

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN SIKAP KOOPERATIF KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

Yusep Harianto

96 231 153

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2004**

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas
Psikologi Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Pada Tanggal :



**Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Indonesia**

DEKAN

Dr. Sukarti

DEWAN PENGUJI :

- 1. Sri Hartati, Dra., MS**
- 2. Muh. Bachtiar, Drs., H., MM**
- 3. Sonny Andrianto, S.Psi**

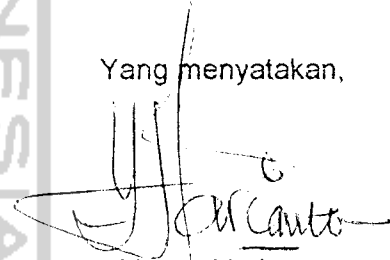
Tanda Tangan

Three handwritten signatures are shown, each on a horizontal line. The first signature is at the top, the second in the middle, and the third at the bottom. They are written in dark ink.

HALAMAN PERNYATAAN

Bersama ini saya menyatakan bahwa selama melakukan penelitian dan dalam membuat laporan penelitian, tidak melanggar etika akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data, dan manipulasi data. Jika pada saat ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya sanggup menerima sanksi dari dewan penguji. Apabila di kemudian hari saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya sanggup menerima konsekwensi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Yang menyatakan,



Yusep Harianto

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

≈ PERSEMBAHAN ≈

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Raja sekalian alam semesta Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Karya yang sederhana ini aku persembahkan kepada:

Muhammad SAW, Rasul-Nya.

Ibunda Sri Bandiyah (Almih) dan Ayahanda Mulyadi, kedua orang tuaku, yang sepanjang hidupnya selalu menahan kesenangan demi kebahagiaan putra-putranya.

Papi R. Soeprapto, Drs., (Alm) dan Mami Rr. Susi, kasih dan sayangnya tiada tanding.

Sepanuh nyawaku, Ryo.

Sayang dan cintaku, Dian dan Lina.

Adik-adikku tercinta: Yanwar, Erry, Denny, Devi, para jawara masa depan.

Pribadi-pribadi yang selalu berani untuk memulai sebuah kesuksesan.

motto

Banyak orang benar-benar tak beralasan, tak logis,
dan mengacu pada diri sendiri.
Tapi tetaplah cintai mereka.

Bila Anda melakukan kebaikan, setiap orang menuduh Anda
menyimpan motivasi tersembunyi untuk kepentingan diri sendiri.
Tapi tetaplah lakukan kebaikan.

Bila Anda hebat, Anda memperoleh teman palsu dan musuh sejati.
Tetaplah maju.

Kefujurannya dan keterbukaan membuat Anda rentan.
Tetaplah jujur dan terbuka.

Kebaikan yang Anda lakukan sekarang dilupakan esok hari.
Tetaplah melakukan kebaikan.

Banyak orang dengan gagasan terbesar dapat dijatuhkan oleh orang
terkerdil yang memiliki pikiran paling kerdil.
Tetaplah pikirkan yang besar.

Orang menyukai yang tidak diunggulkan,
tetapi selalu mengikuti yang diunggulkan.
Tetaplah berjuang demi beberapa yang tidak diunggulkan.

Waktu yang Anda habiskan bertahun-tahun untuk membangun
dapat hancur dalam waktu semalam.
Tetaplah membangun.

Berikan pada dunia sebaik yang sanggup Anda berikan
dan Anda memperoleh tamparan.
Tetaplah berikan pada dunia sebaik yang Anda mampu

PAT WILLIAMS



Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan?

*** Q.S. 53 Surat An Najm (Bintang) Ayat 39 ***

***Sebab sungguh, bersama kesukaran ada keringanan.
Sungguh, bersama kesukaran ada keringanan. Karena itu,
selesai (tugasmu), teruslah rajin bekerja.
Kepada Tuhanmu tujukan permohonan.***

*** Q.S. Surat Alam Nasyroh (Bukankah Telah Kami Lapangkan) Ayat 5-8 ***

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Allhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah menjadikan segala urusan menjadi lapang. Berangkat dari rasa penuh kerendahan hati dan kekhusukan, penulis menyadari bahwa keberhasilan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Sikap Kooperatif Karyawan" semata-mata merupakan wujud rahmat, hidayah dan inayah dari Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini, bahkan semenjak penulis pertama kali menginjakkan kaki di Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, banyak pihak yang dengan segala ketulusan hati memberikan dukungan dan bantuan. Oleh karena itu penulis memberikan penghargaan dan ucapan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Sukarti, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
2. Sri Hartati, Dra., MS, atas kesabaran, motivasi dan perhatiannya selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
3. Prof. Dr. H. Djamaludin Ancok, selaku Dekan Fakultas Psikologi UII yang pertama.
4. Drs. H. Bachtiar, MM., dosen pembimbing akademik, yang banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.

5. Seluruh dosen dan karyawan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, tak lupa saya sampaikan rasa terima kasih yang tulus atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis.
6. Ibunda Sri Bandiyah (almh) dan ayahanda Mulyadi, kedua orang tuaku yang telah mencurahkan kasih sayang, do'a dan perhatian yang tulus kepada penulis
7. Papi R. Soeprapto Drs., (alm), Mami Rr. Susi, beserta keluarga di Madiun yang telah memberikan ruang, waktu dan dukungannya.
8. Rr. Dian Andansari, putraku tercinta Bryan Alexander Yoesepahan, dan Herlina Oktavianti, kalianlah juga yang jadi alasan pemacu semangat hidup penulis, membuat hidup ini lebih hangat.
9. Adik-adikku, Yanwar Haryadi S.T., Erry Haryono Setiawan beserta keluarga, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan nuansa persaudaraan yang tiada henti. Penulis bangga memiliki kalian.
10. Oom Muryanto, tante Harti beserta keluarga di Tambun Bekasi, terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada penulis.
11. Keluarga besar di Pengging, terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada penulis.
12. Keluarga besar Tanjung Priok, terima kasih atas dorongan dan ketulusannya bagi penulis.
13. Farid dan keluarga, Sonif, Bagus, Imron, Sidqon, Udin, Bison, Taufan rekan-rekan kost Avicena, WC House dan Fakultas Psikologi Ull angkatan 96, 97, 98.
14. Komunitas Ngentak: Sohib, Yayan, Hasib, Fatur, Eri, Asma, Ridho, Nuda, Jhoni kebersamaan selama ini memberi pencerahan hidup bagi penulis.

15. Farhan dan kiki, Nino dan Maria, Kemi, Yoyo dan Ima, Ipunk, Ipeh, Rifqi kawan-kawan kost, "Hidup adalah kejar tayang". Kesuksesan menanti kalian.
16. Bapak Bambang Ifnurudin Hidayat Ir. selaku pimpinan "Tiga Saudara Group" beserta keluarga yang telah memberikan kepercayaan dan ketulusannya kepada penulis.
17. Ibu Yoeannie Astomo selaku General Manager Ifnu Property yang telah memberikan izin cuti kerja agar penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
18. Pak Agus, Panca, Nita, Mbak Ninung, Rhendy, Endra, Ary, Yaya', Diana, Pak Pur, Budi, Devi, Dinda, mbak Prapti, Pak Tajudin, Pak Yono rekan-rekan di Ifnu Property
19. Mas Herry, mbak lin, Mas Sidhi, Ponco, Pak Ujang, Tommy, Gomo rekan-rekan di Graha Abadi dan divisi subkon.
20. Keluarga besar "Tiga Saudara Group", yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya disini, terima kasih atas kerjasama, dukungan dan persahabatannya.

Tidak ada yang penulis harapkan selain bahwa skripsi ini akan memberi manfaat bagi banyak pihak, dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal kepada semua pihak atas kebaikan dan bantuan yang telah diberikan hingga selesainya karya ini. Amin.

Yogyakarta, Agustus 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
BAB I. KATA PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Sikap Kooperatif	12
1. Pengertian Sikap	12
2. Pembentukan dan Perubahan Sikap	14
3. Hubungan Sikap dengan Perilaku	17
4. Pengertian Kooperatif	18
5. Pengertian Sikap Kooperatif	20

6. Faktor-faktor dari Sikap Kooperatif	22
B. Kecerdasan Emosional	26
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	27
2. Klasifikasi-klasifikasi Kecerdasan Emosional	29
3. Kecerdasan Emosional dalam Dunia Kerja	31
C. Dinamika Psikologis antara Kecerdasan Emosional dengan Sikap Kooperatif Karyawan	33
D. Hipotesis	37
BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
C. Subjek Penelitian	39
D. Metode Pengumpulan Data	39
1. Skala Sikap Kooperatif	41
2. Skala Kecerdasan Emosional	43
E. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	45
1. Validitas Skala dan Seleksi Aitem	45
2. Uji Reliabilitas Skala	46
F. Metode Analisis Data	47
BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	49
A. Orientasi Kacah dan Persiapan	49
1. Orientasi Kacah	49
2. Persiapan	50
a. Persiapan Administrasi	50
b. Persiapan Alat Ukur	50

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur	52
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	54
C. Hasil Penelitian	55
1. Uji Asumsi	55
2. Deskripsi Data Penelitian	56
a. Kecerdasan Emosional	57
b. Sikap Kooperatif	59
3. Hasil Uji Hipotesis	61
D. Pembahasan	61
BAB V. PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran-saran	67
1. Saran untuk Instansi Secara Umum	67
2. Saran untuk Instansi Terkait dan Subjek Penelitian	69
3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

Daftar Tabel

Tabel	
Halaman	
1. Distribusi Nomor Aitem Skala Sikap Kooperatif	
Sebelum Uji Coba	42
2. Distribusi Nomor Aitem Skala Kecerdasan Emosional	
Sebelum Uji Coba	45
3. Penyebaran Aitem yang Dipilih	
Skala Kecerdasan Emosional	53
4. Penyebaran Aitem yang Dipilih	
Skala Sikap Kooperatif	54
5. Deskripsi Hasil Penelitian	56
6. Perbandingan antara Skor Hipotetik dan Skor Empirik	
Data Kecerdasan Emosional	57
7. Kategorisasi Skor Variabel	
Kecerdasan Emosional	58
8. Perbandingan antara Skor Hipotetik	
dan Skor Empirik Sikap Kooperatif	59
9. Kategorisasi Skor Variabel Sikap Kooperatif	60
10. Matrik Korelasional antar Tabel	61

Daftar Lampiran

Lampiran A	Halaman
1. Skala Sikap Kooperatif	76
2. Skala Kecerdasan Emosional	81
Lampiran B	
1. Data Skor Tiap Aitem Subyek Uji Coba dan Penelitian	83
2. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Uji Coba dan Penelitian	89
Lampiran C	
1. Deskripsi Kategori Hipotetik	127
2. Uji Asumsi dan Linieritas	130
3. Hasil Analisis Data	129
Lampiran D	
1. Surat Ijin Penelitian	132
2. Surat Bukti Penelitian	133

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN SIKAP KOOPERATIF KARYAWAN

Yusep Harianto

Sri Hartati, Dra., MS

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi sikap kooperatif karyawan.

Subyek penelitian ini adalah 70 karyawan di P.T. Pabrik Cambrics Primiissima Medari, Sleman, Yogyakarta, dengan karakteristik sebagai berikut: (1) jenis kelamin pria dan wanita, (2) usia 20 tahun ke atas, (3) tingkat pendidikan SMU.

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi *product moment* dari *pearson* dengan bantuan komputasi program *SPSS 11.00 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif karyawan, $r = 0,716$; $p = 0,000$ atau $p < 0,001$.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Sikap Kooperatif

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Abad baru, yaitu abad 21 awal dari Milenium Ketiga. Zaman baru yang banyak disebut oleh banyak orang dengan nama globalisasi, yaitu proses dimana manusia, baik individu maupun masyarakat, menjadi semakin terkait dan terhubungkan satu sama lain dalam semua aspek kehidupannya: sosio-kultural, bisnis-ekonomikal, ideo-politikal, sains-teknologikal, dan bio-ekologikal. Salah satu karakteristik dari globalisasi adalah pola komunikasi dan pola interaksi manusia semakin berubah serta bergesernya nilai-nilai kerja dan profesionalisme.

Manusia adalah makhluk yang harus bermain dalam tim sejak zaman purba. Salah satu ciri tim yang unggul dapat dilihat dari adanya hubungan kerja sama yang baik di antara anggota tim. Bakat untuk bekerja sama dipercayai sebagai salah satu kunci keberhasilan hidup manusia. Beberapa data empiris menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan dan dalam bidang kehidupan lainnya dipengaruhi oleh sikap kooperatif seseorang dengan orang lain, dengan demikian, kerja sama memungkinkan manusia untuk unggul dan merupakan tantangan baru bagi kecerdasan manusia.

Dunia kerja tidak terlepas dari produktivitas, kerja sama dipercaya dapat meningkatkan produktivitas. Siagian (2000) memaparkan hasil penelitian tentang perilaku kelompok menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, kerja sama

mendorong produktivitas terutama dalam situasi dimana tugas yang harus dikerjakan rumit dan memerlukan koordinasi dan kesediaan berbagi informasi.

Patton (2002) mengungkapkan bahwa sinergi tim mengharuskan setiap orang secara pribadi: bekerja sama dan bersedia memberi maupun menerima, bekerja sama dengan orang lain dalam tim untuk membuat konsensus-konsensus dan kesatuan, bekerja untuk mencapai hasil menang-menang, dimana setiap orang diuntungkan, mengatasi perasaan-perasaannya sendiri maupun orang lain guna mencapai efektifitas dan keselarasan emosional, menggunakan keterampilan-keterampilan profesional demi keuntungan tim.

Kerja sama bukan sekedar bekerja bersama, di tempat yang sama, dan pada waktu yang bersamaan. Orang yang terlibat dalam bekerja dapat saja mengerjakan pekerjaannya sendiri terlepas dari pekerjaan orang lain. Kerja sama intinya merupakan hasil dari saling pengertian antara mereka yang bekerja tentang pekerjaan masing-masing dan saling keterpaduan sikap dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dalam rangka mencapai tujuan bersama di dalam lembaga kerja (Hardjana, 1999).

Kualitas yang dibutuhkan dalam dunia kerja dan dalam bidang kehidupan lainnya adalah seberapa baik sikap kooperatif atau sikap seseorang untuk mau bekerja sama dengan orang lain. Gerstner (dalam Slater, 2001) berbicara tentang kerja tim secara panjang lebar karena dia merasa perlu menyelesaikan masalah IBM di masa lalu – masa lalu ketika pegawai IBM mengabaikan permintaan boss jika mereka tidak menyukainya, masa lalu ketika hanya ada sedikit dorongan untuk bekerja dalam tim. Gerstner yakin dengan menyatukan para pegawai untuk bekerja sama adalah langkah untuk membuat perusahaan kembali berorientasi kepada pertumbuhan.

GE pada akhir tahun 1990-an mencoba mengembangkan strategi 'tanpa batas'. Bagi Welch (dalam Slater, 2001) 'tidak mengenal batas' berarti setiap orang bersama-sama berada di dalam satu bisnis dan orang perlu saling berbagi dan bekerja sama, tidak hanya sekedar mengerjakan apa yang ingin dikerjakan tanpa pernah membicarakan apa yang sedang dikerjakan. Tidak adanya batas membuat setiap orang sadar bahwa mereka harus bekerja sama dengan setiap orang.

Suatu keberhasilan individu maupun tim pada umumnya dicapai dengan bekerja sama. Diungkapkan oleh Williams (2000), bahwa dengan bekerja sama sebagai sebuah tim, individu sanggup menampilkan tindakan yang luar biasa. Sulit dipercaya. Setiap anggota tim menjalin tangan, saling menjalin jiwa, saling memancarkan imajinasi dan kreativitas. Setiap anggota tim pun saling mendorong dan memotivasi, saling menggandakan upaya dan kemampuan. Oleh sebab itu tim mampu lebih banyak memperoleh hasil ketimbang kumpulan individu yang renggang.

West (1998) mengatakan bahwa bekerja sama membuat sekelompok individu mampu melakukan lebih banyak hal daripada bekerja sendirian. Selain itu, kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Selain itu, kerja sama dan penyatuan seluruh sumber daya (seperti kemampuan, pengalaman, waktu, uang, dsb.) secara efektif dapat menumbuhkan kemampuan mencapai tujuan bersama.

Dikatakan pula oleh Heidjrahman dan Husnan (1997), bekerja sama dalam suatu tim dapat menolong memperbaiki moral. Kebanyakan manusia menyukai menolong orang lain, dan mereka juga menginginkan pertolongan apabila memerlukannya. Ditambahkan oleh Suit dan Almasdi (2000) bahwa

kerjasama juga merupakan tulang punggung bagi kehidupan organisasi. Hanya dengan bekerja sama orang akan berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil yang maksimal.

Menurut Hardjana (1999) kerja sama mempunyai beberapa manfaat. *Pertama*, dari pihak pekerja. Para pekerja akan bersikap positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan dapat memperoleh kepuasan daripadanya. Bersamaan dengan itu, mereka juga cenderung bersikap positif terhadap lembaga, para pejabat dan atasan mereka. Kerja sama dengan demikian meningkatkan morai mereka, karena dengan adanya kerja sama tersebut kebutuhan sosial mereka menjadi terpenuhi. Tercipta suasana saling percaya, menerima, menghargai dan memperkaya di antara mereka.

Kedua, dari sisi pekerjaan. Kerja sama meringankan beban kerja, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Berkat kerja sama itu pekerjaan yang satu terkait dan melengkapi pekerjaan yang lain, sehingga pekerjaan bagian lembaga yang satu dan pekerjaan bagian lembaga yang lain saling mendukung dan koordinasi nyata-nyata tercipta. Apabila pekerjaan-pekerjaan antar bagian terpadu dan terkoordinasi, maka keseluruhan kerja dalam lembaga tersebut dapat mengarah kepada pencapaian sasaran.

Ketiga, bagi pimpinan perusahaan. Kerja sama yang tercipta di tempat kerja tidak hanya meringankan tugas, tetapi juga memungkinkan untuk berpikir tentang segi-segi lain yang tak sempat terpikirkan. Hal-hal itu berkaitan dengan pengembangan diri, perbaikan sistem dan cara komunikasi, perbaikan metode dan cara kerja, penelitian dan pengembangan usaha dibagian kerja, pendidikan dan pelatihan karyawan, dan lain-lain. Kecuali itu, keadaan bawahan yang bekerja sama memberi rasa puas dan rasa diterima.

Sikap dan perilaku setiap individu sangat penting dalam membangun kerja sama dalam organisasi. Moral dan semangat kerja tinggi, rasa antusias untuk merampungkan pekerjaan dengan baik, ketepatan waktu, loyalitas, dan ketekunan, baik pada perusahaan maupun pada karyawan akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan (Tjiptono, 1997).

Sikap kooperatif yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui: Inisiatif seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain, berbagi rencana, informasi, dan sumber daya. Menyeimbangkan pemusatan perhatian kepada tugas diri sendiri dengan perhatian kepada hubungan yang berkaitan dengan orang lain. Mempromosikan iklim kerja sama yang bersahabat. Mendeteksi dan menumbuhkan peluang-peluang untuk bekerja sama.

Pengusaha disinyalir banyak yang mengeluhkan kurangnya keterampilan sosial karyawannya, khususnya sikap kooperatif yang seharusnya dimiliki oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini ditandai oleh kurangnya kerja sama antar individu dalam kelompok dan menurunnya efektivitas kelompok kerja. Selain itu, kecenderungan individu untuk bekerja sendiri dan kurangnya perhatian dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Tanda-tanda lain yang menunjukkan bahwa para pekerja kurang bekerja sama adalah adanya individu yang terlampau berhasrat untuk ambil bagian sehingga menghambat kinerja kelompok secara keseluruhan dan adanya sikap diam atau sikap acuh tak acuh dari anggota kelompok yang tidak mau berperan serta. Selain itu, kurangnya rasa percaya antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Semua itu merupakan tanda adanya krisis semangat kooperasi antar pribadi. Seperti yang diungkapkan oleh Goleman (2000b) mengenai krisis antar pribadi yang terjadi di Intel, pembuat prosesor komputer yang luar biasa

berhasil. Kelompok-kelompok yang tidak berbagi keakraban emosi lebih mudah lumpuh atau gagal berfungsi atau terpecah belah ketika mengalami tekanan. Ini menunjukkan betapa berharganya semangat kooperasi.

Berangkat dari permasalahan umum mengenai betapa pentingnya sikap kooperatif di kalangan karyawan maka muncul pertanyaan, apa yang menjadikan sikap kooperatif ada, tumbuh dan berkembang dalam diri para karyawan P.T. Primissima Yogyakarta?

P.T. Primissima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemintalan tekstil. Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, P.T. Primissima menuntut para karyawannya untuk dapat selalu meningkatkan produktifitasnya dan dapat mencapai target tertentu yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Produktifitas dan target yang harus dicapai karyawan P.T. Primissima salah satunya ditentukan oleh seberapa besar tingkat sikap kooperatif para karyawannya. Sehingga dengan mengetahui tingkat sikap kooperatifnya timbul pertanyaan: adakah dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya? Adakah hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatifnya?

Seorang karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi bagian dari suatu kelompok sosial dan tim tertentu. Tim yang solid terdiri dari orang-orang yang mampu bekerja sama sehingga dapat menumbuhkan kinerja maksimal. Salah satu faktor yang menentukan seseorang bekerja sama dengan orang lain adalah sikap emosional dan empati terhadap pekerjaan dan rekan-rekan sejawatnya.

Karakteristik pekerjaan dari karyawan P.T. Primissima adalah berkelompok, seperti bagian operator atau bagian produksi pemintalan, bekerja berdasarkan waktu tertentu (shift), selain tuntutan eksternal yang berkaitan sikap kooperatif dengan rekan kerja tapi juga dituntut untuk dapat mengelola sisi

internal diri sendiri, dalam hal ini adalah emosinya. Menyangkut kecerdasan emosional karyawan P.T. Primissima dalam hal ini menjadi penting untuk diketahui dan seberapa besar mempengaruhi sikap kooperatifnya.

Problem lain di dunia kerja adalah individu kurang memahami sikap dan emosinya sendiri yang berkaitan dengan orang lain, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan. Anorogo dan Widiyanti (1993) mengatakan bahwa perasaan emosi besar sekali peranannya dalam menentukan sikap para buruh dan pekerja. Oleh karena itu, di samping memperhatikan kondisi fisik atau materiil yang baik dalam perusahaan, hendaknya lebih menekankan masalah motivasi kerja, intensif kerja, emosi-emosi dan sikap para karyawannya.

Menurut Alder (2001), karyawan yang paling berharga dan produktif adalah mereka yang menunjukkan inteligensi emosi dan sulit membayangkan masalah manajemen serta organisasi yang tidak memerlukan karakteristik-karakteristik inteligensi emosi. Diutarakan pula oleh Segal (1997) bahwa kecerdasan emosional dapat mendorong kerja sama dan komunikasi di tempat kerja. Orang yang paling berpengaruh di setiap organisasi selalu adalah orang yang tidak hanya memahami perasaannya sendiri, tetapi juga apa yang memotivasi atasan, pegawai, dan rekan kerja.

Yuliana (kompas, 2001) menjelaskan bahwa penampilan seseorang yang cerdas secara emosi akan tampil sebagai seseorang yang resilient, dan tidak mudah frustrasi bila menghadapi kegagalan, serta terampil dalam teamwork. Selain itu mampu menyadari perasaan orang lain (*awareness of others*), dan kesadaran akan perasaan dan kebutuhan tim lain (*awareness of others teams*).

Setiap orang memiliki emosi. Emosi-emosi mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain terutama dalam membangun hubungan kerja

sama. Seseorang yang mampu mengelola emosinya dengan baik merupakan ciri orang yang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini dikenal pula dengan istilah EQ (emotional quotient) atau EI (emotional intelligence).

Goleman (2000a) mengutarakan bahwa istilah kecerdasan emosional diperkenalkan pertama kali oleh Salovey dan Mayer yang kemudian membagi kecerdasan emosional menjadi lima wilayah, yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

Cooper dan Sawaf (2001) menjabarkan kecerdasan emosional dengan Model Empat Batu Penjuru, batu penjuru pertama adalah kesadaran emosi (emotional literacy), batu penjuru yang kedua adalah kebugaran emosi (emotional fitness), batu penjuru yang ketiga adalah kedalaman emosi (emotional depth), dan batu penjuru yang keempat atau batu penjuru yang terakhir adalah alkimia emosi (emotional alchemy).

Melihat ciri-ciri kecerdasan emosional yang diuraikan di atas, diduga bahwa kecerdasan emosional menjadi semakin penting untuk kerja tim, bekerja sama, dan menolong orang belajar bagaimana bekerja secara efektif. Dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi juga individunya. Namun demikian masih perlu dipertanyakan, apakah kecerdasan emosional memang benar-benar mempengaruhi sikap kooperatif seseorang?

Berangkat dari beberapa kenyataan di atas, dapat diasumsikan bahwa dalam bekerja sama memerlukan keterlibatan aspek mental, aspek kognitif, aspek sikap, dan aspek emosi. Diketahui pula bahwa sikap kooperatif membutuhkan energi psikis yang di dalamnya dipengaruhi oleh emosi, karena emosi memiliki beberapa fungsi vital, diantaranya fungsi motivasi (penggerak)

dan fungsi energetik (sumber energi) pada perilaku. Fungsi emosi ini akan semakin optimal bila disertai dengan pengelolaan yang tepat. Kemampuan pengelolaan emosi yang tepat inilah yang disebut sebagai kecerdasan emosional.

