

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM KERJASAMA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA
DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN**

TESIS



Oleh :
PRIA SAPTA MULIA
NIM. 10582

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Nasrullah Azis

Prof.Dr.Kasman Rukun.M.Pd

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRAK

Pria Sapta Mulia, 2011. Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kinerja pegawai adalah Faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Berdasarkan prasuvei yang dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, terlihat bahwa kinerja Pegawai masih rendah sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Hal ini diduga disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian itu adalah : (1) Kecerdasan Emosional berkontribusi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, (2) Iklim Kerjasama berkontribusi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, (3) Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang berjumlah 82 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik *proportional random sampling*. Dengan menggunakan tehnik ini didapat sampel sebanyak 43 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala Likert yang telah diuji Validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan tehnik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan tehnik korelasi dan regresi ganda

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) Kecerdasan Emosional berkontribusi sebesar 24,4 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan kontribusi efektif sebesar 20,94 % terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. (2) Iklim Kerjasama berkontribusi sebesar 14,8 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan kontribusi efektif sebesar 10,576% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, (3) Kecerdasan Emosional dan Iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan sebesar 31,5% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama adalah dua faktor penting yang berkontribusi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak-pihak yang terkait untuk dapat memperhatikan kedua faktor ini agar Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat meningkat, disamping faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya mneyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penelitian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang, kecuali di kutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pusaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya dengan norma dan keputusan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2011

Saya yang menyatakan

Pria Sapta Mulia
NIM. 10582

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kehadirat ALLAH SWT dan atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis ini.dengan judul “**Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman**”.

Penyusunan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, penulis menyadari bahwa dalam penulisannya masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan pendapat dari semua pihak untuk lebih penyempurnaan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini, penulis tidak lupa menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan bantuannya sehingga terselesaikan penulisan tesis ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar, selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. H. Nasrullah Azis,dan Prof. Dr. Kasman Rukun. M Pd selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Ibu Dra. Nurhizrah Gistituati,M.Ed., Ed.D., dan Bapak Dr.Yahya, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritikan agar tesis ini menjadi lebih baik.
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Pariaman, beserta jajarannya yang telah memberi kesempatan, izin, dan bantuan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

5. Yang mulia Bapanda H. Munaf (Almarhum) dan Ibunda Hj Yuliana serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dorongan dan fasilitas dalam melaksanakan pendidikan.
6. Istimewa Istriku (Afrida Helen S.Pd) dan Anakku (Rio Aulia Prima dan Shinta Ananda Putri) yang telah memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis selama kuliah hingga penyelesaian tesis ini.
7. Teman-teman AP 2008 yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan, kritikan dan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Teman-teman dan Staf Dinas Dikpora Kota Pariaman yang telah banyak memberikan dorongan dan waktu dalam menyelesaikan tesis ini.

Mudah-mudahan segala bantuan yang diberikan oleh semua pihak, menjadi amal dan di ridhoi ALLAH SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca untuk perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.

Padang, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Abstrak	i
Surat Pernyataan	ii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
 BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teoretis	13
1. Kinerja	13
2. Kecerdasan Emosional	17
3. Iklim Kerjasama	25
B. Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	35
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	36
B. Populasi Penelitian	36
C. Definisi Operasional	37

D. Instrumen Penelitian	39
E. Teknik Pengumpul Data	41
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	45
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	49
C. Pengujian Hipotesis	52
D. Diskusi	63

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A Kesimpulan	67
B Implikasi	68
C Saran-Saran	70

