups	(Combined)	.816	12	.068	1.510	.146
		Linearity	.045	1	.045	.990	.324
		Deviation from Linearity	.771	11	.070	1.558	.136
	Within Groups		2.655	59	.045		
Total			3.471	71			
Kecerdasan_Emosional * Kinerja_PemDes	Between Groups	(Combined)	2.845	12	.237	7.295	.000
		Linearity	2.656	1	2.656	81.719	.000
		Deviation from Linearity	.189	11	.017	.529	.876
	Within Groups		1.918	59	.033		
Total			4.763	71			
Kepuasan_Kerja * Kinerja_PemDes	Between Groups	(Combined)	3.891	12	.324	5.531	.000
		Linearity	3.341	1	3.341	56.992	.000
		Deviation from Linearity	.550	11	.050	.852	.590
	Within Groups		3.459	59	.059		
Total			7.349	71			

LAMPIRAN 10

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR

Persamaan Regresi 1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan_Emosional, Kejuhan_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.690	.670	.274982501000000

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional, Kejuhan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.132	2	1.066	14.098	.000 ^b
	Residual	5.217	69	.076		
	Total	7.349	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional, Kejuhan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.530	.806		1.897	.062
	Kejuhan_Kerja	-.015	.148	-.010	-.102	.019
	Kecerdasan_Emosional	.668	.126	.538	5.281	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Persamaan Regresi 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja , Kejenuhan_Kerja, Kecerdasan_Emosional ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_PemDes

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.649	.1726119060000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kejenuhan_Kerja, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja_PemDes

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.004	3	1.335	44.797	.000 ^b
	Residual	2.026	68	.030		
	Total	6.030	71			

a. Dependent Variable: Kinerja_PemDes

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kejenuhan_Kerja, Kecerdasan_Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.378	.519		.727	.470
	Kejenuhan_Kerja	-.060	.093	-.046	-.648	.019
	Kecerdasan_Emosional	.604	.094	.537	6.421	.000
	Kepuasan_Kerja	.347	.076	.383	4.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_PemDes