

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
RSUD BENDAN KOTA  
PEKALONGAN**

**PENELITIAN**



**Disusun Oleh :  
M.Maulidin.Fachrur**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEKALONGAN  
2019**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAKSI .....	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I     PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2. Pembatasan Masalah .....	4
1.2.3. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1   Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2   Kegunaan Akademis.....	7
BAB II     TINJAUAN PUSTAKA.....	8

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1.3. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan	15
2.2.2 Kecerdasan Emosional .....	16
2.2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	16
2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	18
2.2.3. Kecerdasan Spiritual .....	19
2.2.3.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual .....	19
2.2.3.2. Ciri Kecerdasan Spiritual.....	20
2.2.3.3. Fungsi Kecerdasan Spiritual .....	22
2.2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23
2.4 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1 Jenis dan Obyek Penelitian.....	27
3.1.1. Jenis Penelitian .....	27
3.1.2. Obyek Penelitian.....	27
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel .....	27
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	31

3.3.1.	Populasi Penelitian.....	31
3.3.2.	Sampel Penelitian .....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5	Analisis Data.....	35
3.5.1.	Skala Pengukuran .....	35
3.5.2.	Pengujian Instrumen .....	36
3.5.3.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.5.4.	Pengujian Hipotesis .....	38
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN .....	45
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.1.1.	Sejarah RSUD Bendan.....	45
4.1.2.	Visi dan Misi RSUD Bendan Kota Pekalongan .....	48
4.1.2.1.	Visi RSUD Bendan Kota Pekalongan .....	48
4.1.2.2.	Misi RSUD Bendan Kota Pekalongan.....	48
4.1.2.3.	Strategi Kebijakan RSUD Bendan Kota Pekalongan.....	48
4.1.3.	Struktur Organisasi RSUD Bendan Kota Pekalongan .....	52
4.1.4.	Tugas dan Fungsi RSUD Bendan Kota Pekalongan.	53
BAB V	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	55
5.1	Deskripsi Responden .....	55
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	59
5.3	Pengujian Kelayakan Instrumen Penelitian.....	67
5.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
5.5	Pengujian Hipotesis .....	74

5.5.1. Uji F hitung .....	74
5.5.2. Uji t hitung .....	75
5.5.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
5.5.4. Uji Dominan.....	76
5.6 Pembahasan .....	77
5.7 Keterbatasan Penelitian .....	80
BAB VI KESIMPULAN .....	81
6.1 Simpulan.....	81
6.2 Saran .....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	10
3.1. Jumlah Tenaga Struktural dan Tenaga Non Medis.....	33
5.1 Deskripsi Bagian Responden.....	56
5.2 Deskripsi Umur Responden.....	56
5.3 Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....	57
5.4 Deskripsi Pendidikan Responden .....	58
5.5 Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional.....	61
5.6 Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual.....	64
5.7 Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	67
5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual .....	68
5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	69
5.11 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	70
5.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
5.13 Uji ANOVA (Uji F).....	74
5.14 Uji t Hitung .....	75
5.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
5.16 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.2 Kerangka Pemikiran .....	25
4.1. Struktur Organisasi .....	52

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaanya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (EQ), sumber daya manusia yang unggul juga haruslah seseorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun.

Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Atas hal tersebut maka kecerdasan emosional (EQ) maupun kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki para karyawan harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga diharapkan akan berdampak



positif terhadap kinerja karyawan sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

RSUD Bendan Kota Pekalongan merupakan bagian dari institusi dibawah pemerintahan Kota Pekalongan. RSUD Bendan Kota Pekalongan beroperasi dibidang kesehatan tentunya tidak terlepas dari peranan para karyawan mulai dari tingkat direktur sampai ke *cleaning service*.

Dalam menjalankan tugas, setiap hari karyawan dihadapkan dengan beban tugas silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, tak jarang hal ini dapat menyebabkan emosi jadi tidak stabil serta menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini, pengendalian emosi sangat dibutuhkan untuk dapat berkinerja tinggi.