Penelitian mengenai sikap kooperatif pernah dilakukan oleh Dhuryati (1993). Penelitian Dhuryati (1993) dengan judul "Hubungan antara Sikap Kooperatif dengan Kinerja Karyawan P.T. Bukaka Teknik Utama Cileungsi, Jawa Barat", mengungkapkan bahwa sikap kooperatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian tentang kecerdasan emosional pernah dilakukan, antara lain oleh Yudiani (1999) dan Widyastuti (1999). Penelitian Yudiani (1999) dengan judul "Hubungan antara Emotional Intelligence dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri", mengungkapkan bahwa emotional intelligence berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Widyastuti (1999) dengan judul "Hubungan antara Emotional Intelligence dengan Kecenderungan Burn Out pada Karyawan", menemukan bahwa emotional intelligence berpengaruh terhadap burn out pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Akhir dari uraian dan fakta-fakta di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Secara khusus penelitian ini adalah untuk menguji secara ilmiah hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif karyawan, jika kecerdasan emosional karyawan tinggi apakah sikap kooperatif karyawan juga tinggi, atau sebaliknya, jika kecerdasan emosional karyawan rendah apakah sikap kooperatif karyawan juga rendah.

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran kemungkinan pengembangan teori-teori tentang kecerdasan emosional yang berkaitan dengan sikap kooperatif karyawan sehingga menghasilkan kerja yang efisien dan efektif.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para karyawan dan para pimpinan perusahaan mengenai arti penting kecerdasan emosional dalam hubungannya dengan sikap kooperatif karyawan. Dapat pula dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola kerja sama para karyawan dan berupaya semaksimal mungkin untuk memperhatikan karyawan dari sisi psikologisnya, dalam hal ini kecerdasan emosionalnya.

D. Keaslian Penelitian

Setelah mengamati penelitian tentang kecerdasan emosional memang sudah ada penelitian yang mengambil variabel kecerdasan emosional sebagai judul. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Widyastuti pada tahun 1999 dengan

judul hubungan antara emotional intelligence dengan kecenderungan burn out pada karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Yudianji pada tahun 1999 dengan judul hubungan antara emotional intelligence dengan disiplin kerja pada pegawai negeri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terganggunya, yaitu sikap kooperatif.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sikap Kooperatif

1. Pengertian Sikap

Sikap seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan situasi sosialnya memegang peranan yang cukup penting karena sikap mempengaruhi seseorang dalam memberikan respon terhadap orang lain dan objek-objek di sekitarnya. Sikap juga mempengaruhi persepsi seseorang dalam pengambilan keputusan, efisiensi belajar, dan filsafat hidup. Sikap-sikap yang dikembangkan akan menjadi pola-pola khusus yang dapat membentuk kepribadian seseorang.

Sikap mencerminkan perasaan. Sikap mengekspresikan cara seseorang untuk merasakan sesuatu terhadap orang lain atau situasi. Ketika seseorang memiliki perasaan yang baik tentang sesuatu, orang tersebut cenderung memandangnya dengan sikap yang positif, namun apabila pikiran orang tersebut jelek terhadap sesuatu, orang tersebut cenderung memandangnya dengan sikap yang negatif pula (Patton, 1998b).

Gerungan (2000) berpendapat bahwa pengertian *attitude* dapat diterjemahkan dengan kata sikap terhadap objek tertentu, yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan, tetapi sikap tersebut disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap terhadap objek tadi itu. Jadi, *attitude* itu lebih tepat diterjemahkan sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap sesuatu hal. *Attitude* itu senantiasa terarahkan terhadap suatu hal, suatu objek. Tidak ada *attitude* tanpa ada objeknya.

Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap sesuatu obyek atau gagasan. Sikap akan menempatkan seseorang ke dalam pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut (Umar, 2001).

Azwar (2000) memaparkan cara lain guna klasifikasi pemikiran tentang sikap, melalui dua pendekatan. Pendekatan pertama, memandang sikap sebagai kombinasi reaksi afektif, perilaku, dan kognitif terhadap suatu objek. Ketiga komponen tersebut secara bersama mengorganisasikan sikap individu. Pendekatan kedua, mengatakan bahwa sikap tidak lain adalah afek atau penilaian – positif atau negatif – terhadap suatu objek.

Effendy (1989) menegaskan bahwa sikap adalah kesiapan, kesediaan untuk bertindak, oleh karena masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan, maka sikap tidaklah diketahui oleh orang lain. Krech dan Crutchfield (dalam Sears dkk., 1994) mendefinisikan sikap sebagai organisasi yang bersifat menetap dari proses motivasional, emosional, perseptual, dan kognitif mengenai beberapa aspek dunia individu.

Bonner (dalam Effendy, 1989) menerangkan bahwa sikap dapat didefinisikan sebagai respon implisit atau predisposisi untuk melakukan kegiatan menuju ke atau menjauh dari seseorang atau nilai sosial. Diterangkan oleh Azwar (2000) bahwa secara historis, istilah 'sikap' (*attitude*) digunakan pertama kali oleh Herbert Spencer di tahun 1862 yang pada saat itu diartikan olehnya sebagai status mental seseorang (Azwar, 2000).

Azwar (2000) menjelaskan tiga kerangka pemikiran mengenai sikap. Pertama, sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak

(*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*).

Kedua, sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Dapat dikatakan bahwa kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada stimulus yang menghendaki adanya respon.

Ketiga, sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu objek.

Pandangan para ahli mengenai sikap di atas ada dua hal yang berbeda mengenai sikap sebagai kesediaan bereaksi terhadap suatu hal dengan sikap sebagai status mental seseorang.

Pengertian sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah status mental, kesiapan, dan kesediaan seseorang untuk bertindak yang bersifat menetap dari proses motivasional, emosional, perseptual, dan kognitif mengenai beberapa aspek dunia individu.

2. Pembentukan dan Perubahan Sikap

Sikap merupakan dasar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam perilakunya sehari-hari. Pola-pola sikap seseorang tidak terlepas dari perkembangan dan interaksi sosialnya sejak masa kanak-kanak. Sikap dibentuk atau dipelajari seseorang sepanjang perkembangan dalam hubungan dengan objeknya.

Sikap terbentuk dalam perkembangan individu, karenanya faktor pengalaman individu mempunyai peranan sangat penting dalam rangka

pembentukan sikap individu yang bersangkutan. Namun demikian pengaruh luar itu sendiri belumlah cukup meyakinkan untuk dapat menimbulkan atau membentuk sikap tersebut, sekalipun diakui bahwa faktor pengalaman adalah faktor yang penting. Karena itu dalam pembentukan sikap faktor individu sendiri akan ikut serta menentukan terbentuknya sikap tersebut (Walgito, 2001).

Sikap tidak terjadi dengan sendirinya atau dengan sembarangan saja. Pembentukannya senantiasa berlangsung dalam interaksi manusia, dan berkenaan dengan objek tertentu. Interaksi sosial di dalam kelompok maupun di luar kelompok dapat mengubah sikap atau membentuk sikap yang baru (Gerungan, 2000).

Azwar (2000) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah: pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama, serta faktor emosi dalam diri individu. Kelman (dalam Azwar, 2000) mengemukakan teorinya mengenai organisasi sikap dengan menekankan konsepsi mengenai berbagai cara atau proses yang sangat berguna dalam memahami fungsi pengaruh sosial terhadap perubahan sikap. Secara khusus Kelman menyebutkan adanya tiga proses yang berperan dalam proses perubahan sikap, yaitu kesediaan (*compliance*), identifikasi (*identification*), dan internalisasi (*internalization*).

Mar'at (dalam Dhuryati, 1993) lebih lanjut memaparkan bahwa secara umum beberapa pendekatan atau teori pembentukan dan perubahan sikap, antara lain:

- a) Teori stimulus-respon dan *reinforcement* (aksi-reaksi dan pemberian imbalan). Asumsi dasarnya adalah perubahan sikap tergantung pada

stimuli yang berkomunikasi dengan individu, sehingga tingkah laku sosial dapat dimengerti melalui suatu analisa atas stimuli yang diberikan. Munculnya reaksi spesifik didukung oleh penghargaan maupun hukuman yang dikenakan sebagai konsekuensi dari reaksi yang tampak.

- b) Teori *social judgement* (pertimbangan sosial). Asumsi dasarnya adalah menitikberatkan pada perubahan sikap sebagai manifestasi dari aturan atau ukuran sikap sosial yang dapat diterima atau ditolak oleh individu.
- c) Teori *consistency* (keseimbangan). Dasar asumsinya adalah unsur keseimbangan merupakan faktor utama untuk mengevaluasi keberhasilan perubahan sikap. Terjadinya ketidakseimbangan hubungan banyak ditentukan oleh faktor senang dan tidak senang (faktor emosional atau komponen afektif)
- d) Teori fungsional. Dasar asumsinya adalah pada kebutuhan manusia untuk bersosialisasi (*social function*) yang menuntut pemenuhan bagi kepuasan diri. Perubahan sikap terjadi karena individu membutuhkan hubungan sosial tersebut, sehingga memungkinkan terjadi adaptasi dan ekspresi sosial.

Pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya perubahan sikap atau terbentuknya sikap lebih ditentukan oleh sejauh mana daya toleransi atau kompromi yang merupakan faktor internal seseorang dalam mengolah serta menerima pengaruh eksternal yang datang padanya. Selain itu, perubahan maupun pembentukan sikap terjadi karena adanya interaksi sosial

yang dilakukan individu secara terus menerus dan melalui beberapa proses, antara lain: kesediaan, identifikasi, dan internalisasi.

3. Hubungan Sikap dengan Perilaku

Timbul berbagai kritik tentang sikap dan hubungannya dengan perilaku, namun upaya untuk meramalkan atau memprakirakan perilaku tetap saja dianggap penting, karena lebih efisien daripada harus melakukan pengamatan langsung di lapangan.

Sarwono (1999) menandakan bahwa sikap dapat menentukan perilaku jika ia muncul atau dimunculkan dalam kesadaran seseorang. Dalam kebanyakan peristiwa memang kita tidak terlalu peduli kepada sikap kita sendiri. Lebih kukuhnya hubungan antara sikap dan perilaku dipengaruhi oleh bagaimana caranya sikap itu masuk ke dalam kesadaran.

Myers (dalam Walgito, 2001) berpendapat bahwa perilaku itu merupakan sesuatu yang dipengaruhi dari lingkungan. Demikian pula sikap yang diekspresikan (*expressed attitude*) juga merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh keadaan sekitarnya. Sedangkan *expressed attitude* adalah merupakan perilaku. Orang tidak dapat mengukur sikap secara langsung, maka yang diukur adalah sikap yang menampak, dan sikap yang menampak adalah perilaku. Karena itu bila orang dapat menetralkan pengaruh terhadap perilaku, maka dengan jelas bahwa sikap mempunyai kaitan dengan perilaku.

Breckler dan Wiggins (dalam Azwar, 2000) mengatakan bahwa sikap – yang diperoleh dari pengalaman – akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya. Pengaruh langsung tersebut lebih berupa predisposisi perilaku yang akan direalisasikan hanya apabila kondisi dan situasi

memungkinkan. Kondisi apa, waktu apa, dan situasi bagaimana saat individu itu harus mengekspresikan sikapnya merupakan sebagian dari determinan-determinan yang sangat berpengaruh terhadap konsistensi antara sikap dengan pernyataannya dan antara pernyataan sikap dengan perilaku.

Icek Ajzen dan Martin Fishbein (dalam Azwar, 2000) mengemukakan Teori Tindakan Beralasan (*theory of reasoned action*). Dengan melihat antededen penyebab perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri), teori ini didasarkan atas asumsi-asumsi: a) bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal, b) bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan c) bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah hubungan antara sikap dan perilaku tidaklah sederhana, melainkan cukup kompleks dan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar diri individu terutama dalam kondisi tertentu: sikap yang kuat, jelas, spesifik dan tanpa tekanan situasi yang bertentangan. Sehingga dalam mempelajari hubungan antara sikap dengan perilaku perlu pula mempertimbangkan situasi keseluruhan yang dihadapi oleh seseorang tersebut ketika ia berperilaku.

Jadi, karena sikap bersifat pribadi dan harus berada dalam kondisi betul-betul bebas dari berbagai tekanan dan hambatan sehingga bentuk bentuk perilaku yang tampak diharapkan merupakan ekspresi sikap yang sebenarnya.

4. Pengertian Kooperatif

Manusia dipandang sebagai makhluk sosial sehingga pergaulan antar individu mengandung arti penting dalam kehidupan organisasi atau dalam dunia

kerja. Perubahan begitu cepat. Persaingan kerja dan usaha begitu keras. Tidak ada lagi tempat bagi individu atau perusahaan yang tidak dapat mengembangkan kerja sama secara efisien. Walaupun teknologi dan sistem kerja telah mengalami kemajuan yang sangat pesat namun kendala manusia (*human barriers*) tidak dapat teratasi oleh teknologi semata. Untuk dapat merespon kendala yang ada kuncinya terletak pada segenap karyawan.

Kerja sama dapat memberikan kepuasan tersendiri yang akhirnya membawa individu maupun organisasinya sampai ke tujuan yang akan dicapai. Tanpa adanya kerja sama yang baik, individu dan organisasinya akan kehilangan semangat yang pada akhirnya akan mengurangi produktivitas.

Yuki (1994) menjelaskan mengenai kerja sama dan kerja sama tim (*cooperation and teamwork*), yaitu sejauhmana para anggota kelompok bekerja sama secara lancar sebagai sebuah tim, membagi sama informasi dan gagasan-gagasan, saling membantu, dan merasakan identifikasi yang kuat terhadap kelompok.

Goleman (2000b) mengungkapkan bahwa beberapa kecakapan yang harus dimiliki oleh bintang kinerja berakar pada bakat manusiawi yang mendasar untuk melakukan koordinasi sosial, antara lain:

- Membangun ikatan: menumbuhkan hubungan yang instrumental.
- Kolaborasi dan kooperasi: bekerja sama dengan orang lain menuju sasaran bersama.
- Kemampuan tim: menciptakan sinergi dalam kerja sama meraih sasaran kelompok.

Istilah kooperatif seringkali disamakan dengan istilah kerjasama. Menurut Suyono (dalam Dhuryati, 1993) kerja sama adalah interaksi sosial antara individu

atau kelompok yang bersama-sama mewujudkan kegiatan menurut pola organisasi tertentu dengan maksud mencapai tujuan yang sama. Ditambahkan oleh Soekanto (1996), kerja sama dimaksudkan sebagai usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama.

Suit dan Almasdi (2000) mengatakan bahwa kerja sama dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk menghimpun kekuatan guna menyelesaikan pekerjaan berat dan besar yang tidak mungkin dikerjakan oleh satu orang. Karena setiap orang memiliki keterbatasan, maka dengan bekerja sama kekurangan-kekurangan itu akan saling terisi dan teratasi.

Kooperasi atau kerja sama dapat memberikan keuntungan bagi suatu organisasi dan pengaruh baik bagi perilaku para anggotanya. Kita semua mengetahui bahwa koperasi dapat mempertinggi produktivitas, dibandingkan bila bekerja sendiri-sendiri. Dengan koperasi juga dapat diciptakan keselarasan hubungan antar manusia, antar kelompok dan antar organisasi (Indrawijaya, 2000).

Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli di atas adalah bahwa koperasi atau kerja sama adalah proses dalam sebuah aktivitas yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, sebuah kelompok dengan kelompok lain, untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Pengertian Sikap Kooperatif

Setiap orang memiliki sikap, sikap yang timbul tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang dihadapi tetapi juga berkaitan dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan

untuk masa yang akan datang. Dalam dunia kerja sikap seseorang yang berupa sikap kooperatif sangat penting artinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Siswanto (2002) mengungkapkan, indikator perilaku kooperatif adalah berpartisipasi dengan sepenuh hati, mendukung keputusan tim, menyelesaikan tugasnya yang memberikan andil bagi tim. Ditambahkan oleh Veroff & Veroff (dalam Krisnugraha, 1994), kerjasama terjadi akibat adanya perasaan seseorang menjadi anggota dari sebuah kelompok, sehingga menumbuhkan sifat *konform* dengan kelompoknya, saling toleransi, saling tergantung dan terlibat dalam kegiatan kelompoknya, yang pada akhirnya akan mendapatkan kebersamaan dan kesatupaduan sebagai kelompok yang kohesif.

Yuki (1994) mengatakan bahwa kooperasi dan kerja tim dipengaruhi oleh besarnya kelompok, stabilitas para anggotanya, kesamaan diantara para anggotanya dalam hal nilai-nilai dan latar belakang, sistem imbalan, dan organisasi pekerjaan. Ndraha (1999) menambahkan bahwa bekerja sama dilakukan untuk menciptakan atau membentuk suatu nilai berdasarkan kesadaran bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien ketimbang bekerja sendiri-sendiri.

Sikap kooperatif harus ditumbuhkan untuk menyusun tim kerja yang baik bila sikap tersebut ada maka sikap yang semula menganggap masing-masing orang secara individual diperlakukan sebagai mesin, menjadi satu tim yang saling bercocokkan, bisa bersikap kooperatif, dan berusaha membantu perusahaan dalam memecahkan suatu masalah rumit, yaitu meningkatkan produksi. Dengan sikap kooperatif tersebut karyawan merasa dianggap sebagai warga dan bisa bekerja dengan senang hati. Sehingga karyawan rela bekerja lebih keras dan lebih baik daripada semula (Kartono, 1985).

Manusia bersifat mekanistik, karyawan hanya sebagai mesin. Karena tidak sepakat maka Mc. Gregor (dalam Heidjrachman dan Husnan, 1997) mengemukakan Teori Y, yaitu:

1. Usaha yang dikeluarkan, baik mental maupun fisik, untuk bekerja adalah hal yang wajar sebagaimana bermain maupun untuk istirahat.
2. Manusia akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri sendiri untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.
3. Rata-rata manusia belajar, di bawah kondisi yang layak, tidak hanya untuk menerima tanggung jawab tetapi juga untuk mencari tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk melakukan kreatifitas dan ketulusan dalam tingkatan yang relatif tinggi untuk memecahkan persoalan-persoalan organisasi adalah tersebar luas, dan bukan sempit, dalam masyarakat.
5. Di bawah kondisi kehidupan kondisi modern, kemampuan intelektual dari rata-rata manusia hanyalah dimanfaatkan sebagian saja.

Sears dkk. (1994). memaparkan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan apakah orang akan berinteraksi secara kooperatif atau kompetitif.

Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Ganjaran, struktur ganjaran yang lebih nyata atau tidak bermakna ganda dapat meningkatkan kerja sama.
2. Nilai-nilai dalam lingkungan sosial dimana individu dibesarkan.
3. Komunikasi antar individu. Pada umumnya, semakin banyak komunikasi yang dilakukan semakin besar kemungkinan terjadinya kerjasama.

4. Ukuran kelompok. Bila ukuran kelompok bertambah, kerja sama akan berkurang.
5. Hubungan timbal balik. Kadang-kadang (tetapi tidak selalu) kerja sama disusul kerja sama berikutnya.

Likert (dalam Dhuryati, 1993) menjabarkan aplikasi yang terdiri dari tiga konsep dasar: (1) prinsip dari hubungan yang bersifat suportif, (2) pengambilan keputusan secara kelompok, dan (3) pelaksanaannya bertujuan untuk mencapai hasil yang tinggi.

Prinsip dasar tersebut oleh Likert (dalam Dhuryati, 1993) dapat dijabarkan dalam bentuk desain organisasi yang menganut 4 sistem organisasi (*System 4 Organization*), faktor-faktornya terdiri atas:

- a) Proses kepemimpinan (*Leadership process*), yaitu proses yang terjadi meliputi kepercayaan dan keyakinan antara atasan dan bawahan dalam segala hal. Bawahan merasa bebas mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan dengan atasannya, dan sebaliknya atasan dapat memberikan nasihat dan pendapatnya.
- b) Proses motivasional (*Motivational process*), yaitu dimana karyawan dapat memperoleh semua bentuk motif yang dimiliki karyawan dengan melalui metode partisipasi. Pemenuhan motivasi dalam diri karyawan tersebut berakibat kepada sikap-sikapnya yang akan mendukung tujuan organisasinya.
- c) Proses komunikasi (*Comunication process*), yaitu proses dimana seluruh informasi yang ada di dalam organisasi dapat bergerak secara bebas, ke atas, ke bawah maupun ke samping tanpa adanya perubahan dan penyimpangan.

- d) Proses interaksi (*Interaction process*), yaitu proses yang terjadi di dalam organisasi bersifat terbuka dan merata (*ekstensif*), baik atasan maupun bawahan dapat mengalami dan merasakan tujuan-tujuan dari berbagai bagian (*departemen*), metode pelaksanaan dan aktivitasnya.
- e) Proses keputusan (*Decision process*) dapat terjadi pada semua tahap, mulai dari bawah sampai ke atas, melalui proses kelompok yang secara relatif tersebar di dalam organisasi.
- f) Proses penetapan tujuan (*Goal-setting process*) yang dilakukan oleh organisasi dapat mendorong partisipasi kelompok dalam ikut serta menetapkan objek yang realistis dan tinggi sesuai dengan keadaan karyawannya.
- g) Proses kontrol (*Control process*) di dalam organisasi tersebar pada semua bagian dan menekankan kontrol diri (*self control*) pada masing-masing anggotanya, yang berakhir dengan adanya pemecahan masalah (*problem solving*) yang dapat memuaskan seluruh pihak.
- h) Tujuan kinerja (*Performance goals*) yang tinggi kepada semua anggotanya dan secara aktif dianjurkan oleh atasan. Organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk pengembangan diri dan peningkatan kemampuan dari anggotanya dengan melalui latihan untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektif.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa faktor-faktor dari sikap kooperatif berangkat dari pandangan Likert mengenai tiga konsep dasar yang kemudian dijabarkan dalam bentuk 4 sistem organisasi, yang terdiri dari delapan faktor.

B. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan itu dianggap sebagai kesatuan yang berdiri sendiri namun tidak selalu terdapat kesepakatan pendapat tentang apa yang dimaksud dengan kecerdasan itu. Ada yang berpendapat bahwa kecerdasan itu adalah kemampuan untuk belajar. Ada yang menamakan kecerdasan itu sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar dengan tepat dan serasi. Dan ada pula yang menyatakan bahwa kecerdasan adalah tendensi umum ke arah prestasi. Tetapi ada satu hal yang disepakati bersama yaitu bahwa seseorang sama pintarnya apabila dihadapkan pada suatu hal dengan apabila dihadapkan pada hal yang lain (Mahmud, 1990).

Chaplin (2000) mendefinisikan kecerdasan atau intelligence sebagai: (1) kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif; (2) kemampuan menggunakan konsep abstrak secara efektif; (3) kemampuan memahami pertalian-pertalian dan belajar dengan cepat. Ditambahkan oleh Sterner (dalam Alder, 2001) intelegensi adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang sudah ada untuk memecahkan masalah-masalah baru; tingkat intelegensi diukur dengan kecepatan memecahkan masalah.

Emosi didefinisikan oleh Chaplin (2000) sebagai kecenderungan atau tingkat/derajat dalam mana seseorang mereaksi secara emosional. Albin (1986) mengatakan emosi adalah perasaan yang dialami oleh seseorang. Goleman (2000a) menganggap emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Definisi emosi itu bermacam-macam, seperti keadaan bergejolak, gangguan keseimbangan, respon kuat dan tak beraturan terhadap stimulus. Ada satu hal yang sama yaitu bahwa pada setiap definisi tersebut keadaan emosional itu menunjukkan penyimpangan dari keadaan yang normal. Keadaan yang normal adalah keadaan yang tenang atau keadaan seimbang fisik dan sosial (Mahmud, 1990). Cooper dan Sawaf (2001) menjelaskan bahwa emosi manusia adalah wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri tersembunyi, dan sensasi emosi.

Cooper dan Sawaf (2001) menambahkan, kata emosi bisa secara sederhana didefinisikan sebagai menerapkan "gerakan", baik secara metafora maupun harfiah, untuk mengeluarkan perasaan. Emosi sejak lama dianggap memiliki kedalaman dan kekuatan sehingga dalam bahasa Latin, misalnya, emosi dijelaskan sebagai *motus anima* yang arti harfiahnya "jiwa yang menggerakkan seseorang".

Uraian-uraian yang telah dipaparkan di atas menimbulkan sebuah pertanyaan, apakah yang dimaksud dengan kecerdasan emosional itu?

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Shapiro, 1999).

Nggermanto (2001) mengungkapkan bahwa istilah kecerdasan emosi baru dikenal secara luas pertengahan 1990-an dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman: *Emotional Intelligence*. Goleman (2000b) menjelaskan kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri

sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.

Stein dan Book (2002) menjabarkan, kecerdasan emosional biasanya disebut sebagai *street smart* (pintar), atau kemampuan khusus yang biasa disebut dengan akal sehat, terkait dengan kemampuan membaca lingkungan politik sosial, dan menatanya kembali; kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka; kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan; dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan, yang kehadirannya didambakan orang lain.