DAFTAR RUJUKAN	72
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Penyebaran populasi berdasarkan Bidang/Bagian/Kecamatan Diknas	36
2. Penyebaran Sampel Penelitian	37
3. Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba	40
4. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	42
5. Kategori Tingkat Pencapaian Responden	43
6. Distribusi Frekuensi Data Kecerdasan Emosional	45
7. Distribusi Frekuensi Data Iklim Kerjasama	47
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Pegawai	49
9. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	51
10. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai	53
11. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Kerjasama dengan Kinerja Pegawai	54
12. Rangkuman Analisis Regresi Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai	56
13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai	57
14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama dengan Kinerja Pegawai	59
15. Rangkuman Analisis Regresi Ganda Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai	60
16. Bobot Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Faktor Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai	62
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi Terhadap Kinerja Pegawai	9
2. Kerangka hubungan antar variabel	35
3. Histogram Distribusi Data Kecerdasan Emosional	45
4. Histogram Distribusi Data Iklim Kerjasama	46
5. Histogram Distribusi Skor Kinerja Pegawai	48
6. Persamaan Garis Regresi Linear Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	53
7. Persamaan Garis Regresi Linearitas Iklim Kerjasama (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	56
8. Persamaan Garis Regresi Kecerdasan Emosional (X_1) dan Iklim Kerjasama (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan lembaga ditandai oleh sejauh mana tujuan lembaga yang telah dapat dicapai. Untuk mencapai keberhasilan tersebut keberhasilan berbagai komponen yang ada dalam lembaga itu menjadi sangat penting artinya. Diantaranya komponen yang berperan dan berfungsi dalam sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang dominan pengaruhnya terhadap keberhasilan lembaga.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman merupakan suatu lembaga yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah bidang pendidikan, dengan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 1 (satu) kepala bagian, 10 (sepuluh) kepala seksi dan staf dan beberapa UPTD yang ikut serta secara teknis bertanggung jawab di sektor pendidikan.

Sesuai dengan peraturan Pemerintah Daerah Kota Pariaman Nomor 12 Tahun 2004 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai visi sebagai berikut “terwujud sumber daya manusia yang berketrampilan dan berbudaya dengan ditandai dengan iman dan ketaqwaan melalui proses pendidikan“. Bertitik tolak dari visi di atas maka dapat dilihat misi dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga antara lain:

1. Memperluas dan meratakan kesempatan belajar
2. Meningkatkan mutu pada semua jenjang dan jenis pendidikan.

3. Membina dan mengembangkan kegiatan kepemudaan olahraga dan kesenian

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai peranan penting untuk mengembangkan dan meningkatkan sektor Pendidikan di Kota Pariaman. Pencapaian tujuan tersebut manajemen, sarana dan prasarana yang lengkap, dan kinerja pegawai yang optimal. Peningkatan sektor Pendidikan ini, permasalahan sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan program-program Pendidikan. Kondisi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga saat ini mempunyai pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan jenjang pendidikan yang jauh dari standar kualifikasi yang diharapkan, sehingga merupakan suatu tantangan bagi pimpinan dalam mengembangkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Pegawai merupakan salah satu komponen utama dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pelaksana program-program kerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pada evaluasi kegiatan. Untuk itu dengan kondisi jumlah pegawai yang sangat terbatas diperlukan kreativitas yang tinggi dari setiap pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengamatan yang dilakukan kinerja pegawai yang berkaitan dengan sumber daya manusia belum menunjukkan hasil yang maksimal, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai hanya terpaku pada tugas rutinnnya saja, inisiatif yang rendah dan terbatasnya kemampuan dalam menciptakan gagasan-gagasan baru. Fenomena ini dapat dilihat dari indikasi pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Belum tersedianya data profil Sekolah mulai dari TK, SD, SMP, SMA dan SMK pada tahun sekarang.
2. Sering terlambat dalam penyelesaian pembuatan RKA, DPA sesuai jadwal yang telah ditentukan.
3. Sering terlambat laporan tahunan baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat pembangunan.
4. Program dan rencana kerja dari tahun ke tahun belum terpola dengan baik.
5. Tim pemeriksa dari daerah maupun dari tim propinsi banyak menemui permasalahan.
6. Hubungan kemitraan sesama *stake holder* pengelola pendidikan belum terbina secara baik dan berjalan sendiri-sendiri.

Belum optimalnya kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman disebabkan oleh banyak faktor. Faktor kecerdasan emosional diduga sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan terutama bagi pekerjaan yang bersifat pelayanan (servis) seperti pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat pengelola Pendidikan yang mengutamakan kualitas pelayanan.

Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman masih terlihat lemahnya pengendalian emosi pegawai dalam melakukan interaksi baik sesama pegawai maupun dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan prima. Indikasinya dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak tekun dalam bekerja, sering pekerjaan yang seharusnya diselesaikan segera ditunda tanpa adanya alasan

yang jelas. Hal ini memperlihatkan sangat rendahnya tanggung jawab dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang mesti dikerjakannya.

Di samping itu, juga diketahui banyak konflik yang terjadi antar pribadi pegawai yang berawal dari kesalahan kecil, dimana akibat konflik tersebut dapat terganggunya koordinasi antara satu bidang dengan bidang lainnya, kurang mampu mengelola emosi dan mengenal kondisi orang lain sehingga kurang menghargai pendapat sesama pegawai dalam satu kantor.

Problema lain yang dapat diamati adalah kerjasama yang kurang harmonis diantara pegawai, tingkat keakraban individu yang kurang sehat, perbedaan tingkat aktivitas kerja yang cukup tinggi diantara individu, pegawai masuk kerja sering terlambat dan pulang kerja lebih awal serta pemberian informasi yang tidak merata. Pegawai banyak yang terlambat dalam penyelesaian administrasi penggajian yang seharusnya telah menerima gaji berkala namun karena belum terselesaikan administrasi maka pegawai yang bersangkutan belum dapat menerimanya.

Berbagai aktifitas kerja yang harus dilaksanakan sebagai bentuk tugas administratif yang masih terkesan kurang optimal, penyelesaian tugas yang berlarut-larut dirasakan dapat menghambat kelancaran kerja yang semestinya telah direncanakan sebelumnya, hambatan ini bukan hanya dirasakan di lingkungan kantor, namun juga dirasakan pada tingkat sistem pendidikan.

Disamping itu iklim komunikasi terkesan masih terlihat kurang terbuka sehingga informasi yang diterima untuk kepentingan bersama hanya diterima oleh

individu saja. Lemahnya kemampuan pegawai dalam mengembangkan pola kerja yang kreatif dan inovatif menjadi kendala untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sarana dan prasarana kantor yang layak merupakan pendukung kegiatan kantor untuk terlaksananya tugas dengan baik. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa ruangan masih terbatas sehingga menyebabkan beberapa bagian disatukan dalam ruangan sehingga terlihat sempit dan tidak tertata dengan baik. Akibatnya, jika ada kegiatan rapat semua mobiler yang ada pada ruangan lain disatukan pada satu ruangan sehingga proses kerja pada bidang lain terhenti.

Rendahnya kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman seperti dikemukakan diatas dikhawatirkan akan semakin memicu penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkannya.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga diduga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat diklasifikasikan dalam bentuk internal (pribadi) dan eksternal (lingkungan) serta perpaduan diantara keduanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya menurut Anoraga (1992) yaitu: kecerdasan baik IQ, EQ maupun SQ, motivasi kerja, disiplin kerja, pengetahuan, kepemimpinan, sarana dan prasarana, insentif, supervisi atasan, komitmen pada tugas, lingkungan kerja, iklim kerjasama, pelatihan dan pengalaman kerja.

Kecerdasan baik Intelegensi Quality, Emotional Quality maupun S Quality, kecerdasan yang dimiliki seseorang dapat membantu dirinya dalam meningkatkan dan memperbaiki proses kerja menuju hasil yang lebih baik. Dengan kecerdasan tersebut diharapkan seorang pegawai dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun tenaga dalam mencapai tujuan organisasi dalam wujud kinerja secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja, merupakan dorongan yang kuat pada diri pegawai yang lahir dari hati sanubari masing-masing, dorongan diduga akan membawa para pegawai melakukan hal-hal yang terbaik dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi dan kuat motivasi pegawai diduga akan semakin besar energi yang mengalir untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja, untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai diperlukan disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin kerja tersebut pegawai lebih dapat berbuat sesuai dengan aturan dan ketentuan kerja yang berlaku, sehingga sikap pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih optimal.