Belum lagi karyawan harus berhadapan dengan tugas-tugas yang berkaitan dengan angka-angka serta kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan, hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual menjadi salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dilihat dari tugas utama RSUD Bendan Kota Pekalongan karyawan dituntut untuk bersikap jujur dan bertanggung jawab

RSUD Bendan Kota Pekalongan, mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang baik. Tetapi berdasarkan pengamatan langsung, penulis melihat ada beberapa karyawan yang perilakunya kurang baik di lingkungan kerjanya. Perilaku kurang baik yang dilakukan beberapa karyawan ini diantaranya adalah mengobrol saat jam kerja, serta tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Ketidakhadiran karyawan bisa

mengakibatkan penumpukan pekerjaan sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja, karena mereka harus menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan tenggang waktu yang terbatas. Perilaku tersebut menggambarkan adanya rasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta manajemen diri yang rendah.

Perilaku tersebut tidak akan terjadi apabila karyawan memiliki EQ dan SQ yang tinggi. Karena, individu dengan emosi yang cerdas mampu me-manajemen diri sendiri dengan memanfaatkan waktu secara berkualitas, memotivasi diri sehingga semangat dalam bekerja, serta mampu mengatasi stres saat bekerja sehingga pada akhirnya dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Dalam hal kecerdasan spiritual, karyawan dapat mengendalikan sikapnya terhadap pekerjaan. Misalnya mengurangi rasa kebosanan yang timbul, mencegah hilangnya inisiatif dan semangat kerja dan kecenderungan untuk tidak merugikan perusahaan. Karena individu dengan kecerdasan spiritual yang baik tahu, bahwa ketika ia merugikan orang lain, ia merugikan diri sendiri.

Selain itu, kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja lebih baik.

Dalam Safaria dan Saputra (2009:227) dikatakan bahwa, kebermaknaan spiritual telah banyak ditelaah oleh para ahli, dan ditegaskan bahwa ada hubungan yang positif antara kebermaknaan spiritual dengan kesehatan mental seseorang.

Dalam Erlina (2011:27) disebutkan bahwa masalah penelitian diartikan sebagai suatu perbedaan antara hasil penelitian satu dengan lainnya, perbedaan antara teori dengan kenyataan serta adanya penyimpangan antara apa yang direncanakan atau apa yang diharapkan dengan kenyataan. Beberapa penelitian

sebelumnya telah membahas mengenai pengaruh EQ dan SQ terhadap kinerja karyawan.

Karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bendan Kota Pekalongan”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hal inilah yang membuat pentingnya pembahasan lebih lanjut dengan judul : **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN.”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kinerja Karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan dalam proses pencapaiannya masih belum optimal. Karyawan dinilai tidak disiplin waktu, kurang bertanggungjawab, dan kurang memiliki inisiatif yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.
2. Kecerdasan Emosional yang tidak siap dihadapi oleh karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat dan kepercayaan diri untuk meningkatkan kinerjanya, tidak dapat

mengendalikan diri dan tidak adanya motivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

3. Kecerdasan Spiritual yang tidak dimiliki karyawan sehingga karyawan tidak memiliki rasa untuk mengembangkan diri, tidak memiliki kemampuan untuk menghadapi suatu masalah dan masih kurang fokus dalam menangani tugas.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti tidak mengkaji seluruh faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, yakni hanya sebatas Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Peneliti membatasi subjek penelitian yakni hanya pada karyawan tenaga struktural dan tenaga non medis RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kinerja Karyawan dalam penelitian ini ditinjau dari persepsi masing-masing manajer tingkat menengah dan karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan untuk menilai bagaimana kegiatan dan aktivitas dalam perusahaan ini berlangsung.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan?
2. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan?
3. Dari kedua variabel tersebut variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitain ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian, antara lain:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Menjadi informasi yang menarik dan menjadi salah satu masukan dalam meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan tambahan informasi yang diperlukan atau tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan perbandingan oleh peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sejenis dan masalah yang sama di masa yang akan datang.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu manajemen pemasaran serta studi aplikasi dengan teori-teori serta literatur-literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti untuk mengetahui adanya hubungan antara kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan, seperti yang telah dilakukan oleh :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Saida (2014) **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu.”** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhaimi (2013), **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh.”** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat

Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh. Namun secara parsial komitmen organisasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan tetapi positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional mempunyai peranan penting yang sama baik secara individu maupun bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin dan Indriasari, R (2011) **“Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etika mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.”** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika Mahasiswa Akuntansi



**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian**

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Zainal Saida (2014), Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu	Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>Sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasana spiritual terhadap kinerja karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Tidak meneliti tentang gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan</p>
2	Edi Suhaimi (2013), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>Sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasana emosional terhadap kinerja karyawan</p>

	(KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh.”			Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh. Secara parsial komitmen organisasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan tetapi positif terhadap kinerja karyawan.	<b>Perbedaan :</b> Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi
3	Jamaluddin dan Indriasari, R (2011) Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etika mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako	kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika	Analisis Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika Mahasiswa Akuntansi	<b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel kecerdasana emosional dan kecerdasan spiritual  <b>Perbedaan :</b> Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan etika





## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:125) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Sedangkan menurut Gibson (2010:220) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron(1998 : 15) dalam Wibowo (2007:2) ”Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Menurut Idochi Anwar (1984 : 86) dalam Wibowo (2007:5) Kinerja yaitu berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagaim aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Grounlund dalam Wibowo (2007:5) Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak ritme atau urutan kerja yang

sesuai dengan prosedur sehingga memperoleh syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

Sudarmanto (2009:85) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Menurut Prawirosentono (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dessler (2009:127) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Dari berbagai definisi yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses dan hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

#### **2.2.1.3. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan**

Dalam rangka peningkatan kinerja, A. Dale Timple dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 22) mengatakan setidaknya terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
  - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
  - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa inofasi, antara lain:



- a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
  - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
    - Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan
    - Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
  4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
  5. Melakukan rencana tindakan tersebut
  6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum Mulai dari awal, apabila perlu.

## **2.2.2 Kecerdasan Emosional**

### **2.2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Inteligensi atau kecerdasan menurut Dusek (Casmimi,2007:14) dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar.

Berdasarkan pengertian tradisional, kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis dan berhitung yang merupakan ketrampilan kata dan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal (sekolah) dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses dibidang akademis. Tetapi definisi keberhasilan hidup tidak hanya itu saja. Pandangan baru yang berkembang mengatakan bahwa ada kecerdasan lain di luar kecerdasan intelektual (IQ) seperti bakat, ketajaman sosial, hubungan sosial, kematangan emosi dan lain-lain yang harus dikembangkan juga. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan emosional (EQ) (Melandy dan Aziza, 2006).

Davies (Casmini, 2007: 17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang yang disesuaikan dengan dirinya.

Steiner dalam Utama (2009: 1) menjelaskan kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi.

Patton pada tahun 1998 dalam Utama (2009: 1) mengemukakan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengetahui emosi secara efektif guna mencapai tujuan, dan membangun hubungan yang produktif dan dapat meraih keberhasilan.

Bar-On pada tahun 2000 dalam Utama (2009: 1) menyebutkan kecerdasan emosi adalah suatu rangkaian emosi, pengetahuan emosi dan kemampuan-

kemampuan yang mempengaruhi kemampuan keseluruhan individu untuk mengatasi masalah tuntutan lingkungan secara efektif.

Mellandy dan Aziza (2006) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

#### **2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman (Casmimi, 2007: 23-24) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain :

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan.

Hal ini lebih memicu pada lingkungan. Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun tinggi. Dapsari

(Casmini, 2007: 24) megemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain :

- a. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasisituasi dalam hidup. Seperti menagani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
- b. Terampil dalam membina emosi. Terampil di dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
- c. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi : intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, ketidakpuasan konstruktif
- d. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
- e. Optimal pada kesehatan secara umumkualitas hidup dan kinerja yang optimal.

### **2.2.3. Kecedasan Spiritual**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual melingkupi seluruh kecerdasan-kecerdasan yang terdapat pada manusia (Safaria, 2007:15).

Menurut Agustian, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap perilaku dan kegiatan, (Agustian, 2008,13).”

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena

merasa sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki (Utama, 2010).