Cooper dan Sawaf (2001) menjelaskan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Apabila dipercaya dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Para ahli di atas telah memaparkan beberapa pendapat, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengetahui, merasakan, memahami dan mengelola emosi yang berkaitan dengan dirinya maupun dengan orang lain.

2. Klasifikasi-klasifikasi Kecerdasan Emosional

Para ahli memiliki pandangan yang beragam tentang klasifikasi-klasifikasi kecerdasan emosional. Mayer dan Salovey (dalam Alder, 2001) memperkenalkan kecerdasan emosional dalam:

- a) Mengenali emosi-emosi diri sendiri;
- b) Mengelola emosi-emosi diri sendiri;
- c) Memotivasi diri sendiri;
- d) Mengenali emosi orang lain;
- e) Menangani berbagai hubungan antar manusia (sosial).

Pandangan di atas diadaptasi oleh Goleman (2000b) meliputi lima dasar kecakapan emosi dan sosial, sebagai berikut:

- a) *Kesadaran diri*: Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b) *Pengaturan diri*: Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c) *Motivasi*: Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Williams (2000) menjelaskan bahwa ada sikap dan tindakan khas dari kita yang memungkinkan kita menciptakan semacam kerja tim, bermain dalam tim, berpikir secara tim. Lebih lanjut, dijelaskan oleh Strauss dan Sayles (dalam Dhuryati, 1993) bahwa sikap kooperatif: (1) pada umumnya menyesuaikan diri pada orang lain dan keadaan; (2) mau dan ingin menyenangkan orang lain, bekerja secara rukun dengan kelompok, mudah menyesuaikan diri dengan sopan; (3) sangat mudah menyesuaikan diri tanpa mengorbankan standarnya, mau menyimpang dari jalannya sendiri demi tujuan bersama.

Seluruh organisasi dirancang dengan maksud untuk membangun kerja sama, oleh karena itu keseluruhan sistem tidak berjalan baik jika para pekerjanya tidak saling bekerja sama satu sama lain. Untuk itu, sikap kooperatif dari seluruh pekerja perlu diupayakan secara optimal dengan prespektif jangka panjang.

Sikap kooperatif adalah status mental, kesiapan, dan kesediaan seseorang melakukan kerja sama dengan orang lain dalam suatu aktivitas kerja untuk mencapai harapan dan tujuan bersama. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator perilaku kooperatif seseorang, yaitu: berpartisipasi dengan sepenuh hati, mendukung keputusan tim, menyelesaikan tugasnya yang memberikan andil bagi tim.

6. Faktor-faktor dari Sikap Kooperatif

Secara eksplisit dari berbagai pandangan dan penelitian yang dilakukan oleh para ahli hampir tidak ada yang mengetengahkan faktor-faktor dari sikap kooperatif, karena para ahli lebih berkonsentrasi mengenai perdebatan tentang mana yang lebih baik antara kerja sama atau persaingan dalam meningkatkan produktivitas.

d) *Empati*: Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e) *Keterampilan sosial*: Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Cooper dan Sawaf (2001) menawarkan beberapa klasifikasi yang disebutnya dengan Model Empat Batu Penjuru, yaitu:

a) *Batu penjuru pertama*, kesadaran emosi (*emotional literacy*). Jujur dan tulus kepada diri sendiri: membangun kekuatan kepada diri sendiri – termasuk kesadaran diri, mendengarkan suara hati, hormat, tanggung jawab, dan koneksi.

b) *Batu penjuru kedua*, kebugaran emosi (*emotional fitness*). Memantapkan diri dan maju terus: bangun inspirasi – diri sendiri dan orang lain – termasuk keaslian, keuletan, dan hubungan saling percaya.

c) *Batu penjuru ketiga*, kedalaman emosi (*emotional depth*). Membangun watak dan kewibawaan – membangkitkan potensi, integritas, dan tujuan hidup.

d) *Batu penjuru keempat*, alkimia emosi (*emotional alchemy*). Merasakan peluang dan menciptakan masa depan: membangun titik temu – inovasi intuitif, transformasi situasional, dan kecerdasan yang luwes.

mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kualitas-kualitas tersebut merupakan ciri khas dari kecerdasan emosional.

Segal (2000) berpendapat bahwa pada umumnya orang sangat membutuhkan kecerdasan emosional di tempat yang paling sedikit memiliki kecerdasan emosional: tempat kerja. Menurut Patton (1998a) EQ atau kecerdasan emosional artinya sederhana, menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Kelley dan Caplan (dalam Cooper dan Sawaf, 2001) terhadap mereka yang berprestasi gemilang di Bell Labs, pusat penelitian ilmiah dekat Princeton University, secara khusus meneliti para insinyur dan ilmuwan yang semuanya memiliki nilai prestasi mendekati puncak pada uji IQ akademik. Yang menghasilkan perbedaan antara bintang-bintang dalam kelompok ini dengan yang berprestasi kerja biasa-biasa saja bukan IQ melainkan aspek-aspek lain dari kecerdasan, termasuk kecerdasan emosional.

Analisis yang dibuat oleh puluhan pakar dalam bidang yang berbeda-beda di hampir 500 perusahaan, jawatan pemerintah, dan perusahaan nirlaba di seluruh dunia secara sendiri-sendiri telah sampai pada kesimpulan yang luar biasa mirip, dan temuan mereka sungguh sangat menarik perhatian karena kesimpulan-kesimpulan tersebut terhindar dari bias-bias atau keterbatasan yang lazim bila penelitian hanya dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang. Semua kesimpulan mereka menunjukkan betapa tingginya kedudukan kecerdasan emosi dalam keberhasilan di pekerjaan – apa pun pekerjaan itu.

Pandangan di atas sejalan dengan pendapat Patton (1998a). Ahli ini berpendapat bahwa tempat paling baik untuk mempertajam EQ adalah di tempat

Definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Cooper dan Sawaf (2001). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindera, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh.

Kecerdasan emosional diklasifikasikan menjadi Model Empat Batu Penjuru, seperti yang dipaparkan oleh Cooper dan Sawaf (2001), mencakup klasifikasi-klasifikasi: kesadaran emosi, kebugaran emosi, kedalaman emosi dan alkimia emosi.

3. Kecerdasan Emosional dalam Dunia Kerja

Gaya kerja masa kini yang lebih cepat berubah, lebih terbuka, dan lebih luwes merupakan kondisi yang lebih baik sekali bagi perpaduan antara intelektualitas dan kecerdasan emosional, khususnya bila sampai ke masalah saling percaya, saling membantu, dan bekerja sama dengan orang lain untuk memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang. Dunia kerja merupakan dunia yang tidak bisa dilepaskan dari unsur manusia. Dibutuhkan manusia-manusia yang berkualitas agar suatu produk kerja mencapai hasil yang maksimal. Karena dunia kerja saat ini tidak hanya bersaing dalam hal produk tetapi juga dalam seberapa baik pemanfaatan sumber daya manusianya.

Dalam diri manusia terdapat banyak kualitas yang dapat dikembangkan dalam dunia kerja. Baru-baru ini banyak para ahli yang memusatkan perhatian dan sumber penelitiannya pada kualitas-kualitas apa yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Beberapa kualitas pribadi tersebut antara lain: kesadaran emosi diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan

kerja. Seseorang yang memiliki EQ adalah pemacu untuk membangun hubungan dalam suatu organisasi. Mereka adalah para bintang yang menciptakan suatu tempat untuk saling mendekatkan para pegawai (Goleman, 2000b).

Pada Juni 1999, penulis artikel pada sampul majalah *Fortune*, bertajuk, "Mengapa CEO gagal," yakni Ram Charan dan Geoffrey Colvin, menunjukkan bahwa CEO yang sukses ternyata menonjol – bukan karena faktor perencanaan ataupun keuangan – melainkan karena kecerdasan emosionalnya. Mereka menunjukkan integritas, sifat bijaksana, mampu berkomunikasi dengan efektif, dan memiliki perilaku yang bisa menumbuhkan kepercayaan (Stein dan Book, 2002). Goleman (2000a) berpendapat bahwa dimasa datang keterampilan dasar kecerdasan emosional menjadi semakin penting, untuk kerja tim, bekerja sama, menolong orang belajar bagaimana bekerja secara efektif.

Atas dasar pandangan-pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa dunia kerja selalu berubah mengikuti kebutuhan zaman sehingga individu-individu yang memiliki kualitas khas dari kecerdasan emosional sangatlah dibutuhkan.

C. Dinamika Psikologis Antara Kecerdasan Emosional Dengan Sikap

Kooperatif Karyawan

Apa yang ada dalam diri seseorang akan ikut serta menentukan terbentuknya sikap seseorang, selain dari pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Anorogo dan Widiyanti (1993) berpendapat bahwa unsur perasaan emosi itu besar sekali peranannya dalam menentukan sikap para karyawan.

Kecerdasan emosional seseorang dapat mendorong seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain. Menurut Segal (2000) ada beberapa aturan yang dapat membantu seseorang dalam menerapkan kecerdasan emosional. Dengan menerapkannya dapat mendorong kerja sama dan komunikasi seseorang di tempat kerja. Aturan-aturan tersebut antara lain: (1) Mengingat bahwa semua orang memiliki emosi yang sama; (2) Mengingat bahwa semua orang perlu merasa dihargai dan dibutuhkan; (3) Mencari dan membentuk kerja tim dan kerja sama; (4) Bersikap proaktif, bukan reaktif; (5) Mempercayai perasaan naluri diri sendiri; (5) Tidak membiarkan emosi diri sendiri membusuk.

Patton (1998a) berpendapat bahwa bila mitra kerja tidak bekerja sama saling membantu itu merupakan tanda-tanda bahwa dalam organisasi tersebut tidak ada EQ. Dijelaskan pula oleh Goleman (2000b) bahwa kecerdasan emosional adalah kunci menuju tercapainya keunggulan individu maupun kelompok. Kecakapan-kecakapan emosi yang membuat tim bintang tampak memiliki kemampuan berbeda adalah: empati, atau pemahaman antar pribadi, kerja sama dan usaha secara terpadu, mempunyai inisiatif dan mengambil sikap proaktif dalam memecahkan masalah, luwes dalam pelaksanaan tugas bersama, dan menjalin hubungan dengan tim-tim lain.

Sebelum ini, kecerdasan bisnis didominasi oleh model fisika dan matematika yang memperlakukan segala sesuatu sebagai benda tak bernyawa dan dikenal hanya berdasarkan nomor. Model kecerdasan bisnis yang baru menggunakan model biologis yang memperlakukan orang, pasar, gagasan, dan organisasi sebagai sesuatu yang unik, hidup, dan sejak lahir mempunyai kemampuan untuk berubah, berinteraksi, bersinergi, dan tumbuh. Dalam banyak hal, orang yang bersedia mendengarkan informasi intuitif dan petunjuk-petunjuk

dari kecerdasan emosional akan menemukan bahwa mereka mempunyai pengaruh lebih besar daripada orang lain dalam dunia kerja masa kini yang serba diburu waktu (Cooper dan Sawaf, 2001).

Stenberg dan Williams (dalam Cooper dan Sawaf, 2001) mempelajari mengapa ada kelompok yang lebih kreatif dan lebih efektif dibanding kelompok lain, dan ini mencerminkan efektifitas setiap anggota dalam bekerja sama. Selanjutnya diketahui satu-satunya unsur paling penting dalam kecerdasan kelompok itu bukan IQ rata-rata, atau IQ tertinggi, melainkan kecerdasan emosional.

Kerja sama bermutu tinggi dapat saja muncul secara alami bahkan dalam tim dan perusahaan beranggotakan banyak orang berpikiran bebas di tempat-tempat yang saling berjauhan tanpa otoritas pusat yang dominan. Robert Axelrod, meneliti prinsip-prinsip universal kerja sama dengan mempelajari kiprah bermacam-macam orang egois dalam situasi-situasi kolaboratif dan kompetitif. Yang menonjol di antara temuan-temuannya adalah beberapa prinsip kecenderungan alami untuk menyesuaikan diri: menghindari konflik yang tidak perlu, bereaksi terhadap provokasi yang tidak dikehendaki, memaafkan sesudah bereaksi demikian, dan terus terang dalam bertindak sehingga pihak lain senantiasa tahu dengan pasti posisi pihak yang dihadapi. Ini mirip dengan deskripsi untuk EQ dalam tindakan (Cooper dan Sawaf, 2001).

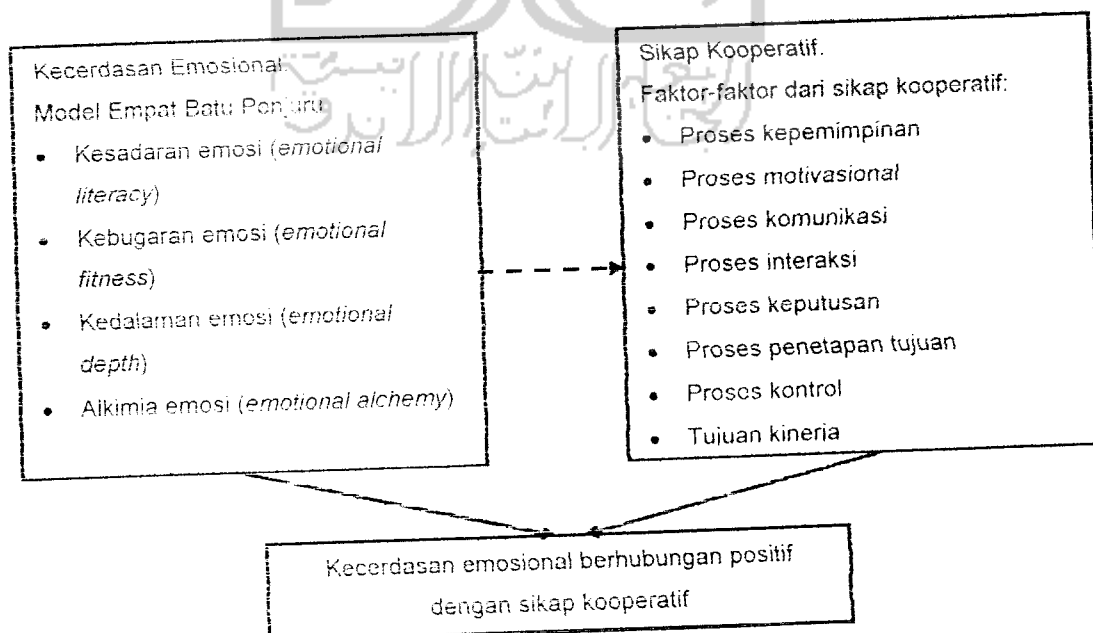
Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi - salah satu kecakapan kecerdasan emosional adalah kerja sama dan

usaha secara terpadu – mampu mengarahkan emosinya untuk bersikap kooperatif dengan orang lain.

Uraian-uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan sikap kooperatif. Walaupun tidak ada uraian yang secara eksplisit menjelaskan bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi sikap kooperatif namun dapat dipahami bahwa perilaku-perilaku kerja sama merupakan cerminan dari sikap kooperatif.

Secara eksplisit tentang dinamika psikologis hubungan dua variabel tersebut dapat dilihat pada gambar 1, dijelaskan sebagai berikut: seseorang yang menyadari dan memiliki ciri-ciri klasifikasi kecerdasan emosional, maka dapat diprediksikan ia akan mampu bersikap kooperatif dengan orang lain melalui faktor-faktor dari sikap kooperatif: (a) Proses kepemimpinan, (b) Proses motivasional, (c) Proses komunikasi, (d) Proses interaksi, (e) Proses keputusan, (f) Proses Penetapan tujuan, (g) Proses kontrol, dan (h) Tujuan kinerja.

Gambar 1: Dinamika Psikologis Hubungan Dua Variabel



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : sikap kooperatif
2. Variabel bebas : kecerdasan emosional

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sikap kooperatif adalah status mental, kesiapan, dan kesediaan seseorang melakukan kerja sama dengan orang lain dalam suatu aktivitas kerja untuk mencapai harapan dan tujuan bersama. Sikap kooperatif ini diungkap dengan menggunakan skala sikap kooperatif, faktor-faktornya adalah: proses kepemimpinan, proses motivasional, proses komunikasi, proses interaksi, proses keputusan, proses penetapan tujuan, proses kontrol, dan tujuan kinerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, berarti semakin tinggi sikap kooperatifnya. Semakin rendah skor yang diperoleh subjek, berarti semakin rendah sikap kooperatifnya.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindera, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional ini

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi sikap kooperatif karyawan. Semakin rendah kecerdasan emosional, semakin rendah sikap kooperatif karyawan.



diungkap melalui skala yang mencakup klasifikasi-klasifikasi: kesadaran emosi, kebugaran emosi, kedalaman emosi dan alkimia emosi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi taraf kecerdasan emosionalnya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek, semakin rendah taraf kecerdasan emosionalnya.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Pabrik Cambrics Primissima Medani, Sleman, Yogyakarta, dengan karakteristik subjek yaitu mempunyai latar belakang pendidikan minimal SMU, subjek berusia 20 tahun ke atas, karyawan laki-laki dan perempuan. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling (dalam Marzuki, 2001) artinya pemilihan subyek didasarkan atas ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau karakteristik yang sudah diketahui sebelumnya.

D. Metode Pengumpulan Data

Guna mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, penelitian ilmiah mensyaratkan penggunaan prosedur pengumpulan data yang akurat dan objektif. Pada pendekatan penelitian kuantitatif, data penelitian hanya akan dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh lewat satu proses pengukuran yang di samping valid dan reliabel, juga objektif (Azwar, 2000).

Baik buruknya hasil suatu *research* sebagian tergantung kepada teknik-teknik pengumpulan datanya. Pengumpulan data dalam *research* ilmiah bermaksud memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan reliabel. Untuk memperoleh data seperti yang dimaksudkan itu pekerjaan *research* menggunakan teknik-teknik, prosedur-prosedur, alat-alat, serta kegiatan-kegiatan yang dependable, yang dapat diandalkan (Hadi, 2001).

Pengukuran data untuk mengetahui keadaan subjek dalam penelitian ini menggunakan penskalaan. Mengingat variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sikap kooperatif dan kecerdasan emosional maka akan lebih mudah diungkap dengan penskalaan.

Asumsi dasar digunakannya penskalaan adalah pada skala-skala psikologi, pertanyaan sebagai stimulus tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan. Pertanyaan yang diajukan memang dirancang untuk mengumpulkan sebanyak mungkin indikasi dari aspek kepribadian yang lebih abstrak (Azwar, 2000).

Penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode rating yang dijumlahkan (*method of summated ratings*). Metode ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya.

Asumsi digunakannya prosedur penskalaan dengan metode rating yang dijumlahkan adalah setiap pernyataan sikap yang telah ditulis dapat disepakati sebagai termasuk pernyataan yang favorabel atau pernyataan yang tak-favorabel (Azwar, 2000).

Guna melakukan penskalaan metode tersebut, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan pada masing-masing skala. Dalam penelitian ini menggunakan empat kategori respons, bergerak antara angka 1 sampai dengan angka 4. Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu:

1. Skala Sikap Kooperatif (Skala I)

Skala sikap kooperatif ini disusun untuk mengungkap sejauh mana tinggi atau rendahnya sikap kooperatif yang dimiliki subjek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala sikap kooperatif yang dibuat oleh Dhuryati (1993), modifikasi dilakukan dengan mengkoreksi kalimat pada aitem-aitem tertentu dan mengubah kalimat yang bersifat ambigu. Skala ini disusun berdasarkan bentuk desain organisasi yang menganut cara sistem 4 (*System 4 Organisation*) yang dikemukakan oleh Likert (dalam Dhuryati, 1993), dimensi-dimensinya terdiri atas:

- a) Proses kepemimpinan.
- b) Proses motivasional.
- c) Proses komunikasi dan interaksi.
- d) Proses keputusan.
- e) Proses penetapan tujuan.
- f) Proses kontrol.
- g) Tujuan kinerja.

Skala sikap kooperatif ini terdiri dari 59 aitem pernyataan yang terdiri dari 28 aitem *favorable* dan 31 aitem *unfavorable*. Pilihan jawaban bagi subjek terdiri

dari empat alternatif jawaban, yaitu: (A). Sesuai, (B). Agak Sesuai, (C). Kurang Sesuai, dan (D). Tidak Sesuai.

Pemberian skor untuk pernyataan *favorable* diberikan dari empat sampai dengan satu, jawaban (A). Sesuai, diberi skor 4, (B). Agak Sesuai, diberi skor 3, (C). Kurang Sesuai, diberi skor 2, dan (D). Tidak Sesuai, diberi skor 1.

Sedangkan untuk pernyataan yang *unfavorable* skor diberikan bergerak dari satu sampai empat, jawaban (A). Sesuai diberi skor 1, (B). Agak Sesuai diberi skor 2, (C). Kurang Sesuai diberi skor 3, dan (D) Tidak Sesuai diberi skor 4.

Tabel 1.
Distribusi Nomor Aitem Skala Sikap Kooperatif
Sebelum Uji Coba

No	Faktor-faktor dari Sikap Kooperatif	No. Butir Favorable	No. Butir Unfavorable	Jumlah
1	Proses kepemimpinan	1,4,7	2,3,5,6,8	8
2	Proses motivasional	9,13,14,16	10,11,12,15	8
3	Proses komunikasi dan interaksi	17,19,22,23,24,25	18,20,21,26,27	11
4	Proses keputusan	28,32,33,34	29,30,31,35	8
5	Proses penetapan tujuan	36,38,39	37,40,41,42,43	8
6	Proses kontrol	45,46,49,50	44,47,48,51	8
7	Tujuan kinerja	52,54,55,58	53,56,57,59	8
Jumlah		28	31	59

Cara penilaian tersebut di atas akan dapat mengetahui bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi sikap kooperatif subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor subjek, semakin rendah sikap kooperatif subjek.

Ada pun perincian distribusi penyebaran aitem-aitem untuk tiap-tiap dimensi-dimensi sikap kooperatif dapat dilihat dalam tabel 1.

2. Skala Kecerdasan Emosional (Skala II)

Skala kecerdasan emosional ini disusun untuk mengungkap taraf kecerdasan emosional subjek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala kecerdasan emosional yang dibuat oleh Yudiani (1999), modifikasi dilakukan dengan mengubah sedikit kalimat dan menambahkan aitem pada aspek kesadaran emosi (no. 25 dan 26). Skala ini berdasarkan kuesioner EQ MAP™ yang dihasilkan oleh riset Robert K. Cooper, Ayman Sawaf, Esther M. Orioli dan tim riset Karen Trocky dan selesai dikembangkan pada tahun 1997.

Skala-skala ini disusun berdasarkan klasifikasi-klasifikasi kecerdasan emosional yang dijabarkan oleh Cooper dan Sawaf (2001). Klasifikasi-klasifikasi tersebut adalah:

- a) Kesadaran emosi (*emotional literacy*). Jujur dan tulus kepada diri sendiri: membangun kekuatan kepada diri sendiri – termasuk kesadaran diri, mendengarkan suara hati, hormat, tanggung jawab, dan koneksi.
- b) Kebugaran emosi (*emotional fitness*). Memantapkan diri dan maju terus: bangun inspirasi – diri sendiri dan orang lain – termasuk keaslian, keuletan, dan hubungan saling percaya.
- c) Kedalaman emosi (*emotional depth*). Membangun watak dan kewibawaan – membangkitkan potensi, integritas, dan tujuan hidup.

d) Alkimia emosi (*emotional alchemy*). Merasakan peluang dan menciptakan masa depan: membangun titik temu – inovasi intuitif, transformasi situasional, dan kecerdasan yang luwes.

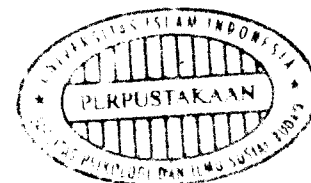
Skala kecerdasan emosional ini terdiri dari 26 aitem pernyataan, 13 aitem *favorable* dan 13 aitem *unfavorable*. Pilihan jawaban bagi subjek terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: "Sangat Sesuai" (SS), "Sesuai" (S), "Tidak Sesuai" (TS), dan "Sangat Tidak Sesuai" (STS).

Pemberian skor untuk jawaban yang diberikan subjek berkisar antara satu sampai dengan empat untuk masing-masing aitem. Pada aitem *favorable* skor empat diberikan untuk jawaban "Sangat Sesuai" (SS) dan skor satu diberikan untuk jawaban "Sangat Tidak Sesuai" (STS). Sebaliknya pada aitem *unfavorable* skor empat diberikan untuk jawaban "Sangat Tidak Sesuai" (STS) dan skor satu diberikan untuk jawaban "Sangat Sesuai" (SS).

Hasil dari penskoran tersebut di atas akan dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi kecerdasan emosional subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor subjek, semakin rendah kecerdasan emosional subjek. Perincian distribusi penyebaran aitem-aitem untuk klasifikasi-klasifikasi kecerdasan emosional dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2.
Distribusi Nomor Aitem Kecerdasan Emosional
Sebelum Uji Coba

No	Klasifikasi-klasifikasi Kecerdasan Emosional	No. Butir <i>Favorable</i>	No. Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Kesadaran emosi	15,20,25	11,18,26	6
2	Kebugaran emosi	10,22	2,3,7,13,14	7
3	Kedalaman Emosi	5,8,16,23	4,17	6
4	Alkimia emosi	6,9,12,24	1,19,21	7
Jumlah		13	13	26



E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sejauhmana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian sosial tergantung antara lain pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 1998).