Pengetahuan dan pemahaman kerja, diduga juga ikut berpengaruh semakin baik pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas, semakin dapat diharapkan keberhasilan dalam menjalani pekerjaannya. Pengetahuan dan pemahaman kerja yang baik dari pegawai diharapkan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan, yang melibatkan seluruh komponen yang ada di lembaga perkantoran diduga akan memberikan dampak positif terhadap partisipasi aktif

anggota organisasi. Keterlibatan pegawai ini memungkinkan timbul rasa kebersamaan. Dengan demikian, kepemimpinan yang diperankan oleh Kepala Dinas diduga akan berdampak pula bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran administratif pegawai.

Sarana dan prasarana, juga diduga akan dapat memicu kreativitas dan inovasi pegawai dalam pembelajaran. Hal ini pada gilirannya diperkirakan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai bagi peningkatan kualitas peserta didik.

Insentif atau penghargaan yang diberikan atas usaha dan pekerjaan yang telah dilakukan pegawai diduga pula merupakan alat pemotivasi peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik sistem pemberian insentif yang dilakukan terhadap pegawai, diduga akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor supervisi, merupakan suatu bentuk pembinaan yang dilakukan lembaga kerja (Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) dalam upaya mengatasi berbagai masalah yang ditemui seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Supervisi yang berjalan secara teratur dan terjadwal dengan baik cenderung akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Komitmen pada tugas yakni adanya keteguhan dan kesungguhan hati para pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan atribut pengaturan yang telah ditetapkan diduga pula akan menjadi pemicu yang diharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai. Komitmen pada tugas berarti pegawai senantiasa memiliki sikap profesional dalam bertindak dan berbuat. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai diharapkan akan semakin baik.

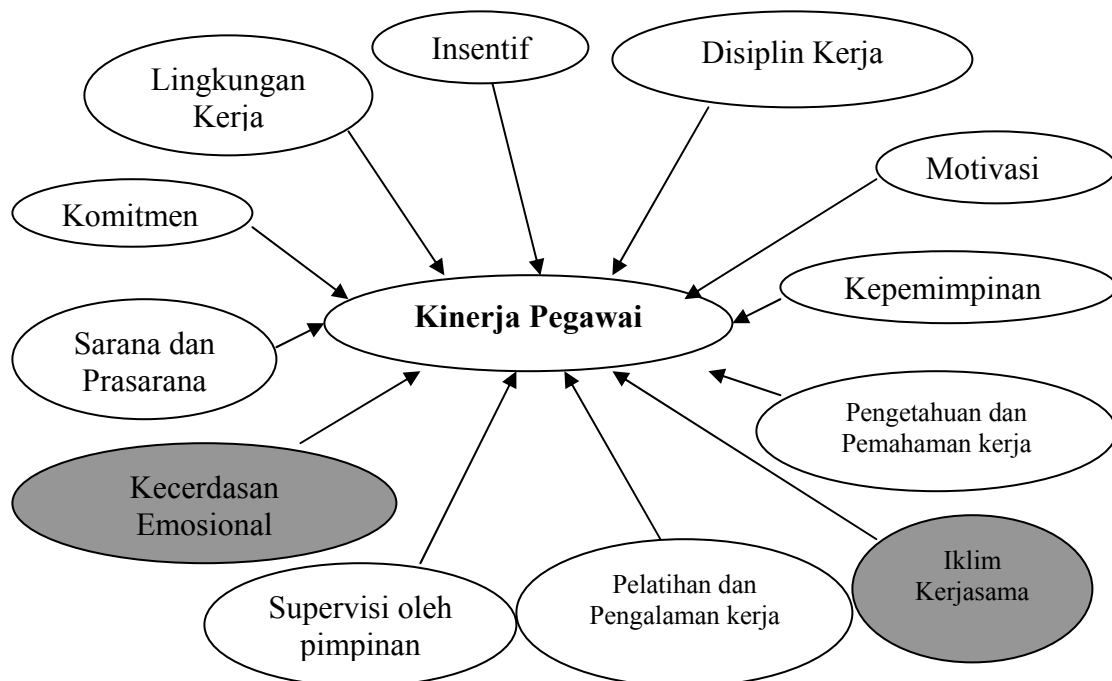
Lingkungan kerja yang menimbulkan perasaan tenang jauh dari kegaduhan merupakan bagian dari ketenangan dan kedamaian dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif seperti itu memungkinkan para pegawai melaksanakan tugas dengan baik. Semakin baik kondisi lingkungan kerja pegawai diduga akan semakin baik kinerja pegawai. Dari faktor yang diduga turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Iklim kerjasama adalah suasana hubungan kinerja diantara dua individu atau lebih yang bekerja dalam satu sistem. Iklim kerja sama yang kondusif di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dapat diwujudkan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan stafnya/bawahan. Berkaitan dengan iklim kerjasama ini, Sutisna (1993) menyatakan bahwa iklim kerjasama akan berpengaruh terhadap produktivitas individu dalam organisasi, pendapat Siahaan (1991) menegaskan iklim kerjasama yang harmonis berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