#### **2.2.3.2. Ciri Kecerdasan Spiritual**

Ciri Kecerdasan Spritual ( Agustian, Zohar dan marshall, 2007, hal. 14) mengindikasikan tanda dari SQ yang telah berkembang dengan baik mencakup hal berikut:

- a. Tawazzun (Kemampuan bersikap fleksibel).
- b. Kaffah (Mencari jawaban yang mendasar dalam melihat berbagai persoalan secara holistik).
- c. Memiliki kesadaran tinggi dan istiqomah dalam hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.
- d. Tawadhu\* (Rendah hati).
- e. Ikhlas dan tawakkal dalam menghadapi dan melampaui cobaan.
- f. Memiliki integritas dalam membawakan visi dan nilai pada orang lain.

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall dan Sinetar dalam Bowo (2009), yaitu:

- a. Memiliki Kesadaran Diri

Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi.

- b. Memiliki Visi

Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

c. Bersikap Fleksibel

Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.

d. Berpandangan Holistik

Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibalikinya.

e. Melakukan Perubahan

Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status quo dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.

f. Sumber Inspirasi

Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.

g. Refleksi Diri

Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

### **2.2.3.3. Fungsi Kecerdasan Spiritual**

(Zohar & Marshall, 2007, hal. 12-13) menyebutkan dalam bukunya bahwa kita menggunakan SQ untuk:

- a. Menjadikan kita untuk menjadi manusia apa adanya sekarang dan member potensi lagi untuk terus berkembang.
- b. Menjadi lebih kreatif. Kita menghadirkannya ketika kita inginkan agar kita menjadi lues, berwawasan luas, dan spontan dengan cara yang kreatif.
- c. Menghadapi masalah ekstensial yaitu pada waktu kita secara pribadi terpuruk terjebak oleh kebiasaan dan kekhawatiran, dan masa lalu kita akibat kesedihan. Karena dengan SQ akan kita sadar bahwa kita mempunyai masalah ekstensial dan membuat kita mengatasinya atau paling tidak kita bisa berdamai dengan masalah tersebut.
- d. SQ dapat digunakan pada masalah krisis yang sangat membuat kita seakan kehilangan keteraturan diri. Dengan SQ suara hati kita akan menuntun kejalan yang lebih benar.
- e. Kita juga akan lebih mempunyai kemampuan beragama yang benar, tanpa harus fanatik dan tertutup terhadap kehidupan yang sebenarnya sangat beragam.
- f. SQ memungkinkan kita menjembatani atau menyatukan hal yang bersifat personal dan interpersonal, antara diri dan orang lain karenanya kita akan sadar akan ingritas orang lain dan integritas kita.

- g. SQ juga kita gunakan untuk mencapai kematangan pribadi yang lebih utuh karena kita memang mempunyai potensi untuk itu. Juga karena SQ akan membuat kita sadar mengenai makna dan prinsip sehingga ego akan di nomor duakan, dan kita hidup berdasarkan prinsip yang abadi.
- h. Kita akan menggunakan SQ dalam menghadapi pilihan dan realitas yang pasti akan datang dan harus kita hadapi apapun bentuknya. Baik atau buruk jahat atau dalam segala penderitaan yang tiba-tiba datang tanpa kita duga, (Zohar & Marshall, 2007, hal. 12-13).

#### **2.2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual (Zohar & Marshall, 2007, hal. 12-13)

- a. *Inner value* (nilai-nilai spiritual dari dalam) yang berasal dari dalam diri, (suara hati) *transparency, responsibilities, accountabilities, fairness dan social wareness*.
- b. *Drive* yaitu dorongan dan usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja seperti telah dijelaskan di atas bahwa kecerdasan emosional, aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan



80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka terlihat bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dasar penyusunan kerangka pikir penelitian ini diawali dari pemikiran bagaimana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Pertautan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan akan dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk

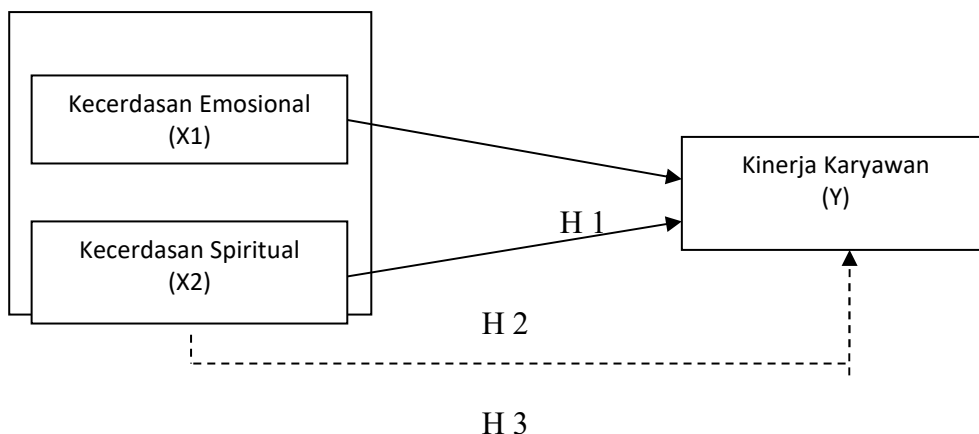
merumuskan hipotesis.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Kecerdasan spriritual adalah sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dancinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pahamansampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baikdan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan.

Kinerja karyawan merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis yang dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui jalan riset. Dengan kata lain hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah yang membutuhkan pembuktian untuk diuji kebenarannya.

Dari gambaran diatas, merupakan hasil penelitian yang hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bendan Kota Pekalongan.
- H2 : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bendan Kota Pekalongan.
- H3 : Kecerdasan Spiritual yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bendan Kota Pekalongan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis & Obyek Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis kausal. Menurut Mustafa (2006:84) desain kausal dilakukan jika peneliti mempelajari penyebab dari satu atau lebih masalah. Dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu: Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ), dan Kinerja ( $Y$ ).

##### **3.1.2 Obyek Penelitian**

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan.

#### **3.2. Definisi Operasional Varibel**

Menurut Supranto (2009:181) variabel bebas adalah variabel yang nilainya dipergunakan untuk meramalkan.

##### **1. Kecerdasan Emosional sebagai variabel bebas ( $X_1$ )**

Kecerdasan emosi adalah kemampuan emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati

Dimensi dan Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini (Daniel Goleman: 2000) adalah :

- a. Dimensi Kesadaran Diri
  - Kesadaran emosional
  - Penilaian diri yang kuat
  - Kepercayaan diri
- b. Dimensi Pengendalian Diri
  - Mengendalikan diri
  - Adaptabilitas
  - Berhati-hati
- c. Dimensi Motivasi
  - Dorongan berprestasi
  - Inisiatif
  - Optimisme
- d. Dimensi Empati
  - Memahami orang lain
  - Mengembangkan orang lain
  - Orinetasi Pelayanan
- e. Dimensi Kemampuan Sosial
  - Komunikasi
  - Manajemen Konflik
  - Membangun Ikatan

2. Kecerdasan Spiritual sebagai variabel bebas ( $X_2$ )

Dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki pada pegawai.

Dimensi dan Indikator kecerdasan spiritual dalam penelitian ini (Setyawan 2004) adalah :

a. Dimensi Mutlak Jujur

- Keyakinan untuk jujur
- Enggan melakukan kecurangan
- Bekeja dengan benar dan melawan konvensi

b. Dimensi Keterbukaan

- Keterbukaan dalam bekerja
- Menerima kritikan
- Mampu memberi masukan/saran

c. Dimensi Pengetahuan Diri

- Paham akan tugas diri
- Kemampuan berinovasi
- Mengembangkan diri sendiri

d. Dimensi Fokus Pada Kontribusi

- Bersungguh-sungguh
- Fokus dalam menangani tugas
- Tingkat kesadaran tinggi

e. Dimensi Spiritual Non Dogmatis

- Fleksibel dalam bersikap
- Kualitas hidup diilhami oleh visi dan nilai
- Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan masalah