Sifat reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil alat ukur suatu tes. Suatu instrumen ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai tes itu. Apabila tes yang keliru itu dengan sadar atau tidak dengan sadar kita gunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan suatu kesimpulan dan keputusan maka tentulah kesimpulan dan keputusan itu tidak akan merupakan kesimpulan atau keputusan yang tepat (Azwar, 1997).

Validitas dan reliabilitas suatu alat ukur merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah, sehingga sebelum alat ukur digunakan perlu diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

1. Validitas Skala dan Seleksi Aitem

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 1997).

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap tes dengan analisis rasional atau lewat *profesional judgment*. Untuk memperoleh validitas logik yang tinggi, skala-skala dalam penelitian ini dirancang sedemikian rupa sehingga benar-benar berisi hanya aitem yang relevan dan perlu menjadi bagian tes secara keseluruhan (Azwar, 1997).

Seleksi aitem dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor subjek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total tes. Dengan melihat indeks daya beda aitem dapat ditentukan aitem-aitem yang gugur dan aitem-aitem yang layak digunakan untuk penelitian. Teknik yang digunakan adalah korelasi momen tangkar atau *product moment* dari Karl Pearson. Perhitungan seleksi aitem dalam penelitian ini menggunakan fasilitas program komputer SPSS 11 for Windows.

2. Uji Reliabilitas Skala

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*) (Azwar 1997).

Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Artinya hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, kalau aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Pengertian relatif menunjukkan bahwa ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara pengukuran. Bila perbedaan itu besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran itu tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel (Azwar, 2000).

Reliabilitas alat pengumpul data ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas. Pengujian koefisien reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan teknik analisis variansi yang dikembangkan oleh Hoyt. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas program *SPSS 11 for Windows*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik metodologi statistik. Lebih lanjut, Hadi (2001) mengatakan bahwa teknik metodologi statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisa data penyelidikan yang berwujud angka-angka. Lebih jauh daripada itu statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang benar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik.

Model analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah product moment dari Pearson. Analisis ini digunakan karena merupakan analisis korelasional yang dapat dipakai untuk menguji hubungan antara dua variabel (Azwar, 1997). Sesuai dengan rancangan analisis ini, uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas sebaran, yaitu asumsi bahwa

variabel dependen Y mengikuti sebaran normal dari Gauss, dan uji linieritas hubungan, yaitu bahwa korelasi antara semua X dan Y adalah linier. Perhitungan statistik ini menggunakan bantuan komputasi dengan fasilitas program SPSS 11 for Windows.



BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian dilaksanakan di P.T. Pabrik Cambrics Primissima Yogyakarta (disingkat P.T. PRIMISSIMA). P.T. Primissima didirikan di Desa Medari, Kecamatan Triharjo, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta atau tepatnya di jalan Jogja-Magelang Km 23 yang berdampingan dengan pabrik GKBI Medari.

Pabrik ini didirikan secara resmi pada tanggal 22 Juni 1971 dengan Akte Notaris R. Soeroyo Wongso Wijoyo, S.H. Jakarta no. 31 tahun 1971. P.T. Primissima merupakan perusahaan patungan antara pemerintah R.I. dan Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI), dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku batik halus berupa kain primissima (mori).

Perusahaan tersebut bergerak di bidang tekstil dalam hal ini adalah pemintalan benang, karakteristik pekerjaan karyawan adalah bagian operator atau bagian produksi pemintalan. Mereka bekerja berkelompok dan waktu tertentu atau *shift*. Bagian operator atau bagian produksi bekerja menjaga fungsi mesin dan memproduksi tekstil.

Alasan dipilihnya karyawan P.T. Primissima adalah berdasarkan karakteristik pekerjaan karyawan tersebut di atas yang bekerja secara berkelompok dan melibatkan sikap kooperatif untuk mencapai produktifitas yang menjadi target perusahaan tersebut.

2. Persiapan

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian ini mencakup pengurusan surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia yang dikeluarkan pada bulan Juni 2002. Sedangkan izin dari perusahaan yang bersangkutan diajukan tanggal 03 Juni 2002 dan ditandatangani oleh direksi perusahaan bersangkutan pada tanggal 17 Juni 2002.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini berupa skala kecerdasan emosional dan skala sikap kooperatif. Sebelum pengambilan data, peneliti mencoba melakukan *pre elementary test* dengan tujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur, selain itu peneliti juga ingin mengetahui sejauh mana pemahaman subyek terhadap aitem yang terdapat pada skala yang diberikan tersebut.

Skala kecerdasan emosional mengadaptasi skala yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu Yudiani (1999), modifikasi skala kecerdasan emosional dilakukan dengan mengubah sedikit kalimat dan menambahkan aitem pada aspek kesadaran emosi (nomor 25 dan 26).

Skala sikap kooperatif dalam penelitian ini mengadaptasi skala yang sebelumnya digunakan oleh Dhuryati (1993). Ada perubahan yang dilakukan dalam skala ini, pada skala penelitian sebelumnya menggunakan angka (1, 2, 3, 4) sebagai symbol pilihan jawaban (1 = Sesuai, 2 = Agak Sesuai, 3 = Kurang Sesuai, dan 4 = Tidak Sesuai), dalam penelitian ini menggunakan abjad (A, B, C, D) sebagai symbol pilihan jawaban (A = Sesuai, B = Agak Sesuai, C = Kurang Sesuai, dan D = Tidak Sesuai). Alternatif digunakannya abjad (A, B, C, D) adalah

untuk menghilangkan kesan jumlah nilai tertentu. Sangat dimungkinkan subjek akan mengira jawaban bernilai 1 sampai dengan 4.

Pre elementary test diberikan kepada tiga rekan peneliti yang mempunyai karakteristik sama dengan subjek penelitian. Karakteristik subjek penelitian ini adalah karyawan sebuah perusahaan, pendidikan minimal SMU, berusia 20 tahun ke atas, karyawan laki-laki dan perempuan. Pada waktu skala tersebut diberikan pada subyek pertama membutuhkan waktu 18 menit, subjek kedua 18 menit dan subjek ketiga membutuhkan waktu 20 menit. Jadi, rata-rata subyek mengisi skala tersebut membutuhkan waktu 20 menit. Sehingga skala tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data di lapangan.

Peneliti juga menanyakan sejauh mana pemahaman subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam skala dan ketiga subjek menyatakan tidak ada kesulitan dalam memahami aitem-aitem tersebut, sehingga dalam pengerjaannya tidak ada kesulitan.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Validitas skala dan seleksi aitem untuk skala kecerdasan emosi dari 26 aitem yang disajikan tidak terpilih sebanyak 5 aitem. Ke-21 aitem terpilih sekaligus memenuhi kriteria validitas logik, dimana aitem-aitem tersebut telah mencakup keseluruhan aspek yang hendak diungkap. Sebaran aitem dalam skala kecerdasan emosional setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.

Hasil analisis skala kecerdasan emosional menunjukkan bahwa dari 26 butir aitem yang diujicobakan ada yang gugur 5 aitem. Koefisien korelasi aitem-total skala bergerak antara 0,2507 hingga 0,4848 dengan koefisien alpha sebesar 0,8338 yang berarti realibilitas alat ukur ini tergolong memuaskan. Cronbach (dalam Azwar, 1997) mengatakan bahwa angka reliabilitas yang

berada pada rentang di atas 0,8 tergolong sangat memuaskan, sehingga dapat digunakan dalam pengukuran.

Tabel 3
Penyebaran Aitem yang dipilih Skala Kecerdasan Emosional

No	Klasifikasi-klasifikasi Kecerdasan Emosional	No. Butir <i>Favorable</i>	No. Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Kesadaran emosi	(15), 20, 25	11, 18, 26	6
2	Kebugaran emosi	(10), (22)	2, 3, 7, (13), 14	7
3	Kedalaman emosi	5, 8, 16, 23	4, 17	6
4	Alkimia emosi	6, 9, 12, 24	1, 19, 21	7
Jumlah		13	13	26

Angka-angka di dalam (-) adalah nomor-nomor aitem yang tidak dipilih

Pada skala sikap kooperatif, dari 59 aitem yang disajikan terpilih 55 aitem yang terpilih 4 aitem yang gugur. Ke-55 aitem terpilih sekaligus memenuhi kriteria validitas logik, dimana aitem-aitem tersebut telah mencakup keseluruhan aspek yang hendak diungkap. Sebaran aitem dalam skala sikap kooperatif setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 4.

Hasil analisis skala sikap kooperatif menunjukkan bahwa dari 59 butir aitem yang terpilih 55 aitem yang layak dan 4 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 5, 26, 36, dan 45. Koefisien korelasi aitem-total skala bergerak antara 0,2820 hingga 0,6538 dengan koefisien alpha sebesar 0,9524 yang berarti realibilitas alat ukur ini tergolong memuaskan. Cronbach (dalam Azwar, 1997) mengatakan bahwa angka realibilitas yang berada pada rentang di atas 0,9 tergolong sangat memuaskan, sehingga dapat digunakan dalam pengukuran di lapangan.

Hasil analisis dari kedua skala di atas dapat dikatakan valid dan reliabel sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengambilan data penelitian ini.

Tabel 4
Penyebaran Aitem yang dipilih Skala Sikap Kooperatif

No	Faktor-faktor dari Sikap Kooperatif	No. Butir <i>Favorable</i>	No. Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Proses kepemimpinan	1,4,7	2,3,(5),6,8	7
2	Proses motivasional	9,13,14,16	10,11,12,15	8
3	Proses komunikasi dan interaksi	17,19,22,23,24,25	18,20,21,(26),27	10
4	Proses keputusan	28,32,33,34	29,30,31,35	8
5	Proses penetapan tujuan	(36),38,39	37,40,41,42,43	7
6	Proses kontrol	(45),46,49,50	44,47,48,51	7
7	Tujuan kinerja	52,54,55,58	53,56,57,59	8
Jumlah		26	29	55

Angka-angka di dalam(-) adalah nomor-nomor aitem yang tidak dipilih

Hasil analisis dari kedua skala di atas dapat dikatakan valid dan reliabel sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengambilan data penelitian ini.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini memakai try out terpakai, yaitu uji coba skala dilakukan bersamaan dengan pengambilan data. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kecerdasan emosional dan skala sikap kooperatif.

Pengambilan data penelitian diawali dengan penyebaran skala yang dilakukan penyebaran pada tanggal 07 Juli 2002 dan penarikan skala 15 Juli 2002. Penyampaian skala adalah melalui koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasi penyebaran dan penarikan skala.

Skala yang disampaikan berjumlah 70 eksemplar dan skala yang kembali berjumlah 69 eksemplar, skala yang kembali telah diisi dengan benar sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis. Subyek adalah karyawan P.T. tersebut di atas

dan terdiri dari laki-laki dan perempuan, berusia di atas 20 tahun, pendidikan minimal SMU

C. Hasil Penelitian

Setelah semua data penelitian yang telah terkumpul dan telah dipisahkan antara aitem yang terpilih dengan aitem yang tidak terpilih kemudian di skoring dan di tabulasi, dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson karena hipotesis berbentuk asosiatif. Keseluruhan komputasi data dilakukan melalui fasilitas komputer SPSS 11.00 (*Statistic Program for Social Science*). Sebelum melangkah ke analisis data, ada dua asumsi yang harus dipenuhi yaitu normalitas sebaran dan linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji asumsi dilakukan dengan fasilitas komputer SPSS 11.00 (*Statistic Program for Social Science*).

1. Uji Asumsi

Uji asumsi normalitas sebaran memperlihatkan bahwa penyebaran skor subyek kedua variabel mengikuti distribusi normal. Penyebaran skor pada variabel kecerdasan emosional dengan penyebaran skornya mengikuti distribusi normal angka dengan angka Kolmogorov Smirnov-Z (KSZ) sebesar 0,677 dan $p = 0,749$ atau $p < 0,05$. Begitu juga dengan variabel sikap kooperatif mengikuti distribusi normal dengan angka Kolmogorov Smirnov-Z (KSZ) sebesar 0,662 dan $p = 0,773$ atau $p < 0,05$. Uji asumsi linearitas hubungan menunjukkan adanya

korelasi linier antara kecerdasan emosi dan sikap kooperatif, dengan F (*deviation from linearity*) sebesar 0,914 dan $p = 0,586$ atau $p < 0,05$.

Hasil uji asumsi di atas memperlihatkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk melakukan analisis berikutnya, yaitu uji korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis.

2. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran tentang data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini, dimana dari data tersebut dapat diketahui fungsi-fungsi statistik secara mendasar.

Tabel 5
Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel	Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)				Skor X yang diperoleh (Empirik)			
	X max	X min	mean	SD	X max	X min	Mean	SD
Kecerdasan Emosional	84	26	55	9,7	80	40	59,42	7,925
Sikap Kooperatif	220	55	137,5	27,5	217	133	172,17	23,994

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian memenuhi syarat normal maka dilakukan penetapan kategorisasi dan dekripsi data penelitian. Hal ini dilakukan supaya hasil penelitian ini dapat lebih memberikan gambaran tentang subyek penelitian. Peneliti menetapkan subyek dalam tiga katgori yaitu: rendah, sedang, tinggi.

a. Kecerdasan emosional

Skala kecerdasan emosional ini terdiri dari 21 aitem yang terdiri dari empat alternatif jawaban dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 4. Rentang skor minimal adalah 26 – 84, dengan jarak sebaran 64,7. Nilai mean hipotetik sebesar 55. Mean hipotetik merupakan ukuran ideal ataupun standar, sedangkan mean empirik merupakan nilai tengah berdasarkan hasil temuan data di lapangan. Untuk menemukan mean hipotetik sebuah alat ukur digunakan rumus $\frac{1}{2}$ (nilai terkecil aitem + nilai terbesar aitem) x jumlah aitem.

Tabel 6
Perbandingan antara Skor Hipotetik dan Skor Empirik
Data Kecerdasan Emosional

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Kecerdasan emosional	40	80	59,42	7,259	26	84	55	9,7

Berdasarkan keterangan pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional subjek penelitian termasuk sedang. Skor mean empirik subjek lebih besar daripada mean hipotetik ($65 < 59,42$). Berdasarkan kriteria kategorisasi serta deskripsi, maka data penelitian dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapat data kecerdasan emosional seperti dalam tabel 7 di atas. Untuk menentukan kategori kecerdasan emosional subyek, peneliti memberikan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategori rendah dibuat berdasarkan nilai yang lebih rendah dari perkalian antara mean hipotetik dengan standar deviasi hipotetik ($x \leq Mh - 1.SDh$).

Tabel 7
Kategorisasi Skor Variabel Kecerdasan Emosional

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Tinggi	$X > Mh + 1sd$	$X > 64,7$	11	15,9
Sedang	$Mh - 1sd < x \leq Mh + 1sd$	$45,3 < x \leq 64,7$	58	84,1
Rendah	$Mh - 1sd \leq x$	$45,3 \leq x$	0	0,0
Total			69	100

Kategori sedang dibuat berdasarkan nilai yang lebih tinggi dari perkalian antara mean hipotetik dengan standard deviasi hipotetik dan lebih rendah atau sama dengan mean hipotetik yang ditambah dengan perkalian antara mean hipotetik dengan standard deviasi hipotetik ($Mh - 1.SDh < x \leq Mh + 1.SDh$).

Kategori tinggi dibuat berdasarkan nilai yang lebih tinggi dari penjumlahan mean hipotetik dengan perkalian antara mean hipotetik dengan standard deviasi hipotetik ($x > Mh + 1.SDh$).

Penelitian ini telah menemukan bahwa kecerdasan emosional pada subyek mayoritas berada pada kategori sedang, karena jumlah skor subyek yang berada pada rentang skor 78 paling banyak jika dibandingkan dengan rentang lainnya. Banyaknya subjek (f) penelitian yang berjumlah 69 orang ini mempunyai nilai jawaban tinggi sebanyak 11 orang atau 15,9%, yang memperoleh skor sedang berjumlah 58 orang atau 84,1 %, dan yang memperoleh skor rendah 0 orang atau 0,0%, atau tidak ada subyek yang termasuk kategori kecerdasan emosional rendah.

b. Sikap kooperatif

Skala sikap kooperatif pada subjek penelitian terdiri dari 55 aitem yang terdiri dari empat jawaban dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 4. Mean hipotetik merupakan ukuran ideal ataupun standar, sedangkan mean empirik merupakan nilai tengah hasil temuan data di lapangan.

Tabel 8
Perbandingan antara Skor Hipotetik dan Skor Empirik
Sikap Kooperatif

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Sikap Kooperatif	133	217	172,17	23,994	55	220	137,5	27,5

Rentang skor minimalnya adalah 55 – 220 dengan jarak sebaran 165. Dari sini melalui rumus $\frac{1}{2}$ (nilai terkecil aitem + nilai terbesar aitem) x jumlah aitem, didapatkan mean hipotetik sikap kooperatif sebesar 137,5. Jika dibandingkan dengan mean empirik yang bernilai $Me=172,17$, bahwa mean empirik subyek penelitian lebih tinggi daripada mean hipotetiknya, dari sini dapat dikatakan bahwa sikap kooperatif subjek penelitian berada di atas rata-rata.

Berdasarkan kriteria kategorisasi yang telah ditetapkan sebelumnya didapat kategori-kategori serta deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan data sikap kooperatif subjek seperti dalam tabel di atas. Untuk menentukan kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Rentang dalam tiap kategori didapatkan dari rumus $(x \leq Mh - 1.SDh)$ untuk kategori rendah, $(Mh - 1.SDh < x \leq Mh + 1.SDh)$ untuk kategori sedang, dan $(x > Mh + 1.SDh)$ untuk kategori tinggi.

Tabel 9
Kategori Skor Variabel Sikap Kooperatif

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Tinggi	$x > Mh + 1sd$	$X > 165$	43	62,3
Sedang	$Mh - 1sd < x \leq Mh + 1sd$	$110 < x \leq 165$	26	37,7
Rendah	$x \leq Mh - 1sd$	$x \leq 110$	0	0,0
Total			69	100

Dari 69 subyek (f) penelitian ini yang memperoleh skor tinggi berjumlah 43 orang atau 62,3%, yang memperoleh skor sedang berjumlah 26 orang atau 37,7%, dan yang mendapatkan skor rendah orang atau 0,0%, sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas sikap kooperatif pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Analisis data untuk mengetahui korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel sikap kooperatif menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* melalui prosedur *Bivariate Correlations* dari program komputer SPSS 11.00 (*Statistic Program for Social Science*). Yang hasilnya dapat di lihat dalam tabel 5.

Tabel 10
Matrik Korelasional antar Tabel

	Sikap Kooperatif
Kecerdasan Emosional	$r = 0,716$
	$p = 0,000 < 0,01$

Hasil dari analisis diperoleh besarnya koefisien korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif adalah 0,716 ($p = 0,000$ atau $0 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif. Hasil penelitian ditunjukkan oleh nilai $r = 0,716$; $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi sikap kooperatif karyawan P.T. Pabrik Cambrics Primissima Medari, Sleman, Yogyakarta.

Korelasi antara kedua variabel menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif. Korelasi positif antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional, maka akan menunjukkan sikap kooperatif.

Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif sebesar 0,512. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa total varians dalam variabel sikap kooperatif yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional sebesar 50,5%, sedangkan total varians yang lain (49,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka hipotesis penelitian yang menyatakan “ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif pada karyawan” diterima. Sumbangan efektif yang diberikan kecerdasan emosional terhadap sikap kooperatif pada karyawan adalah sebesar 51,2%, ini berarti kecerdasan emosional mempengaruhi sikap kooperatif dengan persentase 51,2% sedangkan yang 48,8% lagi dipengaruhi oleh faktor yang lainya.

Hasil ini menyimpulkan bahwa sikap kooperatif yang dimiliki karyawan terkait erat dengan kecerdasan emosional, hal ini bisa dilihat dari besarnya sumbangan efektif taraf kecerdasan emosional pada sikap kooperatif karyawan. Peneliti mengambil beberapa kesimpulan:

Hipotesis penelitian diterima. Hal ini ditunjukkan dengan analisis statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* bahwa kecerdasan emosional berkorelasi dengan sikap kooperatif sebesar $r = 0,716$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hal ini juga menunjukan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif pada karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi sikap kooperatifnya. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin rendah sikap kooperatifnya.

Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif adalah sebesar 0,512. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa total varians dalam variabel sikap kooperatif yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional sebesar 51,2%, sedangkan total varians yang lain (48,8%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Keterkaitan antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif ini juga dibuktikan dengan kesamaan posisi kedua variabel jika dibandingkan rerata hipotetik. Variabel kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif, keduanya terletak di bawah mean hipotetik. Dapat dikatakan bahwa rendahnya sikap kooperatif berkaitan dengan rendahnya juga kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan (lihat tabel 5).

Nilai rata-rata empirik kecerdasan emosional menunjukkan angka sebesar 59,42 yang lebih besar jika dibandingkan dengan rata-rata hipotetik yang menunjukkan angka sebesar 55. Berdasarkan kategori skor variabel kecerdasan emosional diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan P.T. Primmisima pada tahun 2004 berada dalam tingkat kategori kecerdasan emosional sedang. Tingkat sedang ini artinya adalah karyawan yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori sedang cukup memberikan kontribusi pada sikap kooperatifnya.

Total dari 69 orang subyek sebanyak 58 orang atau 84,1% tingkat kecerdasan emosional sedang, 11 orang atau 15,9% subyek memiliki kecerdasan emosional tinggi, dan untuk tingkat kecerdasan rendah tidak ada atau 0,0%.

Hasil analisis statistik deskriptif mengenai sikap kooperatif juga diketahui bahwa dari 69 orang subjek (karyawan) sebanyak 26 orang atau 37,7% mempunyai tingkat sikap kooperatif sedang, 43 orang subjek atau 62,3% mempunyai sikap kooperatif tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki sikap kooperatif yang rendah atau 0,0%.

Sementara penelitian tentang kecerdasan emosional pernah dilakukan, antara lain oleh Yudian (1999) dan Widyastuti (1999). Penelitian Yudian (1999)

dengan judul “Hubungan Antara *Emotional Intelligence* dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri”, mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Widyastuti (1999) dengan judul “Hubungan Antara *Emotional Intelligence* dengan Kecenderungan *Burn Out* pada Karyawan”, menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *burn out* pada karyawan.

Hasil yang didapat peneliti sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Patton (1998a). Ahli ini berpendapat bahwa seseorang yang memiliki EQ adalah pemacu untuk membangun hubungan dalam suatu organisasi. Mereka adalah para bintang yang menciptakan suatu tempat untuk saling mendekatkan para pegawai.

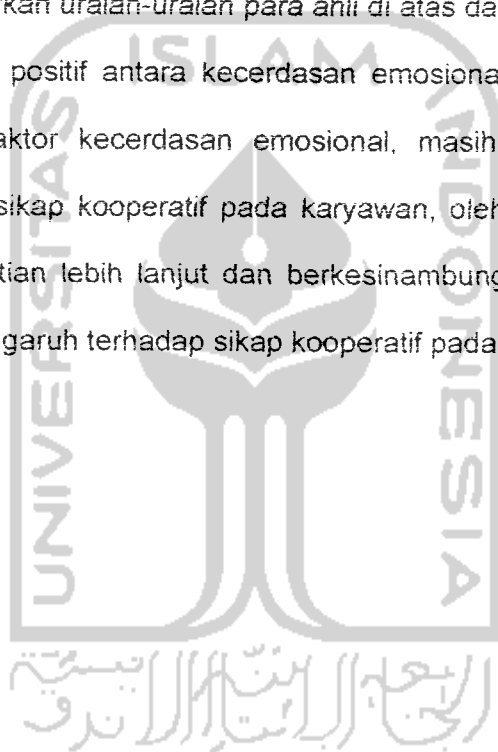
Patton (1998a) juga berpendapat bahwa bila mitra kerja tidak bekerja sama saling membantu itu merupakan tanda-tanda bahwa dalam organisasi tersebut tidak ada EQ. Dijelaskan pula oleh Goleman (2000b) bahwa kecerdasan emosional adalah kunci menuju tercapainya keunggulan individu maupun kelompok. Kecakapan-kecakapan emosi yang membuat tim bintang tampak memiliki kemampuan berbeda adalah: empati, atau pemahaman antar pribadi, kerja sama dan usaha secara terpadu, mempunyai inisiatif dan mengambil sikap proaktif dalam memecahkan masalah, luwes dalam pelaksanaan tugas bersama, dan menjalin hubungan dengan tim-tim lain.

Diutarakan pula oleh Segal (1997) bahwa kecerdasan emosional dapat mendorong kerja sama dan komunikasi di tempat kerja. Orang yang paling berpengaruh di setiap organisasi selalu adalah orang yang tidak hanya memahami perasaannya sendiri, tetapi juga apa yang memotivasi atasan, pegawai, dan rekan kerja.

Lebih lanjut dapat dipahami bahwa tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi - salah satu kecakapan kecerdasan emosional adalah kerja sama dan usaha secara terpadu – mampu mengarahkan emosinya untuk bersikap kooperatif dengan orang lain.

Berdasarkan uraian-uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif.