Pelatihan merupakan suatu aspek yang dapat menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, hal ini pegawai/staf Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang dominan guru/fungsional sedangkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga secara umum berkaitan dengan administrasi dan manajemen peningkatan dan pelayanan terhadap masyarakat, yang dituntut dari jabatan struktural. Untuk itu pelatihan dan penataran sangat dituntut.

Pengalaman kerja, seorang yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama cenderung akan memiliki kemampuan berinteraksi yang lebih baik dalam bekerja dan menggunakan berbagai cara maupun strategi yang cukup handal dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Demikian pula sebaliknya, kurangnya pengalaman kerja diduga akan menyebabkan rendahnya bobot kerja yang dijalannya.

Dari berbagai faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja pegawai tersebut dapat digambarkan seperti gambar 1 berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, banyak faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Untuk meneliti secara keseluruhan variabel yang diduga berkontribusi terhadap kinerja pegawai merupakan hal ideal yang harus dilakukan. Namun dengan mempertimbangkan segala keterbatasan, baik dari segi waktu, biaya, keahlian maupun tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada dua aspek yakni kecerdasan emosional dan iklim kerjasama pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

Kedua variabel bebas tersebut dipilih atas pertimbangan bahwa kecerdasan emosional dan iklim kerjasama diduga memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional memberikan peran bagi seseorang dalam dalam berbuat dan bertindak secara emosi sesuai dengan tingkatan kematangan emosi yang ada pada dirinya. Semakin baik dan matang kecerdasan emosional seseorang, diperkirakan akan memberikan sumbangan yang baik terhadap tindakan dan perilakunya dan melaksanakan tugas. Oleh karena itu, kecerdasan emosi pegawai diduga memberikan andil yang besar bagi peningkatan kinerja pegawai.

Iklim kerjasama diduga dapat memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai karena iklim kerjasama merupakan suasana di lingkungan organisasi yang dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama pegawai dan pegawai atasan. Hubungan harmonis yang terjalin dalam bentuk *atmosphere* di suatu lembaga merupakan suatu hal yang diduga memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, iklim kerjasama yang baik

dirasakan pegawai diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik iklim kerjasama yang dirasakan pegawai diduga akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan sejalan dengan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
2. Apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
3. Apakah kecerdasan rasional dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
2. Kontribusi iklim kerjasama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

3. Kontribusi kecerdasan emosional dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermafaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis temuannya diharapkan akan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen pendidikan, sedangkan secara praktis temuan tersebut diharapkan pula akan dapat memberikan masukan bagi :

1. Kepala kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam membuat kebijakan, pembinaan serta peningkatan kinerja pegawai yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab di masa yang akan datang.
2. Pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan prima dimasa mendatang.
3. Para peneliti lainnya, sebagai referensi dan informasi awal dalam melakukan penelitian terkait dengan variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
4. Peneliti, sebagai bentuk penerapan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam penelitian yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program Magister Pendidikan.