### 3. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini (Bernardin : 2007) adalah :

#### a. Dimensi Kualitas

- Kerja sesuai standard perusahaan
- Teliti
- Disiplin

#### b. Dimensi Kuantitas

- Mencapai Target
- Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien

#### c. Dimensi Ketepatan Waktu

- Sesuai jangka waktu
- Tidak menunda-nunda dalam bekerja
- Kecepatan

#### d. Dimensi Kemandirian

- Suka Tantangan
- Mengandalkan Diri Sendiri
- Berusaha menjadi yang diandalkan

#### e. Dimensi Komitmen

- Tanggung jawab

- Loyalitas
- Bekerja sepenuh hati

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1. Populasi Penelitian**

Populasi Menurut Istijanto (2006:109) populasi merupakan sejumlah keseluruhan anggota yang diteliti. Sedangkan berdasarkan ruang lingkup penelitian yang telah dijelaskan bahwa analisis ini berdasarkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dihadapi oleh para seluruh karyawan. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tenaga Struktural dan Tenaga Non Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan sebanyak 160 karyawan sebagaimana data yang diperoleh secara langsung dari RSUD Bendan Kota Pekalongan. Tenaga Struktural dan Tenaga Non Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan dipilih dalam penelitian ini, dimana didalam sebuah rumah sakit tidak hanya terdapat tenaga medis dan paramedis saja dalam menghadapi seorang pasien. Akan tetapi, juga dibutuhkan tenaga struktural dan tenaga non medis yang juga berfungsi dalam pelayanan terhadap pasien. Yang dituntut dapat meningkatkan kinerjanya dalam melayani pasien.

#### **3.3.2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel dapat didefinisikan sebagai berikut “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).”



Dalam populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Tenaga Struktural dan Tenaga Non Medis RSUD Benda Kota Pekalongan sebesar 160 karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:116) teknik sampling adalah “Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.”

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel dapat didefinisikan sebagai berikut “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).”

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu harus membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Agusty Tae Ferdinand (2006: 223).

Sampel adalah “suatu himpunan bagian dari unit populasi”. (Kuncoro, 2009:118)

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,1)^2} = 61,53 \text{ (dibulatkan menjadi 62)}$$

Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Pengambilan sampel yang akan diteliti dipilih berdasarkan dengan metode *purposive sampling*, yaitu sampel yang dipilih berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* berdasarkan kriteria :

- Karyawan Tenaga Struktural dan Tenaga Non Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Jumlah Tenaga Struktural dan Tenaga Non Medis**

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
<b>Tenaga Struktural</b>		<b>14 orang</b>
1	Direktur	1
2	Kabag. Tata Usaha	1
3	Kabid Pelayanan	1
4	Kabid Perawatan	1
5	Kabid. Pengembangan dan Penunjang Pelayanan	1
6	Kasi. Pengembangan Pelayanan	1
7	Kasi. Pelayanan dan Rekam Medis	1
8	Kasi PMPD	1
9	Kasi Sarpras	1
10	Kasi. Pelayanan Keperawatan	1
11	Kasi. Asuhan dan Etika Keperawatan	1
12	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	1
13	Kasubbag. Renval	1
14	Kasubbag. Keuangan	1

<b>Tenaga Non Medis</b>		<b>146 orang</b>
Pimpinan Staff – Kabag. Tata Usaha		
1	Staff	13
Pimpinan Administrasi – Kasubbag. Keuangan		
2	Administrasi	46
Pimpinan Caraha – Kabag. Tata Usaha		
3	Caraha	0
Pimpinan Pemulasaran Jenasah – Kasi. Sarpras		
4	Pemulasaran Jenasah	3
Pimpinan Pramusaji – Kabid. Pelayanan		
5	Pramusaji	17
Pimpinan Resepsionis – Kabid Pelayanan		
6	Resepsionis	4
Pimpinan Satpam – Kasubbag. Umum dan Kepegawaian		
7	Satpam	14
Pimpinan Sopir – Kasi. Sarpras		
8	Sopir	6
Pimpinan Teknisi – Kabid. Pengembangan dan Penunjang Pelayanan		
9	Teknisi	5
Pimpinan Laundry - Kabid. Pengembangan dan Penunjang Pelayanan		
10	Laundry	11
Pimpinan Satpam – Kasubbag. Umum dan Kepegawaian		
11	Cleaning Service	27

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Teknik Kuesioner (Daftar pertanyaan)

Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden yang juga bertujuan untuk mendukung data pada teknik kuesioner, apabila ada yang kurang jelas.