Selain faktor kecerdasan emosional, masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi sikap kooperatif pada karyawan, oleh sebab itu perlu diadakan penelitian-penelitian lebih lanjut dan berkesinambungan mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap sikap kooperatif pada karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah adanya korelasi positif antara kecerdasan emosional dengan sikap kooperatif pada karyawan. Semakin tinggi taraf kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi sikap kooperatifnya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah taraf kecerdasan emosional karyawan, maka semakin rendah sikap kooperatifnya.

B. Saran – saran

1. Saran untuk Instansi Secara Umum

Mengingat arti pentingnya sikap kooperatif yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, maka perlu adanya kesadaran dari pihak perusahaan untuk memberikan pembinaan-pembinaan yang berkaitan dengan pengembangan kecerdasan emosional karyawan.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengembangkan kecerdasan emosional karyawan, antara lain: menyediakan informasi dan menginformasikan kepada para karyawan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, mengadakan pelatihan-pelatihan kecerdasan emosional bagi karyawan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kesadaran diri dan kemampuan emosional karyawan.

2. Saran untuk Instansi Terkait dan Subyek Penelitian

Pihak manajemen dan para pimpinan P.T. Primissima diharapkan menyadari akan arti pentingnya kecerdasan emosional, serta mengembangkannya untuk kepentingan perusahaan yang berkaitan dengan produktifitas serta target yang ingin dicapai, produktifitas dan target yang ingin dicapai tergantung dari kualitas kerja karyawannya, salah satu kualitas kerja tersebut adalah sikap kooperatif. Dengan demikian, perlu adanya program-program atau pelatihan-pelatihan kecerdasan emosional untuk para karyawannya.

Para karyawan P.T. Primissima diharapkan menyadari akan arti pentingnya kecerdasan emosional, serta mengembangkannya untuk kepentingan bersama dalam tim kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Untuk meningkatkan taraf kecerdasan emosional dapat dilakukan berbagai cara, antara lain: mencari dan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya mengenai kecerdasan emosional, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kecerdasan emosional, dan menerapkan apa yang telah dipahami mengenai kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan terdekat.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik atau pun berkeinginan untuk mengkaji psikologi industri khususnya yang mempunyai tema sama dengan penelitian ini diharapkan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang mempengaruhi sikap kooperatif pada karyawan, serta menggali lebih dalam faktor-faktor sikap kooperatif. Begitu juga dengan variabel kecerdasan

emosionalnya, diperlukan sensitivitas intelektual untuk menelaah dasar teorinya yang selalu berkembang.

Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan tidak dengan begitu saja menggunakan skala-skala yang digunakan dalam penelitian ini, karena perlu adanya penambahan dasar-dasar teori yang berkembang berkaitan dengan skala-skala yang digunakan dalam penelitian ini, agar penelitian selanjutnya dapat jauh lebih sempurna dari penelitian-penelitian sebelumnya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, maka disarankan untuk melakukan penelitian sejenis di beberapa perusahaan besar atau kecil lainnya. Hal ini dirasa sangat perlu karena adanya perbedaan karakteristik perusahaan-perusahaan, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya hal-hal lain yang dapat di ketahui dan di teliti secara lebih jauh.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan yang mempunyai karakteristik minimal berpendidikan SMU, berusia di atas 20 tahun, karyawan laki-laki dan perempuan di P.T. Primissima Yogyakarta. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk meneliti karakteristik karyawan yang lebih heterogen, agar lebih mendatangkan manfaat yang jauh lebih baik dari penelitian ini.
3. Penelitian ini dilakukan tanpa adanya pengamatan-pengamatan yang detail dan persiapan yang matang, maka peneliti selanjutnya perlu melakukan pengamatan-pengamatan yang detail dan persiapan yang matang untuk mengembangkan penelitian ini.

Dasar-dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini kebanyakan menggunakan konsep-konsep teori yang di adopsi dari barat. Ada baiknya untuk

peneliti selanjutnya juga memperhatikan konsep-konsep keilmuan yang berkembang atau telah ada dari timur.

4. Dasar-dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini kebanyakan menggunakan konsep-konsep teori yang di adopsi dari barat. Ada baiknya untuk peneliti selanjutnya juga memperhatikan konsep-konsep keilmuan yang berkembang atau telah ada dari Timur.



DAFTAR PUSTAKA

- Albin, R. S. 1986. *Emosi Bagaimana Mengenal, Menerima dan Mengarahkannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Alder, H. 2001. *Boost Your Intelligence*. Jakarta: Erlangga.
- Anorogo, P., dan Widiyanti, N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2000. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, J. P. 2000. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cooper, R. K., dan Sawaf, A. 2001. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dhuryati. 1993. Hubungan Antara Sikap Kooperatif Dengan Kinerja Karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Cileungsi, Jawa Barat *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM.
- Effendy, O. U. 1989. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Gerungan, W. A. 2000. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Goleman, D. 2000a. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2000b. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. 2001. *Metodologi Research*. Jilid Kedua. Yogyakarta: ANDI.
- _____. 2001. *Metodologi Research*. Jilid Ketiga. Yogyakarta: ANDI.

- Hardjana, A. M. 1999. *Inspirasi Kerja Bagi Para Eksekutif Muda*. Yogyakarta: Kanisius.
- Heidjrahman, R., dan Husnan, S. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Indrawijaya, A. I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Kartono, K. 1985. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Mahmud, M. D. 1990. *Psikologi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mar'at.. 1982. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marzuki. 2001. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Ndraha, T. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nggermanto, A. 2001. *Quantum Quotient*. Bandung: Nuansa.
- Patton, P. 1998a. *EQ Ditempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- _____. 1998b. *EQ Pelayanan Sepenuh Hati*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- _____. 2002. *EQ Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*. Jakarta: Mitra Media
- Sarwono, S. W. 1999. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sears, D. O., dkk. 1994. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga..
- Segal, J. 1997. *Melejitkan Kepekaan Emosional*. Bandung: KAIFA.
- Shapiro, L. E. 1999. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Siagian, S. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Slater, R. 2001. *Jack Welch and the GE Way*. Yogyakarta: ANDI.
- _____. 2001. *Saving Big Blue*. Yogyakarta: ANDI.
- Soekanto, S. 1995. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Stein, S. J., dan Book, H. E. 2002. *EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Suit, J., dan Almasdi. 2000. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tjiptono, F. 1997. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: ANDI.
- Walgito, B. 2001. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- West, M. 1998. *Effective Team Work*. Yogyakarta: Kanisius.
- Widyastuti. 1999. Hubungan Antara Emotional Intelligence dengan Kecenderungan Burn Out Pada Karyawan. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM.
- Yudiani. 1999. Hubungan Antara Emotional Intelligence Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM.
- Williams, P. 2000. *The Magic Of Team Work*. Jakarta: PT Grasindo.
- Yuliana. 2001. "Emotional Intelligence" Melirik Individu Sajakah Atau Juga Kelompok?. *Harian Kompas*, 19 Agustus 2001. Jakarta.



1. Skala Sikap Kooperatif
2. Skala Kecerdasan Emosi



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
JOGJAKARTA

Kepada Yth.

Bapak Karyawan

Di P.T Cambrics Primiissima Medan

Sleman, Jogjakarta

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami ucapkan, semoga Bapak/Ibu selalu mendapatkan kesuksesan dalam menjalankan tugas. Dalam kesibukan Bapak/Ibu saat ini, perkenankanlah kami memohon kesediaannya untuk meluangkan waktu guna mengisi sejumlah pernyataan yang terlampir berikut ini.

Angket ini tidak bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Bapak/Ibu di kantor, sehingga apapun jawaban yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian perusahaan/instansi. Kami harapkan Bapak/Ibu mengisi identitas responden secara lengkap tanpa menuliskan nama.

Besar harapan kami agar Bapak/Ibu mengisi angket ini sesuai dengan kenyataan yang ada agar hasilnya berguna untuk dasar bagi penelitian selanjutnya. Terima kasih atas keikutsertaan Bapak/Ibu dalam penelitian ini. Semoga pada akhirnya penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak.

Peneliti,

Yusep Harianto

IDENTITAS RESPONDEN:

Jenis kelamin : Pria/Wanita *)
 Usia :Tahun
 Pendidikan : SMU/D3/S1 *)/.....
 Lama kerja :Bulan/Tahun *)

*) Coret yang tidak perlu

Pada bagian ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai pandangan atau sikap Anda di tempat kerja. Anda diminta untuk menyatakan sampai seberapa jauh pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai atau tidak sesuai dengan **pandangan atau sikap Anda**, dengan memberi **tanda silang (X)** pada salah satu kolom yang tersedia untuk menyatakan **A** (sesuai), **B** (agak sesuai), **C** (kurang sesuai), dan **D** (tidak sesuai).

Contoh:

Saya senang bekerja bersama-sama

A B C D

1. Saya merasa puas bila pimpinan menghargai hasil kerja saya.
2. Pimpinan kurang percaya pada kemampuan kerja yang saya miliki.
3. Bila saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan, pimpinan jarang ikut membantu.
4. Kerja sama antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan terasa cukup baik.
5. Tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan membuat saya tidak betah bekerja di perusahaan ini.

A B C D

A B C D

A B C D

A B C D

A B C D

A (sesuai), B (agak sesuai), C (kurang sesuai),
 D (tidak sesuai)

6. Pimpinan kurang mendorong bawahannya untuk mengembangkan kemampuan kerja yang mereka miliki. A B C D
7. Kepercayaan yang diberikan pimpinan membuat saya lebih bergairah menyelesaikan pekerjaan. A B C D
8. Pendapat yang saya sampaikan kepada pimpinan jarang ditanggapi dengan serius. A B C D
9. Bila rekan-rekan sekerja merencanakan suatu kegiatan maka saya akan ikut serta. A B C D
10. Saya kurang memperhatikan teknis pelaksanaan tugas yang harus dikerjakan. A B C D
11. Saya kurang bersemangat bila membicarakan mengenai pekerjaan. A B C D
12. Dukungan yang diberikan rekan sekerja tidak membuat saya semangat bekerja. A B C D
13. Saya senang dan bersemangat bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan memperhatikan karyawannya. A B C D
14. Menurut saya, semua karyawan harus saling memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. A B C D
15. Saya kurang berminat untuk mengetahui seberapa jauh perkembangan perusahaan. A B C D
16. Menurut saya, bekerja dengan baik akan membantu kemajuan perusahaan. A B C D
17. Adanya keterbukaan antara sesama karyawan membuat saya betah bekerja di perusahaan ini. A B C D
18. Hubungan saya dengan rekan sekerja kurang harmonis, sehingga mengganggu kelancaran pekerjaan saya. A B C D
19. Suasana kerja di perusahaan ini saling membantu jika ada yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. A B C D

A (sesuai), B (agak sesuai), C (kurang sesuai),
D (tidak sesuai)

20. Apabila saya ingin membicarakan suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan kepada pimpinan, mereka sulit menerima. A B C D
21. Setiap menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, saya jarang membicarakannya dengan rekan sekerja. A B C D
22. Keharmonisan hubungan dengan rekan sekerja yang terjalin selama ini membuat saya dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan lancar. A B C D
23. Hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan selama ini membuat saya bekerja penuh semangat. A B C D
24. Saya mudah menyesuaikan pendapat dengan rekan-rekan sekerja. A B C D
25. Saya dengan rekan sekerja sering berbagi informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. A B C D
26. Saya sering menghadapi masalah yang berkaitan dengan teknis pelaksanaan tugas. A B C D
27. Saya merasa tidak diterima oleh rekan sekerja lainnya, sehingga saya tidak betah bekerja di perusahaan ini. A B C D
28. Karena saya bekerja di perusahaan ini, maka saya diharapkan turut serta menentukan teknis pelaksanaan pekerjaan yang saya hadapi. A B C D
29. Kebijakan yang diambil pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan kurang memperhatikan kondisi bawahan. A B C D
30. Saya jarang membicarakan permasalahan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan rekan sekerja. A B C D
31. Bila saya mengalami kesulitan dalam bekerja, saya sulit menerima gagasan-gagasan yang ditawarkan rekan sekerja. A B C D
32. Saya sering diberi kesempatan untuk menyalurkan isi hati mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya. A B C D

A (sesuai), B (agak sesuai), C (kurang sesuai),
D (tidak sesuai)

33. Rencana kerja yang telah disusun bersama, merupakan tanggung jawab bersama. A B C D
34. Pimpinan sering membicarakan dengan bawahannya mengenai rencana kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. A B C D
35. Bila ada rekan sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan perlu bantuan, biasanya saya tidak tahu harus bagaimana. A B C D
36. Pimpinan dalam menentukan penyelesaian tugas meminta pertimbangan kepada bawahannya. A B C D
37. Pimpinan jarang menuntut tanggung jawab dari bawahannya. A B C D
38. Tugas yang diberikan pimpinan merupakan tanggung jawab saya dan harus saya selesaikan dengan baik. A B C D
39. Menurut saya, pimpinan dengan senang hati bersedia menampung berbagai macam permasalahan dan saran yang diajukan oleh bawahan untuk kelancaran tugas. A B C D
40. Saya jarang merencanakan kegiatan kerja dengan rekan sekerja. A B C D
41. Rencana kerja yang telah disusun jarang saya laksanakan dengan baik. A B C D
42. Pimpinan jarang menyampaikan rencana pelaksanaan tugas yang harus dikerjakan bawahannya. A B C D
43. Selama ini target pekerjaan yang harus dicapai kurang memuaskan, karena tidak direncanakan dengan baik. A B C D
44. Iklim persaingan kerja di perusahaan ini cenderung kurang sehat. A B C D
45. Pengawasan yang dilakukan pimpinan sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. A B C D
46. Kerja sama antara saya dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan cukup baik. A B C D

A (sesuai), B (agak sesuai), C (kurang sesuai),
D (tidak sesuai)

47. Saya akan bekerja dengan baik bila ada pengawasan. A B C D
48. Saya kurang senang bekerja di sini karena saya sering menjumpai perselisihan antar karyawan. A B C D
49. Bila rekan saya melakukan kesalahan dalam bekerja, maka saya perlu mengingatkannya. A B C D
50. Bila ada perselisihan dengan rekan sekerja, biasanya dapat diselesaikan dengan kekeluargaan. A B C D
51. Bila saya menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan, saya sulit mengontrol diri saya sendiri. A B C D
52. Tuntutan pekerjaan membuat saya merasa bergairah untuk bekerja. A B C D
53. Selama bekerja di perusahaan ini, saya tidak dapat mengembangkan pengetahuan saya. A B C D
54. Perusahaan harus dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada orang lain. A B C D
55. Nama baik perusahaan ini terletak pada hasil kerja karyawan dan pelayanannya kepada orang lain. A B C D
56. Saya kurang terdorong untuk mengembangkan keterampilan saya selama bekerja di sini. A B C D
57. Pelatihan kerja bagi saya merupakan kegiatan yang kurang bermanfaat. A B C D
58. Selama bekerja di perusahaan ini, saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya. A B C D
59. Perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja karyawannya. A B C D

A (sesuai), B (agak sesuai), C (kurang sesuai),
D (tidak sesuai)

SKALA II

Pada bagian ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai keadaan diri Anda di tempat kerja. Anda diminta untuk menyatakan sampai seberapa jauh pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai atau tidak sesuai dengan **keadaan emosi (perasaan) Anda**, dengan memberi **tanda silang (X)** pada salah satu kolom yang tersedia untuk menyatakan **SS** (sangat sesuai), **S** (sesuai), **TS** (tidak sesuai), dan **STS** (sangat tidak sesuai).

Contoh:

Saya kadang tidak tahu mengapa saya marah

SS S TS STS

1. Saya merasa tertekan bila perusahaan mulai mengadakan penciutan atau reorganisasi. SS S TS STS
2. Saya sangat stres bila diberikan batas waktu (*dead line*) untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. SS S TS STS
3. Pemantauan hasil kerja secara terus menerus dari pihak manajemen sebenarnya justru mengakibatkan rasa tertekan pada karyawan. SS S TS STS
4. Kadang saya merasa terkucil dan tidak dilibatkan dalam pekerjaan. SS S TS STS
5. Saya senang bertanggung jawab atas sesuatu. SS S TS STS
6. Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan. SS S TS STS
7. Saya takut mencoba lagi bila pernah gagal dalam pekerjaan yang sama. SS S TS STS
8. Saya berperan serta dalam berbagi informasi dan gagasan. SS S TS STS
9. Saya dapat menemukan solusi atas masalah-masalah yang sulit. SS S TS STS
10. Saya berpikir tentang perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan saya. SS S TS STS
11. Saya terus mencemaskan kekurangan-kekurangan saya. SS S TS STS

SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai)

- | | | |
|-----|--|-------------|
| 12. | Saya melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar. | SS S TS STS |
| 13. | Saya akan pindah kerja bila tidak bersemangat lagi dengan pekerjaan saya. | SS S TS STS |
| 14. | Jika saya bergaul terlalu dekat dengan orang lain, mereka akan memanfaatkan saya. | SS S TS STS |
| 15. | Saya selalu menjadi pendengar yang baik, tidak peduli dengan siapa saya bicara. | SS S TS STS |
| 16. | Saya bukan orang yang suka menanggukuhkan suatu pekerjaan. | SS S TS STS |
| 17. | Saya tidak mungkin berterus terang bila pilihan yang saya hadapi sulit. | SS S TS STS |
| 18. | Saya merasa kesepian. | SS S TS STS |
| 19. | Kalau saya merenungkan hidup, saya mungkin menemukan bahwa pada dasarnya saya tidak bahagia. | SS S TS STS |
| 20. | Saya telah banyak belajar tentang diri sendiri dengan memahami perasaan saya. | SS S TS STS |
| 21. | Saya merasa tertekan karena banyak harapan dalam hidup saya yang tidak akan pernah tercapai. | SS S TS STS |
| 22. | Saya merasa setiap orang jujur kepada saya. | SS S TS STS |
| 23. | Dalam tim/keompok kerja, saya dilibatkan dalam pembuatan keputusan. | SS S TS STS |
| 24. | Saya merasa dapat mengendalikan hidup saya. | SS S TS STS |
| 25. | Saya dapat mengendalikan rasa marah saya. | SS S TS STS |
| 26. | Saya sering khawatir tanpa alasan yang jelas. | SS S TS STS |

PASTIKAN SEMUA PERNYATAAN
SUDAH TERJAWAB

SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS
(sangat tidak sesuai)

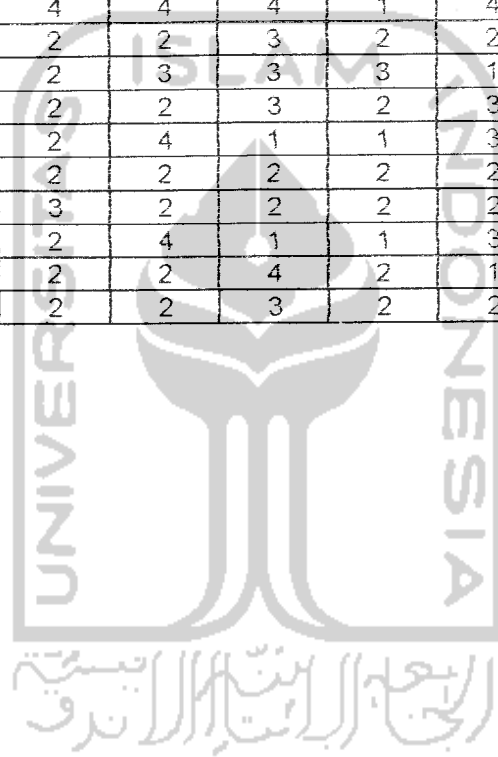
LAMPIRAN B

1. Data Skor Tiap Aitem Subyek
Uji Coba dan Penelitian
2. Uji Daya Beda Aitem dan Uji Reliabilitas
Uji Coba dan Penelitian

DATA TRY OUT SIKAP KOOPERATIF

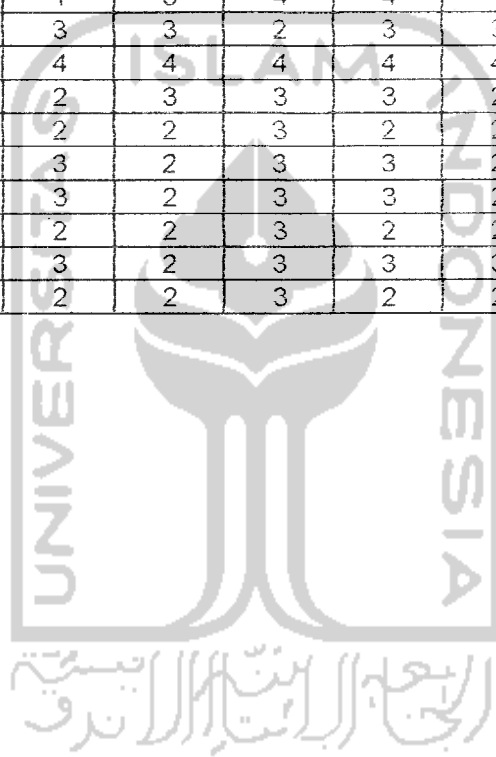
No	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8
1	3	3	3	2	4	4	2	4
2	3	3	4	3	2	2	3	3
3	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	2	4	4	1	4	4	3
6	4	2	2	4	2	1	3	2
7	4	2	3	4	4	3	4	4
8	3	2	3	3	3	2	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	1
10	4	3	3	3	2	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	2	2
12	4	3	4	4	2	4	4	4
13	4	3	4	3	2	2	4	3
14	4	4	4	4	1	4	4	2
15	3	3	3	3	2	3	4	3
16	3	2	1	4	2	1	3	1
17	3	3	3	4	1	3	3	3
18	4	2	4	3	3	2	4	2
19	3	4	1	4	2	4	3	1
20	3	2	2	3	2	3	2	3
21	4	2	3	3	2	1	4	1
22	4	3	4	2	2	4	4	1
23	4	4	4	2	3	2	2	4
24	3	2	2	3	2	3	2	3
25	4	3	2	4	1	4	4	1
26	4	4	4	4	1	4	4	4
27	3	3	2	3	3	3	3	3
28	3	4	3	3	2	3	3	3
29	4	3	4	4	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	2	3	3
31	3	3	3	3	3	2	3	3
32	4	1	2	4	3	3	3	4
33	4	3	3	4	2	4	4	2
34	3	2	2	4	1	1	4	2
35	4	2	2	4	4	1	4	4
36	3	3	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	1	2	3	2
38	4	3	2	3	2	2	3	1
39	4	2	3	4	2	2	4	2
40	3	3	3	3	2	3	4	3
41	4	3	4	4	4	3	4	4
42	4	3	2	3	3	2	4	3
43	4	4	4	4	2	3	4	3
44	4	4	4	3	3	4	4	3
45	4	2	4	4	3	0	4	0
46	4	3	4	4	3	4	4	4
47	4	3	3	3	3	3	4	3
48	4	2	2	3	3	3	4	2

49	4	2	3	4	2	2	4	2
50	4	3	4	4	3	4	4	3
51	4	4	4	4	3	3	1	4
52	3	2	3	4	2	3	4	2
53	3	3	3	3	3	3	3	2
54	2	3	2	4	2	1	4	2
55	4	3	2	3	4	3	3	2
56	4	3	2	3	4	3	3	2
57	3	2	3	3	2	3	3	3
58	4	4	4	4	1	4	4	4
59	4	3	1	2	1	1	4	3
60	4	4	4	4	1	4	4	4
61	3	2	2	3	2	2	3	2
62	4	2	3	3	3	1	4	3
63	4	2	2	3	2	3	3	2
64	4	2	4	1	1	3	4	2
65	3	2	2	2	2	2	3	2
66	3	3	2	2	2	2	3	2
67	4	2	4	1	1	3	4	2
68	4	2	2	4	2	1	3	2
69	4	2	2	3	2	2	2	3



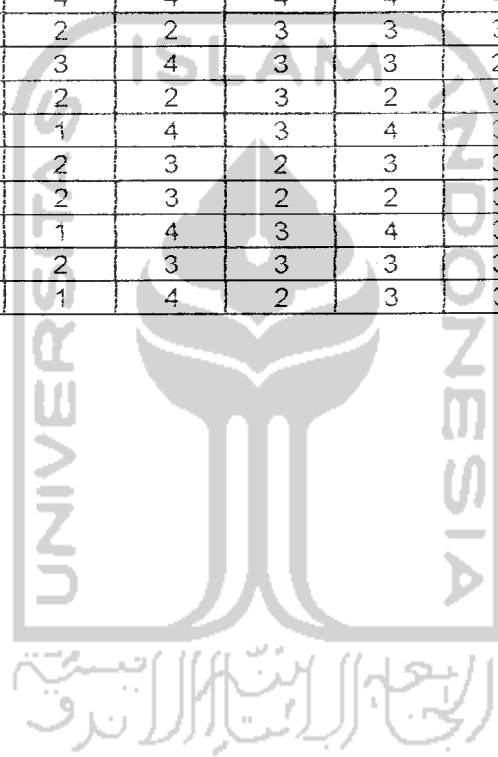
item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17
2	4	4	4	2	2	4	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	1	4	3	4	4	4	4	4
4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	2	2	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	2	3	3	2	2	2	3
3	2	4	4	4	4	1	4	2
3	4	4	4	4	1	4	4	3
3	3	1	3	3	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	1	4	4	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	4	0	1	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	4	3	3	4	1	3	4
4	3	4	4	2	4	3	4	3
4	1	1	4	3	2	2	2	1
2	3	3	3	2	2	3	2	2
4	3	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	2	4	3	0	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	4	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	1	4	2
3	3	3	3	3	4	1	4	2
3	4	4	4	3	1	1	4	4
2	2	3	4	2	4	4	4	4
4	2	3	3	3	2	2	4	4
2	2	2	2	4	4	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	2	3	3
4	2	3	3	4	4	3	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
3	3	4	3	2	3	2	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	3
4	3	1	4	4	4	4	4	4
4	0	3	2	4	4	4	4	3
2	2	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4

4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	3	4	4
3	3	4	1	3	3	2	3	3
3	2	2	2	4	2	2	2	2
3	4	4	3	3	2	4	3	4
3	4	4	3	4	2	4	3	4
3	3	3	3	4	4	3	3	4
4	1	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	1	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	2	3	3	3	2	3	3
3	1	2	2	3	2	2	4	4
3	2	3	2	3	3	2	4	3
3	2	3	2	3	3	2	4	3
3	1	2	2	3	2	2	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2



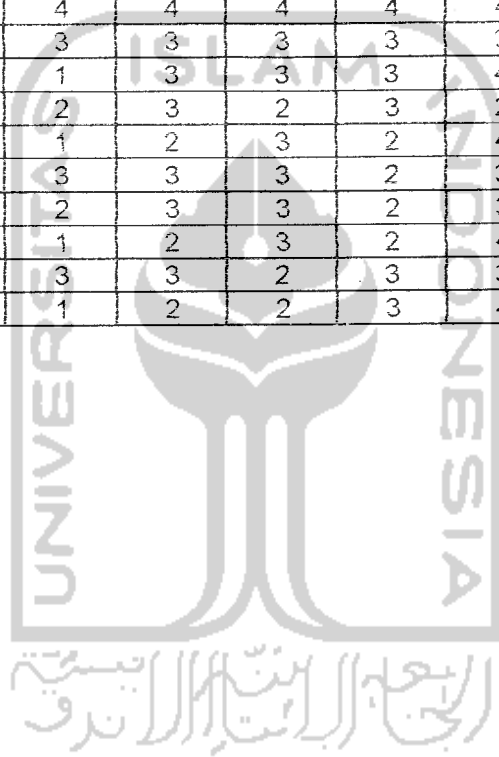
item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26
4	2	3	2	3	3	3	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	4	4	2
2	3	2	3	3	3	3	2	3
4	3	4	2	4	4	4	4	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	4	3	3	3	3	1
4	3	2	1	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	2
4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	2	4	4	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	2	4	4	4	3	4	1
4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	2
4	4	2	0	4	4	4	4	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	1	3	4	1	3	3	3
4	2	3	3	4	3	3	3	1
1	4	4	3	4	4	4	1	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2
4	4	3	4	4	4	4	3	1
4	1	4	4	4	4	4	4	1
4	3	3	0	3	3	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	2	3	4	2	2	3	3
3	3	2	3	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	3	2	3	4
1	3	2	3	4	4	4	4	1
2	4	3	4	4	2	4	2	4
2	4	1	1	2	2	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3
2	3	2	2	4	3	2	2	2
3	4	1	3	4	4	4	4	2
1	3	2	2	4	4	4	4	1
3	3	2	3	3	3	3	4	2
4	4	4	4	3	3	3	3	2
4	3	4	2	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	2
1	4	3	3	3	4	3	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	3	2	3	4	4	3	3	2

2	4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	2	4	4	3	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	4	4	4	4	2
4	3	4	4	4	3	4	4	2
2	3	1	1	3	3	4	2	4
2	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	4	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2
1	4	3	4	3	3	2	3	2
2	2	2	2	3	2	3	3	2
2	2	1	4	3	4	3	2	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3
2	3	2	3	2	2	3	3	2
2	2	1	4	3	4	3	2	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	1	4	2	3	3	4	1

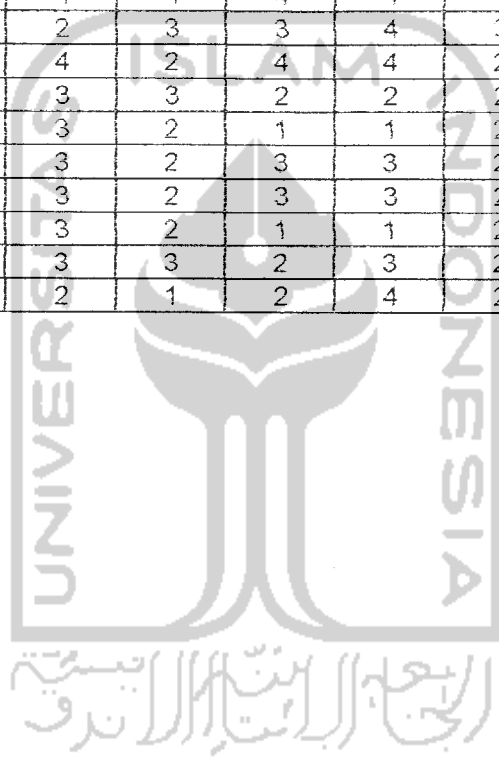


item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35
3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	3	2	3	2	3	3	3	2
4	3	4	3	4	4	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	2	2	2	2	3	2	3	2
4	4	2	3	4	3	4	4	4
4	2	4	3	4	4	3	2	4
3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	1	4	4	4	1	4	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	3	1	3	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	2	3
4	4	1	2	3	2	4	3	3
4	2	1	3	0	3	3	4	3
4	3	3	3	4	3	4	1	4
2	3	3	3	3	2	3	3	2
3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	2	4	4	3
3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	4	2	3	4	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	3	2	4	3	4	3	4
4	2	3	2	4	1	4	4	1
4	2	3	3	3	2	1	1	2
3	4	3	2	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	3	4
2	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	1	2	3	3	3	3
1	4	2	2	3	4	4	4	2
3	3	3	2	2	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	1	4
2	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	2	3	3	4	3	4
2	4	3	3	1	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	4
4	2	2	3	3	3	3	3	4
4	3	3	2	3	3	4	3	3

4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	2	3	3	3	4	4	1
4	4	2	4	3	3	4	3	4
3	2	2	1	2	4	4	4	2
4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	2	3	4	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	3	3	3	4	2	4
2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	4	1	2	3	2	4	3	3
2	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3
1	4	1	2	3	2	4	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	1	2	2	3	4	3	2

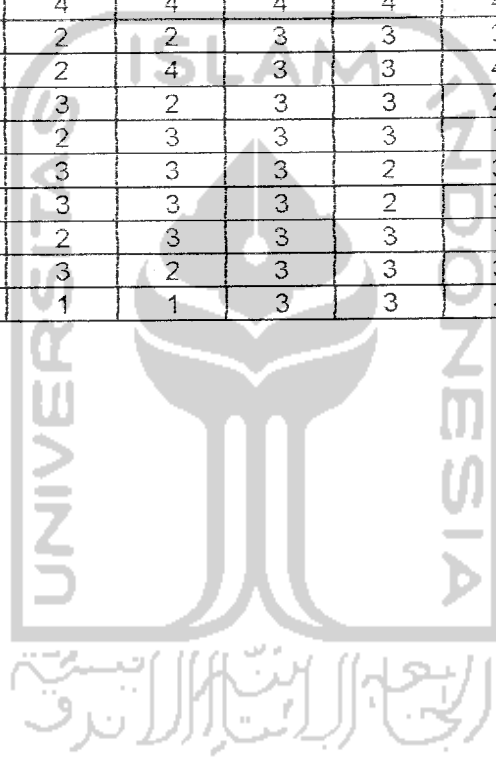


2	2	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	3	3	2
4	4	4	3	2	1	1	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	2	3	3	1	1	3	3	2
3	3	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	4	3	3	3
2	4	3	4	3	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	3	4	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	3	3	2
3	4	4	2	4	4	2	3	4
3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	1	3	2	1	1	2	1	3
2	3	3	2	3	3	2	2	2
2	3	3	2	3	3	2	2	2
3	1	3	2	1	1	2	1	3
3	1	3	3	2	3	2	1	3
2	2	2	1	2	4	2	2	3



item45	item46	item47	item48	item49	item50	item51	item52	item53
2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	3	2	2	3	3	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	3	3	1	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	3	1	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	3	4	3	3	3
2	4	4	4	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	4	2	4	4	4	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	2	3
3	4	4	3	3	3	2	2	2
1	3	3	3	4	3	1	2	1
3	4	4	2	1	4	2	1	1
3	3	4	3	3	3	3	3	2
4	4	1	3	2	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	3	2	4
2	3	3	3	4	4	3	4	1
2	3	3	3	4	4	3	4	1
3	3	4	2	2	2	2	3	3
2	2	3	4	3	3	3	3	3
1	1	1	1	4	3	1	1	3
3	3	2	2	4	4	1	4	2
3	4	4	4	4	4	3	4	4
2	3	4	2	3	3	2	2	2
3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	1	3	4	4	2	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	2	3	3	3	4	3	4

4	4	4	4	1	4	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3
1	4	3	3	4	4	3	3	2
4	4	1	2	3	2	3	3	2
3	3	4	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4
2	3	2	3	3	3	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	4	3	4	4	2	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	3	3	3	2	2
4	4	2	4	3	3	4	2	4
3	3	3	2	3	3	2	3	2
4	3	2	3	3	3	1	2	2
2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	2	3	3	3	2	3	2	2
4	3	2	3	3	3	1	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3
2	3	1	1	3	3	4	2	4

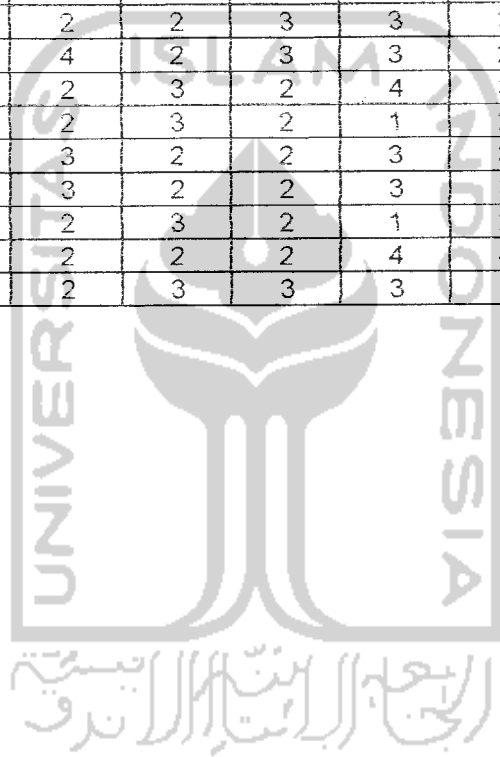


item54	item55	item56	item57	item58	item59	jumlah
3	3	2	3	3	2	170
4	3	2	3	3	2	166
4	4	4	3	4	4	226
4	4	4	4	4	4	229
4	4	4	4	4	4	220
3	3	2	3	3	2	151
3	3	2	3	3	2	183
3	2	2	2	2	2	148
3	3	2	2	3	2	165
3	4	4	4	4	4	200
3	2	3	3	2	4	163
4	4	3	4	4	3	212
3	3	3	1	4	4	192
4	4	2	4	4	2	202
3	4	3	3	3	2	178
4	4	3	3	3	3	197
4	3	3	4	3	4	202
4	4	3	4	4	2	188
1	2	4	4	3	3	195
3	2	2	2	3	2	149
4	4	2	3	3	1	161
4	4	3	3	3	1	164
4	4	2	4	4	2	170
3	3	2	2	3	2	153
4	4	3	4	4	4	203
4	4	4	4	4	4	221
4	4	3	3	3	3	180
3	3	3	3	3	3	189
3	4	3	4	3	3	196
2	2	2	3	3	3	169
2	2	2	3	3	3	169
2	2	4	4	4	3	192
4	4	3	4	4	3	175
3	2	2	1	4	3	148
2	1	3	3	3	2	155
4	4	4	4	4	4	222
3	3	3	3	3	3	155
2	3	2	2	3	3	178
3	4	1	3	3	3	172
4	4	3	4	3	2	179
4	4	2	4	4	4	210
3	4	2	4	4	3	200
3	2	3	3	3	3	194
4	4	3	4	4	4	204
4	4	4	4	4	3	192
3	3	3	3	3	3	183
4	4	4	4	4	2	196
4	4	4	4	4	4	192

DATA TRY OUT KECERDASAN EMOSIONAL

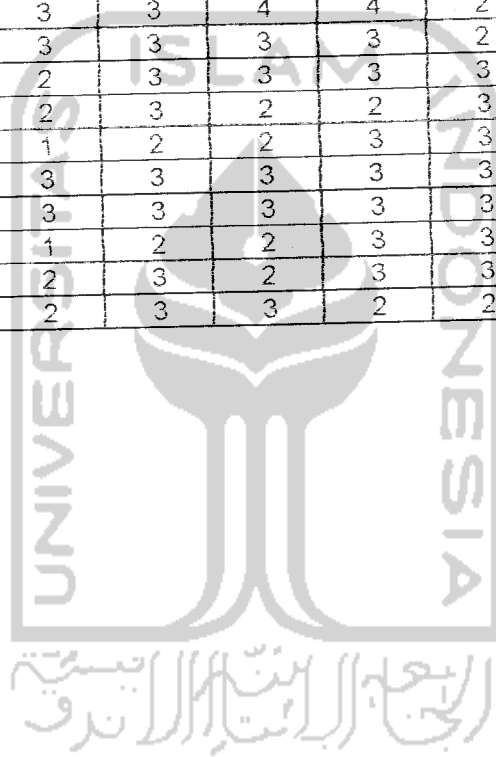
No	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8
1	2	2	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	1	4	3	4	3	4	4	3
4	2	3	3	4	3	4	4	3
5	3	3	3	3	4	4	4	4
6	3	3	2	2	3	3	3	3
7	3	3	2	2	3	3	2	2
8	2	2	2	2	3	3	2	3
9	2	2	2	2	3	3	2	3
10	2	3	3	4	3	2	4	3
11	3	2	2	3	2	4	3	3
12	4	3	3	4	4	4	4	4
13	3	3	3	4	3	3	3	3
14	2	3	2	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	2	3	2	3	3	2
17	4	4	3	4	3	3	3	3
18	2	3	2	3	3	3	3	3
19	2	3	3	3	2	2	3	2
20	3	3	3	3	2	2	3	2
21	3	2	2	2	3	4	2	2
22	1	2	2	3	3	3	3	2
23	3	4	1	2	4	4	1	3
24	2	2	2	3	2	3	3	2
25	3	3	4	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	1	4
27	3	3	3	3	3	3	4	2
28	2	3	2	3	3	3	3	3
29	2	1	1	2	3	3	3	3
30	2	3	2	2	3	3	4	2
31	2	3	2	2	3	3	4	2
32	1	1	1	1	4	4	2	3
33	1	1	1	2	4	3	3	3
34	1	1	3	3	3	3	3	3
35	1	1	3	2	0	2	3	3
36	3	3	2	4	3	3	3	3
37	3	3	2	3	3	3	3	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	3	3	2	3
40	3	2	2	3	4	3	3	3
41	2	3	2	3	3	3	3	3
42	2	3	1	2	4	4	4	2
43	2	3	3	3	0	3	3	3
44	2	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	3	4	4	3	3	3
46	2	2	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	3	2	3	3	3
48	4	4	1	3	4	4	3	3

49	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	4	3	3	3	4	3
51	2	3	1	2	4	4	4	3
52	2	4	1	3	3	4	3	3
53	2	3	3	3	3	3	3	3
54	1	1	2	2	3	3	1	2
55	3	3	4	4	3	3	3	3
56	3	3	4	4	3	3	3	3
57	2	2	4	4	3	4	4	3
58	1	4	3	4	3	4	4	3
59	4	4	2	4	4	3	3	2
60	2	4	3	4	3	4	4	3
61	3	2	2	3	3	3	3	2
62	3	4	2	3	3	2	3	0
63	2	2	3	2	4	3	2	3
64	2	2	3	2	1	2	2	3
65	3	3	2	2	3	3	2	2
66	3	3	2	2	3	3	2	2
67	2	2	3	2	1	2	2	3
68	3	2	2	2	4	4	3	3
69	2	2	3	3	3	3	2	2



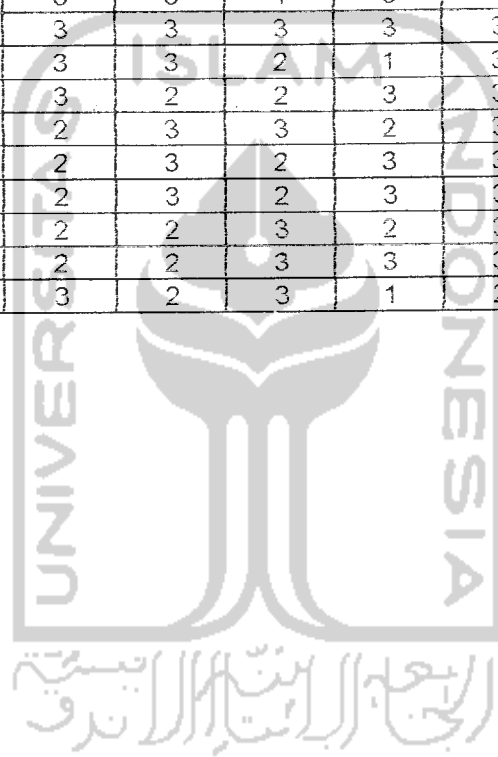
item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	2	3	3	3	1
3	3	3	3	4	3	1	2	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	2	3	2	2	3	3	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	1	3	3
2	2	3	4	3	2	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	3	4
3	2	4	4	3	3	3	4	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	1	4	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	4	2
3	2	4	3	4	2	2	3	2
0	2	2	2	2	1	2	3	1
3	2	2	3	3	3	1	1	3
3	4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	1	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	4	3
3	3	3	4	2	3	3	3	2
2	3	3	4	2	3	3	3	2
3	2	3	4	1	3	4	4	3
3	3	2	4	3	3	1	3	2
1	3	3	4	2	2	2	3	4
4	3	2	4	1	2	3	0	3
2	3	2	4	3	4	2	3	3
2	2	1	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	2	3	2	3	3	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	2	4	3	3	3	3	2	3
3	4	2	4	2	4	4	3	3
3	4	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	4	2	4	3	2	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	3	4	3	3	2	4	2

3	3	0	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	4	4	3	3	2	4	4
4	2	4	2	2	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	2
2	3	2	4	2	2	4	4	1
2	2	2	4	2	3	3	3	3
2	2	2	4	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	2	3	1
3	3	3	3	1	1	3	4	2
3	3	4	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	2	3	1
2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	4	2	3	3	3	3	3	4
3	2	2	3	2	2	3	3	2
2	4	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	2	2
3	2	3	3	3	3	3	2	2
2	4	1	2	2	3	3	1	1
3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	2	3	2



item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26
3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3
1	1	4	2	2	2	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	2	4	4	4	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	4	4	2	2	3
4	4	4	4	2	4	4	4	4
2	3	3	2	2	4	3	3	1
3	2	3	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	2	2	3
4	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	2
4	3	4	2	2	1	3	3	2
1	1	3	2	0	4	2	3	3
1	2	4	1	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	1
4	1	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2
3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	2	3	3	2	3
2	3	4	1	4	3	3	3	1
3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	1	1	2	1	2	4	2	1
2	4	2	3	3	3	4	4	1
4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2
4	3	3	2	3	3	3	3	2
4	2	3	4	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3
4	3	4	4	3	3	3	3	4

3	2	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	2
4	3	3	4	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	3	3
3	3	1	4	2	2	3	3	2
4	4	2	4	2	3	3	3	3
4	4	2	4	2	3	3	3	3
1	2	3	3	1	3	4	3	2
3	3	3	2	3	4	4	2	4
4	2	3	3	3	2	3	3	3
2	2	3	3	1	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	3	2
3	2	3	2	2	3	3	3	3
1	1	2	3	3	2	3	2	2
3	3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	2	3	2	3	3	3	2
1	3	2	2	3	2	3	2	2
3	0	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	1	2	2	3



jumlah
72
72
71
80
93
69
68
67
64
76
73
95
76
70
75
67
77
74
66
67
69
63
58
60
77
95
77
77
72
72
70
68
66
61
63
79
68
73
64
74
75
78
71
73
80
76
72
85



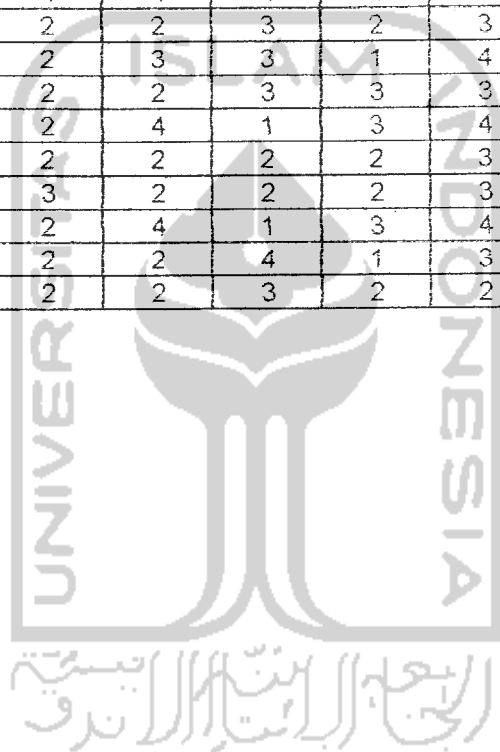
71
82
80
80
82
62
78
78
72
77
78
76
72
71
67
55
68
68
56
70
64



DATA VALID SIKAP KOOPERATIF

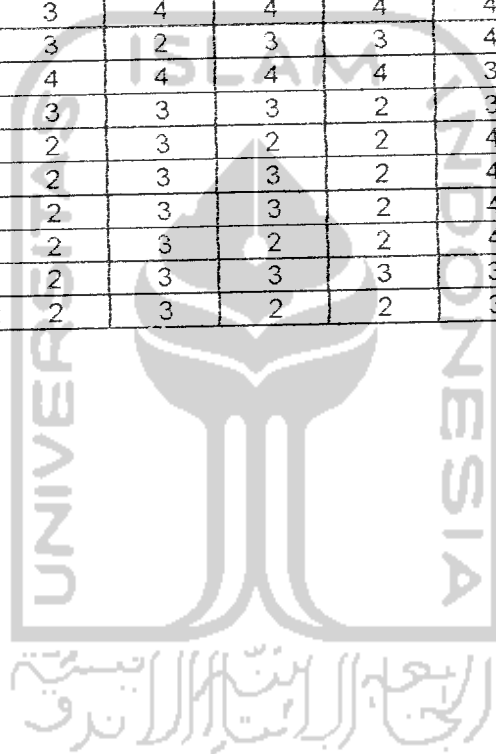
No	item1	item2	item3	item4	item6	item7	item8	item9
1	3	3	3	2	4	2	4	2
2	3	3	4	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	2	4	4	4	4	3	4
6	4	2	2	4	1	3	2	3
7	4	2	3	4	3	4	4	3
8	3	2	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	4	3	1	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	3	2	2	2	3
12	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	3	2	4	3	2
14	4	4	4	4	4	4	2	4
15	3	3	3	3	3	4	3	3
16	3	2	1	4	1	3	1	4
17	3	3	3	4	3	3	3	4
18	4	2	4	3	2	4	2	3
19	3	4	1	4	4	3	1	4
20	3	2	2	3	3	2	3	2
21	4	2	3	3	1	4	1	3
22	4	3	4	2	4	4	1	4
23	4	4	4	2	2	2	4	4
24	3	2	2	3	3	2	3	2
25	4	3	2	4	4	4	1	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	2	3	3	3	3	3
28	3	4	3	3	3	3	3	3
29	4	3	4	4	3	3	3	2
30	3	3	3	3	2	3	3	3
31	3	3	3	3	2	3	3	3
32	4	1	2	4	3	3	4	3
33	4	3	3	4	4	4	2	2
34	3	2	2	4	1	4	2	4
35	4	2	2	4	1	4	2	2
36	3	3	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	2	3	2	3
38	4	3	2	3	2	3	1	4
39	4	2	3	4	2	4	2	4
40	3	3	3	3	3	4	3	3
41	4	3	4	4	3	4	4	4
42	4	3	2	3	2	4	3	3
43	4	4	4	4	3	4	3	3
44	4	4	4	3	4	4	3	4
45	4	2	4	4	0	4	0	4
46	4	3	4	4	4	4	4	2
47	4	3	3	3	3	4	3	3
48	4	2	2	3	3	4	2	3

49	4	2	3	4	2	4	2	4
50	4	3	4	4	4	4	3	3
51	4	4	4	4	3	1	4	4
52	3	2	3	4	3	4	2	3
53	3	3	3	3	3	3	2	3
54	2	3	2	4	1	4	2	3
55	4	3	2	3	3	3	2	3
56	4	3	2	3	3	3	2	3
57	3	2	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	1	2	1	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	2	2	3	2	3	2	2
62	4	2	3	3	1	4	3	3
63	4	2	2	3	3	3	2	3
64	4	2	4	1	3	4	2	3
65	3	2	2	2	2	3	2	3
66	3	3	2	2	2	3	2	3
67	4	2	4	1	3	4	2	3
68	4	2	2	4	1	3	2	3
69	4	2	2	3	2	2	3	2

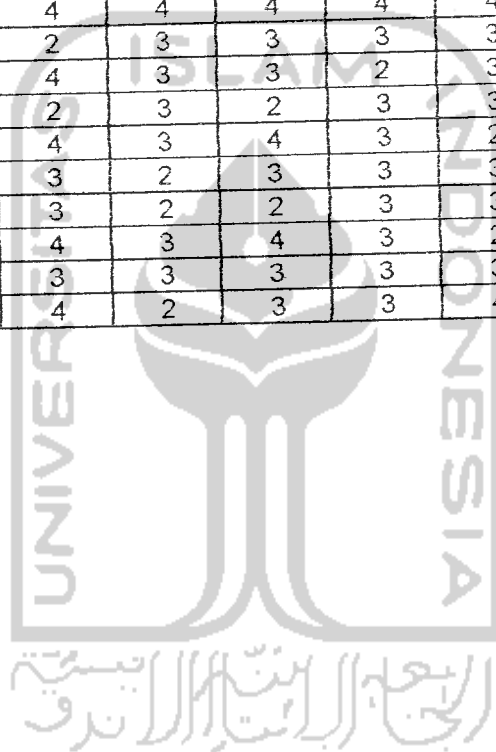


item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
4	4	4	2	2	4	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	2
1	4	3	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	2	3	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	2	2	3	2
2	4	4	4	4	1	4	2	1
4	4	4	4	1	4	4	3	2
3	1	3	3	3	2	3	2	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	1	4	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	0	1	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	3	3	2	3	2	3	3
2	4	3	3	4	1	3	4	2
3	4	4	2	4	3	4	3	4
1	1	4	3	2	2	2	1	1
3	3	3	2	2	3	2	2	3
3	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	3	0	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	4	1	4	2	3
3	3	3	3	4	1	4	2	3
4	4	4	3	1	1	4	4	4
2	3	4	2	4	4	4	4	1
2	3	3	3	2	2	4	4	2
2	2	2	4	4	3	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	4	4	3	4	4	3
2	2	2	4	4	2	4	4	1
3	4	3	2	3	2	4	4	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	2
3	1	4	4	4	4	4	4	3
0	3	2	4	4	4	4	3	1
2	4	4	3	4	4	4	3	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3

3	4	4	3	3	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	2	3	3	3	4	4	4
3	4	1	3	3	2	3	3	4
2	2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	3	3	2	4	3	4	2
4	4	3	4	2	4	3	4	2
3	3	3	4	4	3	3	4	4
1	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	1
2	2	3	3	3	2	3	3	2
1	2	2	3	2	2	4	4	2
2	3	2	3	3	2	4	3	2
2	3	2	3	3	2	4	3	2
1	2	2	3	2	2	4	4	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	2	2	3	2	2

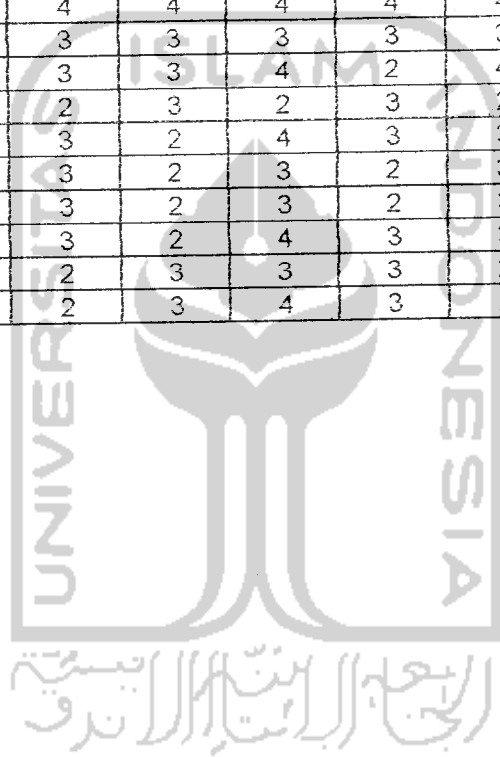


4	3	4	4	4	3	3	4	4
3	2	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	2	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	1	1	3	3	4	2	3	2
3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	2
2	2	2	3	2	3	3	2	3
2	1	4	3	4	3	2	1	4
3	2	3	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	1	4	3	4	3	2	1	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	2	3	3	4	2	2



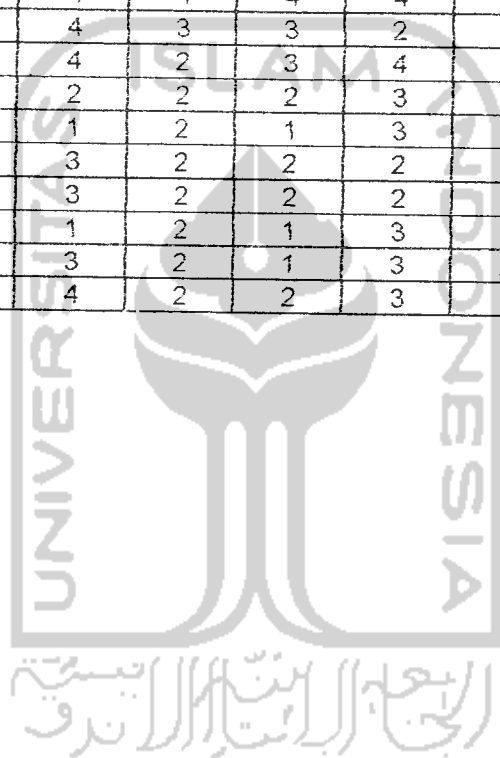
item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35	item37	item38
3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4
2	3	2	3	3	3	2	2	3
4	3	4	4	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	3	2	3	2	2	3
2	3	4	3	4	4	4	2	4
4	3	4	4	3	2	4	2	3
4	3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	1	4	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	3	4	4	2	4
1	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	2	2	3	2	3
1	2	3	2	4	3	3	1	4
1	3	0	3	3	4	3	1	2
3	3	4	3	4	1	4	1	4
3	3	3	2	3	3	2	3	2
4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4
2	3	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	4
3	2	4	3	4	3	4	3	4
3	2	4	1	4	4	1	2	3
3	3	3	2	1	1	2	1	0
3	2	4	3	3	3	3	1	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4
2	2	2	3	3	3	2	2	3
3	1	2	3	3	3	3	3	4
2	2	3	4	4	4	2	2	4
3	2	2	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4	2	4
3	4	4	3	4	1	4	2	4
3	4	3	3	4	3	3	3	4
4	2	3	3	4	3	4	2	4
3	3	1	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	4
3	2	3	3	4	3	3	3	3

3	3	4	4	4	3	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3	2
2	3	3	3	4	4	1	4	4
2	4	3	3	4	3	4	3	4
2	1	2	4	4	4	2	2	3
3	3	4	3	4	4	3	3	4
3	3	4	3	4	4	3	3	4
3	4	3	2	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	3	3	3	4	2	4	4	4
2	3	2	3	2	3	2	2	3
1	2	3	2	4	3	3	1	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3
1	2	3	2	4	3	3	1	3
3	3	2	3	3	3	2	1	3
1	2	2	3	4	3	2	2	2



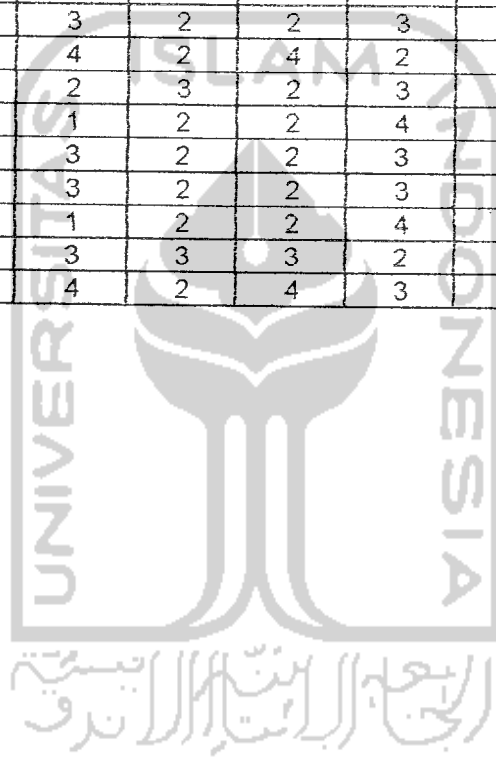
item39	item40	item41	item42	item43	item44	item46	item47	item48
3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4
3	2	2	2	3	2	3	3	2
2	3	3	2	2	2	2	3	3
3	2	2	3	2	2	3	2	2
3	3	3	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	2	4	4	4
3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	3	4	3	3	3	3	4
4	2	4	4	4	2	4	3	1
3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	2	4	3	2	3	4	3	4
4	4	4	2	4	4	4	2	4
3	2	2	3	3	2	2	3	3
2	3	2	3	2	1	4	4	3
4	2	1	2	3	3	3	3	3
4	3	4	1	3	2	4	4	2
2	3	3	2	2	2	3	4	3
4	3	4	4	2	3	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	2	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	2
2	3	2	2	2	2	2	3	4
3	1	3	4	2	3	1	1	1
3	3	3	2	1	1	3	2	2
4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	2	3	4	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	2	2	3	1	3	4	1	3
4	3	3	4	3	1	3	3	3
4	2	3	3	2	4	4	4	4
3	4	4	2	4	1	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	3
4	2	3	3	3	2	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	2	3

4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	2	3	4	4
3	2	1	1	2	2	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	1	1	3	3	2	4	1	2
4	3	4	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3	2	2
2	4	4	2	3	4	4	2	4
3	2	2	2	2	3	3	3	2
2	1	1	2	1	3	3	2	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3
2	1	1	2	1	3	3	2	3
3	2	3	2	1	3	2	3	2
1	2	4	2	2	3	3	1	1

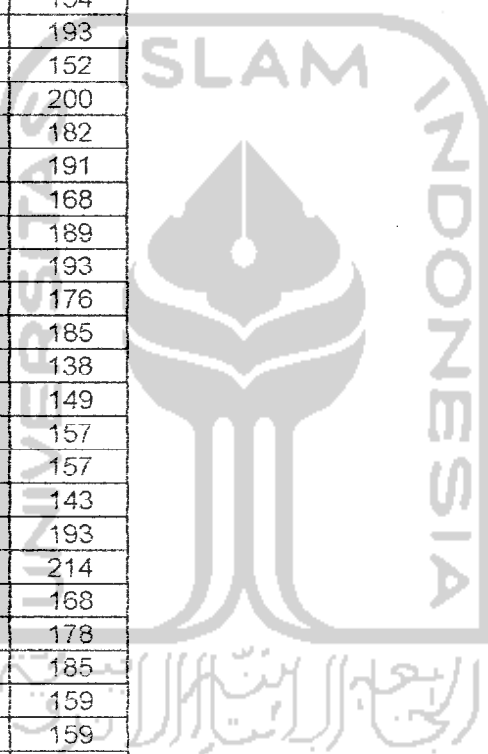


item49	item50	item51	item52	item53	item54	item55	item56	item57
3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	2	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	3	2	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	2	3
3	3	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2
4	4	4	3	4	3	4	4	4
1	3	4	3	3	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	3	3	1
4	4	3	4	3	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3
3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	4
4	4	3	3	3	1	2	4	4
2	3	2	2	3	3	2	2	2
3	3	2	2	2	4	4	2	3
4	3	1	2	1	4	4	3	3
1	4	2	1	1	4	4	2	4
3	3	3	3	2	3	3	2	2
2	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	4	3	4	3	4
4	4	3	4	1	2	2	2	3
4	4	3	4	1	2	2	2	3
2	2	2	3	3	2	2	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	3	1	1	3	3	2	2	1
4	4	1	4	2	2	1	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	3	3	3
4	4	3	3	3	2	3	2	2
4	4	2	4	3	3	4	1	3
3	3	2	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	4	3	3	3	4	2	4
4	4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4

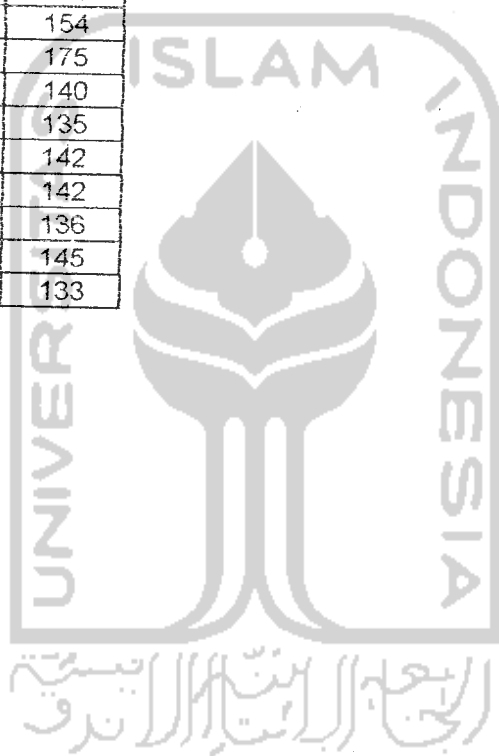
1	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	2	3	3	2	3
3	2	3	3	2	3	3	1	3
3	3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	4	2	4	2	4	3	4
3	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	1	2	2	4	3	3	2
3	2	3	2	2	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	2	3
3	3	1	2	2	4	3	3	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	4	2	4	3	2	3	2



item58	item59	jumlah
3	2	159
3	2	157
4	4	215
4	4	217
4	4	209
3	2	140
3	2	173
2	2	137
3	2	154
4	4	193
2	4	152
4	3	200
4	4	182
4	2	191
3	2	168
3	3	189
3	4	193
4	2	176
3	3	185
3	2	138
3	1	149
3	1	157
4	2	157
3	2	143
4	4	193
4	4	214
3	3	168
3	3	178
3	3	185
3	3	159
3	3	159
4	3	179
4	3	167
4	3	138
3	2	141
4	4	209
3	3	146
3	3	168
3	3	162
3	2	169
4	4	198
4	3	187
3	3	183
4	4	194
4	3	179
3	3	173
4	2	186
4	4	181



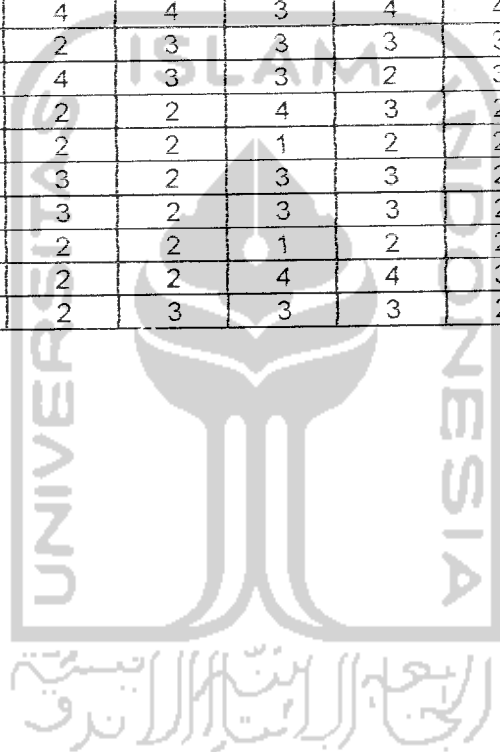
4	4	190
4	4	210
4	2	200
4	3	173
2	2	177
2	1	133
3	3	180
3	3	181
3	3	172
4	4	215
4	2	184
4	4	213
3	3	154
4	3	175
3	2	140
1	2	135
3	2	142
3	2	142
2	2	136
3	2	145
3	2	133



DATA VALID KECERDASAN EMOSIONAL

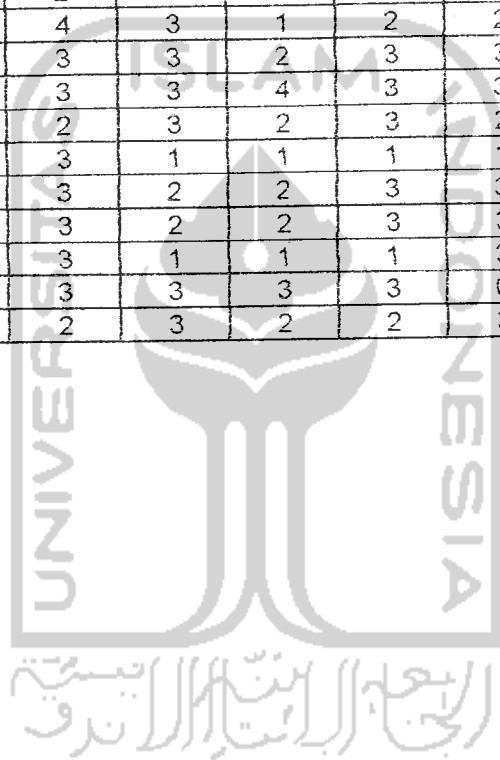
No	item1	item2	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	1	4	4	3	4	4	3	3
4	2	3	4	3	4	4	3	3
5	3	3	3	4	4	4	4	4
6	3	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	2	2	3
8	2	2	2	3	3	2	3	3
9	2	2	2	3	3	2	3	3
10	2	3	4	3	2	4	3	3
11	3	2	3	2	4	3	3	2
12	4	3	4	4	4	4	4	3
13	3	3	4	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	2	3	3	2	2
17	4	4	4	3	3	3	3	2
18	2	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	3	2	2	3	2	2
20	3	3	3	2	2	3	2	2
21	3	2	2	3	4	2	2	3
22	1	2	3	3	3	3	2	3
23	3	4	2	4	4	1	3	0
24	2	2	3	2	3	3	2	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	1	4	4
27	3	3	3	3	3	4	2	3
28	2	3	3	3	3	3	3	3
29	2	1	2	3	3	3	3	3
30	2	3	2	3	3	4	2	3
31	2	3	2	3	3	4	2	2
32	1	1	1	4	4	2	3	3
33	1	1	2	4	3	3	3	3
34	1	1	3	3	3	3	3	1
35	1	1	2	0	2	3	3	4
36	3	3	4	3	3	3	3	2
37	3	3	3	3	3	3	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	3	3	2	3	3
40	3	2	3	4	3	3	3	3
41	2	3	3	3	3	3	3	3
42	2	3	2	4	4	4	2	3
43	2	3	3	0	0	0	0	0
44	2	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	3	3	3	3
46	2	2	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	2	3	3	3	3
48	4	4	3	4	4	3	3	3

49	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	4	3	3
51	2	3	2	4	4	4	3	3
52	2	4	3	3	4	3	3	4
53	2	3	3	3	3	3	3	3
54	1	1	2	3	3	1	2	2
55	3	3	4	3	3	3	3	2
56	3	3	4	3	3	3	3	2
57	2	2	4	3	4	4	3	3
58	1	4	4	3	4	4	3	3
59	4	4	4	4	3	3	2	3
60	2	4	4	3	4	4	3	3
61	3	2	3	3	3	3	2	2
62	3	4	3	3	2	3	0	3
63	2	2	2	4	3	2	3	3
64	2	2	2	1	2	2	3	2
65	3	3	2	3	3	2	2	3
66	3	3	2	3	3	2	2	3
67	2	2	2	1	2	2	3	2
68	3	2	2	4	4	3	3	3
69	2	2	3	3	3	2	2	3



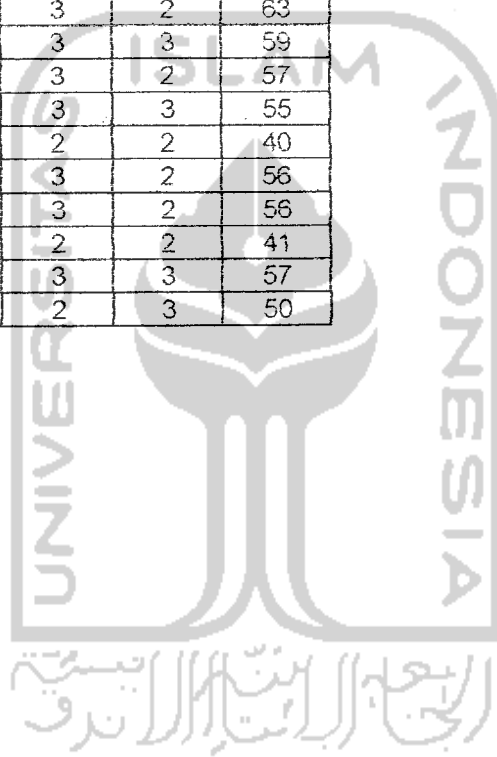
item11	item12	item14	item16	item17	item18	item19	item20	item21
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	1	1	1	4	2
3	3	3	2	3	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	2	2	3	3	2
2	3	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	3	3	4	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	3
3	3	2	4	2	4	3	4	2
4	3	2	3	2	1	1	3	2
2	2	1	3	1	1	2	4	1
2	3	3	1	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	1	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	2	3	3
3	4	3	3	2	3	2	3	3
3	4	3	4	3	2	3	4	1
2	4	3	3	2	3	2	3	3
3	4	2	3	4	3	1	1	2
2	4	2	0	3	2	4	2	3
2	4	4	3	3	4	4	3	3
1	3	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	2	3	3
2	3	2	3	3	4	3	3	2
4	3	3	2	3	4	2	3	4
2	4	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	2	3	3
2	4	2	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	2	4	3	4	4

0	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	2	4	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	2	4	3	4	4
2	4	2	4	1	3	3	1	4
2	4	3	3	3	4	4	2	4
2	4	3	3	3	4	4	2	4
3	3	4	3	1	1	2	3	3
3	3	1	4	2	3	3	3	2
4	3	2	3	3	4	2	3	3
3	3	4	3	1	2	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	2	3	1	1	1	1	2	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3
1	2	3	1	1	1	3	2	2
2	3	3	3	3	3	0	2	2
2	3	2	3	2	2	3	3	2



item23	item24	item25	item26	jumlah
2	3	3	3	60
2	3	3	3	60
2	3	3	2	58
3	3	3	3	66
4	4	4	3	77
3	3	3	3	56
3	3	3	2	56
3	3	3	2	54
2	3	3	2	52
3	3	3	3	63
4	2	2	3	59
4	4	4	4	80
4	3	3	1	63
3	3	3	2	57
3	3	3	3	61
2	2	2	3	55
3	3	2	3	66
3	3	3	3	61
2	2	2	3	54
2	3	3	2	54
1	3	3	2	57
4	2	3	3	53
2	3	3	3	49
3	3	2	2	50
3	3	3	1	61
4	4	4	4	78
3	3	3	3	62
3	3	3	3	63
3	4	4	2	60
3	3	2	3	59
3	3	2	3	58
3	3	3	1	56
3	3	3	2	56
2	4	2	1	50
3	4	4	1	50
3	3	3	3	66
2	3	3	3	55
2	2	3	3	60
2	3	3	2	53
3	3	3	2	60
3	3	3	3	63
3	3	3	3	64
3	3	3	3	57
3	3	3	3	59
3	3	3	3	65
3	3	3	3	62
3	2	2	3	59
3	3	3	4	72

3	3	3	3	58
3	3	3	2	66
3	3	3	2	69
4	3	3	3	69
3	4	3	3	67
2	3	3	2	49
3	3	3	3	65
3	3	3	3	65
3	4	3	2	60
4	4	2	4	64
2	3	3	3	65
3	4	3	2	63
3	3	3	3	59
1	3	3	2	57
3	3	3	3	55
2	3	2	2	40
3	3	3	2	56
3	3	3	2	56
2	3	2	2	41
3	3	3	3	57
1	2	2	3	50



Validitas dan Reliabilitas Sikap Kooperatif

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

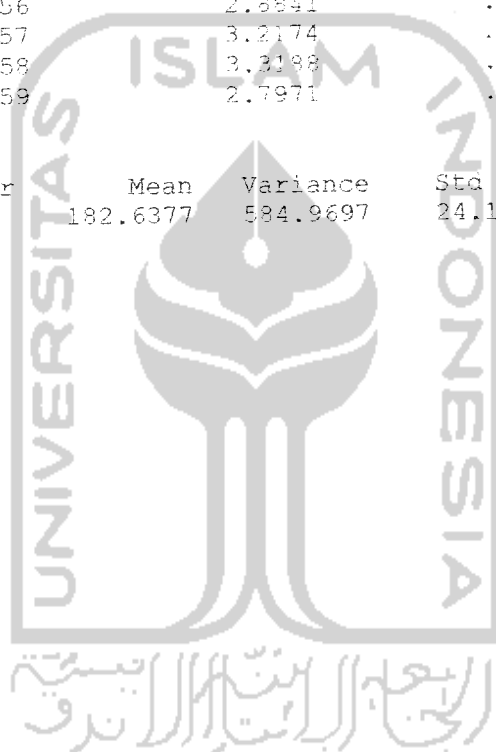
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ITEM1	3.6067	.5207	69.0
2.	ITEM2	2.7826	.7450	69.0
3.	ITEM3	2.9565	.9145	69.0
4.	ITEM4	3.3043	.7535	69.0
5.	ITEM5	2.9333	.9182	69.0
6.	ITEM6	2.7101	1.0446	69.0
7.	ITEM7	3.4203	.7155	69.0
8.	ITEM8	2.6232	.9717	69.0
9.	ITEM9	3.2029	.6769	69.0
10.	ITEM10	2.8986	1.0592	69.0
11.	ITEM11	3.1884	1.0186	69.0
12.	ITEM12	3.1014	.8427	69.0
13.	ITEM13	3.3043	.6486	69.0
14.	ITEM14	3.3043	.8796	69.0
15.	ITEM15	2.9565	.9615	69.0
16.	ITEM16	3.5217	.7785	69.0
17.	ITEM17	3.3769	.7878	69.0
18.	ITEM18	2.9130	1.0253	69.0
19.	ITEM19	3.2174	.7450	69.0
20.	ITEM20	2.7246	.9531	69.0
21.	ITEM21	3.0870	1.0106	69.0
22.	ITEM22	3.4929	.6330	69.0
23.	ITEM23	3.3043	.7337	69.0
24.	ITEM24	3.3333	.6104	69.0
25.	ITEM25	3.2699	.6882	69.0
26.	ITEM26	2.4058	.9126	69.0
27.	ITEM27	3.2899	.8926	69.0
28.	ITEM28	3.2444	.7747	69.0
29.	ITEM29	2.7391	.9019	69.0
30.	ITEM30	3.0145	.8134	69.0
31.	ITEM31	3.1884	.8622	69.0
32.	ITEM32	3.0290	.7270	69.0
33.	ITEM33	3.5217	.6555	69.0
34.	ITEM34	3.1594	.7768	69.0
35.	ITEM35	3.1394	.7973	69.0
36.	ITEM36	2.9420	.7637	69.0
37.	ITEM37	2.6957	.9441	69.0
38.	ITEM38	3.4546	.7369	69.0
39.	ITEM39	3.3333	.7605	69.0
40.	ITEM40	2.1841	.8686	69.0
41.	ITEM41	2.7484	.9211	69.0
42.	ITEM42	2.9420	.6234	69.0
43.	ITEM43	2.8114	.8041	69.0
44.	ITEM44	2.7330	.8913	69.0
45.	ITEM45	2.7826	.8379	69.0
46.	ITEM46	3.3623	.7030	69.0
47.	ITEM47	3.0725	.8964	69.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
48.	ITEM48	3.1304	.8386	69.0
49.	ITEM49	3.2609	.7603	69.0
50.	ITEM50	3.4058	.6259	69.0
51.	ITEM51	2.9710	.8907	69.0
52.	ITEM52	2.9855	.7764	69.0
53.	ITEM53	2.9565	.9145	69.0
54.	ITEM54	3.3623	.7270	69.0
55.	ITEM55	3.3478	.8012	69.0
56.	ITEM56	2.8841	.8141	69.0
57.	ITEM57	3.2174	.8020	69.0
58.	ITEM58	3.2188	.6750	69.0
59.	ITEM59	2.7971	.6674	69.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	182.6377	584.9697	24.1861	59



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	179.0290	575.6166	.3635	.9467
ITEM2	179.8551	566.9493	.4923	.9461
ITEM3	179.6812	566.9263	.3951	.9466
ITEM4	179.3333	566.7549	.4919	.9461
ITEM5	180.3043	583.2148	.0206	.9486
ITEM6	179.9275	560.1853	.4791	.9462
ITEM7	179.2174	573.6726	.3147	.9468
ITEM8	180.0145	566.6027	.3766	.9467
ITEM9	179.4348	568.2199	.5048	.9461
ITEM10	179.7391	569.6957	.2799	.9474
ITEM11	179.4493	561.6040	.4625	.9463
ITEM12	179.5362	568.7813	.3851	.9466
ITEM13	179.3333	569.9314	.4720	.9462
ITEM14	179.3333	564.4902	.4715	.9462
ITEM15	179.6812	557.0145	.5956	.9455
ITEM16	179.1159	569.9569	.3875	.9466
ITEM17	179.2609	566.7251	.4699	.9462
ITEM18	179.7246	559.6142	.5010	.9461
ITEM19	179.4203	567.6590	.4720	.9462
ITEM20	179.9130	555.8747	.6272	.9453
ITEM21	179.5507	563.9569	.3741	.9468
ITEM22	179.1449	568.3905	.5360	.9460
ITEM23	179.3333	566.9608	.5000	.9461
ITEM24	179.3043	574.3031	.3519	.9467
ITEM25	179.3478	565.3772	.5842	.9457
ITEM26	180.2319	567.9749	.0867	.9491
ITEM27	179.3478	559.3772	.5871	.9456
ITEM28	179.3913	567.8593	.4472	.9463
ITEM29	179.8986	564.1807	.4663	.9462
ITEM30	179.6232	560.7383	.6119	.9455
ITEM31	179.4493	563.9273	.4957	.9460
ITEM32	179.6097	567.6329	.4037	.9461
ITEM33	179.1159	569.2217	.5222	.9460
ITEM34	179.4783	569.4003	.4026	.9465
ITEM35	179.4783	561.2236	.6116	.9455
ITEM36	179.6957	582.1266	.0569	.9481
ITEM37	179.9420	559.3201	.5544	.9457
ITEM38	179.2029	563.1347	.5353	.9459
ITEM39	179.3043	583.3031	.6124	.9455
ITEM40	179.7536	557.8649	.6437	.9453
ITEM41	179.3623	559.1168	.5736	.9456

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if item Deleted
ITEM42	179.6957	563.6266	.5306	.9459
ITEM43	179.8261	561.7046	.5398	.9458
ITEM44	179.8841	563.8099	.4870	.9461
ITEM45	179.8551	577.1257	.1774	.9476
ITEM46	179.2754	563.2613	.6138	.9456
ITEM47	179.5652	563.7788	.4789	.9461
ITEM48	179.5072	558.1948	.6579	.9452
ITEM49	179.3768	571.7383	.3480	.9467
ITEM50	179.2319	566.5337	.6056	.9457
ITEM51	179.6667	562.7549	.5069	.9460
ITEM52	179.6522	562.7596	.5866	.9456
ITEM53	179.6812	555.2498	.6702	.9451
ITEM54	179.2754	571.2613	.3792	.9466
ITEM55	179.2899	562.5618	.6727	.9457
ITEM56	179.7536	561.1884	.5993	.9455
ITEM57	179.4203	560.9237	.6160	.9455
ITEM58	179.3188	563.6321	.6515	.9455
ITEM59	179.8406	556.6066	.6748	.9451

Reliability Coefficients

N of Cases = 69.0 N of Items = 59

Alpha = .9470

Validitas dan Reliabilitas Sikap Kooperatif

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ITEM1	3.6087	.5207	69.0
2.	ITEM2	2.7826	.7450	69.0
3.	ITEM3	2.9363	.9143	69.0
4.	ITEM4	3.3043	.7533	69.0
5.	ITEM6	2.7101	1.0446	69.0
6.	ITEM7	3.4203	.7155	69.0
7.	ITEM8	2.6232	.9717	69.0
8.	ITEM9	3.2029	.6769	69.0
9.	ITEM10	2.6966	1.0592	69.0
10.	ITEM11	3.1884	1.0186	69.0
11.	ITEM12	3.1014	.8427	69.0
12.	ITEM13	3.3043	.6486	69.0
13.	ITEM14	3.3043	.8796	69.0
14.	ITEM15	2.9565	.9615	69.0
15.	ITEM16	3.5217	.7785	69.0
16.	ITEM17	3.3768	.7878	69.0
17.	ITEM18	2.9130	1.0253	69.0
18.	ITEM19	3.2174	.7450	69.0
19.	ITEM20	2.7246	.9531	69.0
20.	ITEM21	3.0870	1.0108	69.0
21.	ITEM22	3.4928	.6330	69.0
22.	ITEM23	3.3043	.7337	69.0
23.	ITEM24	3.3333	.6104	69.0
24.	ITEM25	3.2699	.6682	69.0
25.	ITEM27	3.2699	.8928	69.0
26.	ITEM28	3.2464	.7747	69.0
27.	ITEM29	2.7391	.9013	69.0
28.	ITEM30	3.3143	.6134	69.0
29.	ITEM31	3.1884	.6622	69.0
30.	ITEM32	3.0290	.7270	69.0
31.	ITEM33	3.5217	.6553	69.0
32.	ITEM34	3.1594	.7700	69.0
33.	ITEM35	3.1594	.7873	69.0
34.	ITEM37	2.6957	.9641	69.0
35.	ITEM38	3.4343	.7749	69.0
36.	ITEM39	3.8683	.7603	69.0
37.	ITEM40	2.6641	.6667	69.0
38.	ITEM41	3.0134	.9917	69.0
39.	ITEM42	2.9120	.6201	69.0
40.	ITEM43	2.6117	.6797	69.0
41.	ITEM44	2.7333	.6973	69.0
42.	ITEM46	3.3423	.7270	69.0
43.	ITEM47	3.0134	.8984	69.0
44.	ITEM48	3.1304	.6386	69.0
45.	ITEM49	3.2609	.7603	69.0
46.	ITEM50	3.4058	.6263	69.0
47.	ITEM51	2.9710	.6907	69.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
48.	ITEM52	2.9888	.7764	69.0
49.	ITEM53	2.9565	.9145	69.0
50.	ITEM54	3.3623	.7270	69.0
51.	ITEM55	3.3478	.8012	69.0
52.	ITEM56	2.8841	.8141	69.0
53.	ITEM57	3.2174	.8020	69.0
54.	ITEM58	3.3186	.6700	69.0
55.	ITEM59	2.7971	.8674	69.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	172.1739	575.7346	23.9945	55



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if item Deleted
ITEM1	168.5652	566.5435	.3599	.9521
ITEM2	169.3913	557.5652	.5006	.9516
ITEM3	169.2174	558.1136	.3884	.9522
ITEM4	168.8696	558.2621	.4747	.9517
ITEM6	169.4638	550.6347	.4897	.9517
ITEM7	168.7536	564.4825	.3159	.9523
ITEM8	169.5507	557.5746	.3752	.9523
ITEM9	168.9710	558.9991	.5085	.9516
ITEM10	169.2754	560.4672	.2820	.9530
ITEM11	168.9855	552.3330	.4670	.9518
ITEM12	169.0725	559.3035	.3944	.9521
ITEM13	168.8696	560.8504	.4708	.9517
ITEM14	168.8696	555.0563	.4803	.9517
ITEM15	169.2174	547.8491	.5990	.9511
ITEM16	168.6522	560.9243	.4099	.9520
ITEM17	168.7971	557.3112	.4736	.9517
ITEM18	169.2609	549.9604	.5141	.9516
ITEM19	168.9565	559.2481	.4521	.9518
ITEM20	169.4493	547.1334	.6211	.9510
ITEM21	169.0870	556.2864	.3864	.9523
ITEM22	168.6812	559.1910	.5392	.9515
ITEM23	168.8696	558.0269	.4953	.9516
ITEM24	168.8406	565.0477	.3354	.9521
ITEM25	168.8841	555.8099	.5994	.9512
ITEM27	168.6841	550.3393	.5872	.9511
ITEM28	169.9275	559.0682	.4335	.9518
ITEM29	169.4349	553.7199	.4516	.9518
ITEM30	169.1594	551.2830	.6229	.9510
ITEM31	168.9855	555.1910	.4873	.9516
ITEM32	169.1449	556.7726	.4781	.9517
ITEM33	168.6522	554.3772	.5137	.9516
ITEM34	169.9146	560.0733	.4064	.9520
ITEM35	169.9146	552.3080	.6077	.9511
ITEM37	169.4183	549.6944	.5851	.9512
ITEM38	168.7391	550.5780	.3203	.9513
ITEM39	168.8406	553.4879	.5031	.9511
ITEM40	169.2099	543.4442	.6539	.9509
ITEM41	168.6966	549.9484	.5769	.9512
ITEM42	169.9319	551.2820	.5350	.9513
ITEM43	169.3823	552.5286	.5426	.9514
ITEM44	169.4273	554.8296	.4897	.9516

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM46	168.8116	554.3669	.6027	.9512
ITEM47	169.1014	555.1607	.4675	.9517
ITEM48	169.0435	548.8363	.6666	.9508
ITEM49	168.9130	562.1967	.3594	.9522
ITEM50	168.7681	557.3572	.6086	.9513
ITEM51	169.2029	553.6053	.5091	.9515
ITEM52	169.1884	554.1267	.5747	.9513
ITEM53	169.2174	546.2609	.6699	.9507
ITEM54	168.8116	562.0081	.3829	.9521
ITEM55	168.8261	553.3223	.5775	.9512
ITEM56	169.2899	551.6795	.6116	.9511
ITEM57	168.9565	552.2167	.6068	.9511
ITEM58	168.8551	554.6552	.6486	.9510
ITEM59	169.3768	547.4442	.6784	.9507

Reliability Coefficients

N of Cases = 69.0

N of Items = 55

Alpha = .9524

Reliabilitas dan validitas kecerdasan emosional

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ITEM1	2.4202	.8118	69.0
2.	ITEM2	2.6957	.8455	69.0
3.	ITEM3	2.4493	.8141	69.0
4.	ITEM4	2.8841	.7580	69.0
5.	ITEM5	2.9710	.8220	69.0
6.	ITEM6	3.1449	.5759	69.0
7.	ITEM7	2.9420	.7453	69.0
8.	ITEM8	2.7391	.6100	69.0
9.	ITEM9	2.7826	.6387	69.0
10.	ITEM10	2.8406	.6779	69.0
11.	ITEM11	2.6377	.8220	69.0
12.	ITEM12	3.2754	.5658	69.0
13.	ITEM13	2.5942	.6028	69.0
14.	ITEM14	2.8116	.6480	69.0
15.	ITEM15	2.6377	.7270	69.0
16.	ITEM16	2.9130	.7310	69.0
17.	ITEM17	2.5362	.7967	69.0
18.	ITEM18	2.9130	.8530	69.0
19.	ITEM19	2.6812	.8312	69.0
20.	ITEM20	2.9841	.6760	69.0
21.	ITEM21	2.8696	.7258	69.0
22.	ITEM22	2.4493	.7384	69.0
23.	ITEM23	2.7971	.6983	69.0
24.	ITEM24	3.0435	.4981	69.0
25.	ITEM25	2.9841	.5011	69.0
26.	ITEM26	2.5942	.7137	69.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.8913	62.9005	7.9247	26

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	69.9710	57.3521	.3895	.8080
ITEM2	69.6257	56.5972	.4314	.8059
ITEM3	69.9420	60.4573	.1343	.8200
ITEM4	69.5072	56.7536	.4791	.8040
ITEM5	69.4203	57.5119	.3700	.8089
ITEM6	69.2464	58.9531	.3976	.8085
ITEM7	69.4493	58.0452	.3699	.8089
ITEM8	69.6522	59.1714	.3471	.8101
ITEM9	69.6087	58.7123	.3760	.8089
ITEM10	69.5507	60.9569	.1308	.8184
ITEM11	69.7536	57.2472	.3922	.8079
ITEM12	69.1159	59.1922	.3777	.8093
ITEM13	69.7971	61.4288	.3921	.8204
ITEM14	69.5797	59.4923	.3900	.8122
ITEM15	69.7536	60.2472	.3794	.8169
ITEM16	69.4783	57.1944	.4229	.8064
ITEM17	69.8551	57.4787	.3880	.8080
ITEM18	69.4783	54.4297	.6073	.7967
ITEM19	69.7101	58.5824	.2812	.8132
ITEM20	69.5072	57.3301	.4289	.8067
ITEM21	69.5217	57.0767	.4739	.8044
ITEM22	69.9420	61.2025	.0911	.8207
ITEM23	69.5942	57.3035	.4738	.8047
ITEM24	69.3478	60.3771	.1810	.8126
ITEM25	69.5072	59.8124	.4134	.8085
ITEM26	69.7971	57.8112	.4128	.8071

Reliability Coefficients

N of Cases = 69.0

N of Items = 26

Alpha = .8160

R E L

Reliabilitas dan validitas kecerdasan emosional

----- Method 1 (space saved) will be used for this analysis -----

Item-01

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

			Mean	Std. Dev.	Cases
ITEM1	1.	ITEM1	2.4233	.8118	69.0
ITEM2	2.	ITEM2	1.8937	.8455	69.0
ITEM4	3.	ITEM4	2.3841	.7580	69.0
ITEM5	4.	ITEM5	2.0710	.9120	69.0
ITEM6	5.	ITEM6	3.1462	.8739	69.0
ITEM7	6.	ITEM7	2.9424	.7153	69.0
ITEM8	7.	ITEM8	2.7091	.8100	69.0
ITEM9	8.	ITEM9	2.7826	.8387	69.0
ITEM11	9.	ITEM11	2.6877	.8120	69.0
ITEM12	10.	ITEM12	3.2754	.8858	69.0
ITEM14	11.	ITEM14	2.8176	.6440	69.0
ITEM16	12.	ITEM16	2.9130	.7810	69.0
ITEM17	13.	ITEM17	2.5322	.7967	69.0
ITEM18	14.	ITEM18	2.8131	.8630	69.0
ITEM19	15.	ITEM19	2.6912	.8312	69.0
ITEM20	16.	ITEM20	2.8041	.8760	69.0
ITEM21	17.	ITEM21	2.8698	.8258	69.0
ITEM23	18.	ITEM23	2.7971	.8993	69.0
ITEM24	19.	ITEM24	3.0433	.8981	69.0
ITEM25	20.	ITEM25	2.8984	.8131	69.0
ITEM26	21.	ITEM26	2.5941	.7137	69.0

Reliab

Statistics for
SCALEMean
2.4233Variance
.48894Std. Dev.
.6985N of
Variables
21

N of Cases

Alpha

LAMPIRAN C

1. Deskripsi Kategori Data Hipotetik
2. Uji Asumsi dan Linieritas
3. Hasil Analisis Data

Uji asumsi normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Sikap Kooperatif
N		69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.42	172.17
	Std. Deviation	7.259	23.994
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.080
	Positive	.081	.080
	Negative	-.072	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.672	.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.757	.773

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji asumsi linearitas

ANOVA Table

	Sikap Kooperatif * Kecerdasan Emosional				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	26791.413	20047.074	6744.339	12358.500	39149.913
df	24	1	23	44	68
Mean Square	1116.309	20047.074	293.232	280.875	
F	3.974	71.374	1.044		
Sig.	.000	.000	.438		

Correlations

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Sikap Kooperatif
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.716*
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	69	69
Sikap Kooperatif	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	69	69

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.505	16.885

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	57.0000	46.4294	.3885	.8293
ITEM2	56.7246	47.4554	.4240	.8259
ITEM4	56.5362	47.2311	.4638	.8239
ITEM5	56.4493	47.2511	.4214	.8260
ITEM6	56.2754	48.7613	.4471	.8256
ITEM7	56.4793	48.2816	.3719	.8282
ITEM8	56.5812	49.4251	.3499	.8298
ITEM9	56.6377	49.2031	.3432	.8292
ITEM11	56.7826	48.8780	.4062	.8242
ITEM12	56.1449	49.3905	.3744	.8282
ITEM14	56.6007	49.6535	.2064	.8315
ITEM16	56.5072	47.3242	.4522	.8244
ITEM17	56.8341	47.7811	.3902	.8274
ITEM18	56.5072	44.8713	.6134	.8152
ITEM19	56.7391	46.0725	.3507	.8347
ITEM20	56.5362	48.2313	.4104	.8260
ITEM21	56.5507	47.7217	.4427	.8249
ITEM23	56.6232	47.5314	.4348	.8232
ITEM24	56.3769	50.5613	.1652	.8319
ITEM25	56.5362	49.3483	.4198	.8275
ITEM26	56.8261	49.0670	.4134	.8263

Reliability Coefficients

N of Cases = 69.0

N of Items = 1

Alpha = .8333

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	69	40	80	59.42	7.259
Sikap Kooperatif	69	133	217	172.17	23.994
Valid N (listwise)	69				



Frequencies

Statistics

		Kecerdasan Emosional	Sikap Kooperatif
N	Valid	69	69
	Missing	0	0

Frequency Table

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	58	84.1	84.1	84.1
	tinggi	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sikap Kooperatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	26	37.7	37.7	37.7
	tinggi	43	62.3	62.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

DESKRIPSI KATEGORI DATA HIPOTETIK

NAMA VARIABEL	SIKAP KOOPERATIF	
JUMLAH ITEM	55	(Jumlah item yang valid)
SKOR TERENDAH ITEM	1	(Skor jawaban item paling rendah)
SKOR TERTINGGI ITEM	4	(Skor jawaban item paling tinggi)
SKOR MINIMAL HIPOTETIK	55	(Jumlah item x skor terendah item)
SKOR MAKSIMAL HIPOTETIK	220	(Jumlah item x skor tertinggi item)
MEAN HIPOTETIK	137,5	$((\text{Skor max} + \text{skor min}) / 2)$
STANDARD DEVIASI HIPOTETIK	27,5	$(1/6 (\text{skor max} - \text{skor min}))$

PERHITUNGAN

SKOR TERTINGGI (BATAS ATAS)	165	$(\text{Mean} + (1.0 \text{ SD}))$
SKOR RENDAH (BATAS BAWAH)	110	$(\text{Mean} - (1.0 \text{ SD}))$

TABEL KATEGORI SKOR VARIABEL

KATEGORI	SKOR	FREKUENSI	%
TINGGI	$X > 165$		
SEDANG	$110 < X \leq 165$		
RENDAH	$X \leq 110$		

DESKRIPSI KATEGORI DATA HIPOTETIK

NAMA VARIABEL	KECERDASAN EMOSIONAL	
JUMLAH ITEM	21	(Jumlah item yang valid)
SKOR TERENDAH ITEM	1	(Skor jawaban item paling rendah)
SKOR TERTINGGI ITEM	4	(Skor jawaban item paling tinggi)
SKOR MINIMAL HIPOTETIK	26	(Jumlah item x skor terendah item)
SKOR MAKSIMAL HIPOTETIK	84	(Jumlah item x skor tertinggi item)
MEAN HIPOTETIK	55	$((\text{Skor max} + \text{skor min}) / 2)$
STANDARD DEVIASI HIPOTETIK	9,7	$(1/6 (\text{skor max} - \text{skor min}))$

PERHITUNGAN

SKOR TERTINGGI (BATAS ATAS)	64,7	$(\text{Mean} + (1.0 \text{ SD}))$
SKOR RENDAH (BATAS BAWAH)	45,3	$(\text{Mean} - (1.0 \text{ SD}))$

TABEL KATEGORI SKOR VARIABEL

KATEGORI	SKOR	FREKUENSI	%
TINGGI	$X > 64.7$		
SEDANG	$45.3 < X \leq 64.7$		
RENDAH	$X \leq 45.3$		



PT. PABRIK CAMBRICS

PRIMISSIMA

Jl. Raya Magelang Km. 15, Medari, Sleman, Yogyakarta 55515, Indonesia Tel. (0274) 868 408, Fax. (0274) 868 417, E-mail : Primiss@yogya.wasantara.net.id.
Sertifikat SNI : 19-9002/ISO-9002 dari TIQA-BBT

SURAT KETERANGAN

No : 1740/600/Ket/2004

PT. Pabrik Cambrics PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yusep Harianto
No. Mahasiswa : 96 231 153
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas/Jurusan : Psikologi / Psikologi
Judul : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Sikap Kooperatif

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Pabrik Cambrics PRIMISSIMA, Medari, Sleman, Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medari, 13 Agustus 2004
PT. PRIMISSIMA





الجامعة الإسلامية في
إندونيسيا

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus Terpadu, Jalan Kaliurang Km. 14,5 Telp. (0274) 896146, Fax. 896147 Yogyakarta 55584

Nomor : /Dek/70/FP/ /
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

Yogyakarta, Juni 2002

Kepada Yth.
Bapak/Ibu _____
di
Tempat

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : YUSEP HARIANTO
No. Mhs. : 96 231 153

Agar dapat melakukan penelitian/survey/try-out angket/studi kasus *) di Instansi Bapak/Ibu/Sdr.

Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai syarat kelulusan study di Fakultas kami.

Adapun judul skripsinya adalah :

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan
Sikap Kooperatif Karyawan

Dengan Dosen Pembimbing : 1. Sri Hartati, Dra., M.S.
2. Sus Budi Harto, S.Psi, psikolog.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dekan

Dr. Sukarti

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus Terpadu, Jalan Kaliurang Km. 14,5 Telp. (0274) 896146, Fax. 896147 Yogyakarta 55584

PERNYATAAN MENJAGA ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahiim

Artanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Yusep Handano

No Mahasiswa : 00.231.23

tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia yang sedang menyelesaikan skripsi berupa skripsi.

Dengan surat ini saya menyatakan bahwa dalam proses penulisan skripsi tersebut tidak akan melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi lembaga tempat saya belajar.

Dengan surat ini saya setuju dengan sesungguhnya, dan apabila pada waktu karya saya dinyatakan selesai serta diuji, kemudian oleh dewan penguji ditemukan bukti-bukti pelanggaran etika akademik, maka saya menerima sanksi yang dinyatakan gugur dan membuat kembali skripsi baru yang merupakan hasil karya saya pribadi.

Dengan pernyataan ini saya tanda tangani sebagai salah satu syarat penulisan skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Alhamdulillahirabbil 'alamin

Jogjakarta, 08 September 2001

Yang menyatakan



Handano
Yusep Handano
Mengetahui

Kepala Departemen

Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Indonesia

[Signature]
Drs. M. Bachrudin, M.Psi

[Signature]
DR. Sukarti