### 3. Studi Kepustakaan

Studi ini dilakukan untuk memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, dasar-dasar teoritis ini diperoleh dari literatur-literatur, majalah-majalah ilmiah maupun tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan sumber daya manusia.

## **3.5. Analisis Data**

Dalam penelitian ini di gunakan analisis linear Regresi berganda dengan tahap-tahap sebagai berikut

### **3.5.1. Skala Pengukuran**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert's yakni untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pilihannya yaitu :

- a. Sangat Setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Kurang Setuju : 3
- d. Tidak Setuju : 2
- e. Sangat Tidak Setuju : 1

Penggunaan 5 kategori dalam skala likert's diatas banyak dijumpai dalam riset sumber daya manusia, sebab dipandang bisa mewakili tingkat intensitas penilaian responden dengan baik.

### **3.5.2. Pengujian Instrumen**

#### **a. Analisis Validitas**

Pada dasarnya kata "*valid*" mengandung makna yang sinonim dengan kata "*good*". *Validity* dimaksudkan sebagai "*to measure what should be measured*". Misalnya bila ingin mengukur "kepuasan pelanggan" maka validitas yang berhubungan dengan mengukur alat yang digunakan yaitu apakah alat yang digunakan dapat mengukur kepuasan pelanggan. Bila sesuai maka instrument tersebut disebut sebagai instrument yang *valid* (Agusty, 2006).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *hitung r* (*correlation item total correlation*) dengan nilai *tabel r* dengan ketentuan untuk *degree of freedom*  $(df) = n - k = 62 - 3 = 59$ , dengan kepercayaan 95% didapat *r*

tabel=0,198 , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- a Jika r hitung positif serta r hitung  $>$  r tabel maka variabel tersebut valid.
- b Jika r hitung tidak positif dan r hitung  $<$  r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

#### **b. Analisis Reliabilitas**

Langkah pertama sebelum pengambilan data adalah melakukan uji reliabilitas dan validitas angket/kuesioner. Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 16.0, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 (Ghozali (2010))

Kriteria pengambilan keputusan:

- a Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha  $>$  0,60.
- b Suatu variabel dinyatakan tidak reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha  $<$  0,60.

#### **3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Moh. Nazir (2011:463) menjelaskan bahwa jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*).

Persamaan umum regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ( $X_1, X_2, = 0$ )

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda antar variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas  $X_2$  &  $X_1$ , dianggap konstan

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda antar variabel bebas  $X_2$  terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas  $X_1$  &  $X_2$ , dianggap konstan

$X_1$  = Kecerdasan Emosional

$X_2$  = Kecerdasan Spiritual

$\varepsilon$  = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Arti koefisien  $\beta$  adalah jika nilai  $\beta$  positif (+), hal tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai  $\beta$  negatif (-), menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat, dan sebaliknya.

#### **3.5.4. Pengujian Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik,

perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis, dapat menggunakan rumus berikut ini:

a. Uji  $F$

Uji  $F$  adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data

$F$  hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* =  $n - k - 1$  dengan kriteria sebagai berikut:



Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

b. Uji  $t$

Uji  $t$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2010:250) merumuskan uji  $t$  sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Distribusi  $t$

$n$  = Jumlah data

$r$  = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Kualitas Layanan ( $X_1$ ), Kepercayaan ( $X_2$ ) dan Image ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Nasabah sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

$H_{01} : b_1 = 0$  “tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”

$H_{a1} : b_1 \neq 0$  “terdapat pengaruh yang signifikan dari Kualitas Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”

2. Kecerdasan Spiritual

$H_{02} : b_2 = 0$  “tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”

$H_{a2} : b_2 \neq 0$  “terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”

2. Penetapan tingkat signifikansi

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 0$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu

sosial tingkat signifikansi 0.05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

### 3. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Uji t :

Ho diterima jika nilai  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Uji F :

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

### 4. Analisis Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan

demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi.

### 3. Uji Pengaruh Dominan

Penelitian ini juga dihitung kekuatan masing-masing variabel bebas dalam menentukan *Dependent Variable*. Sritua Arief (1993:10-11) memaparkan bahwa untuk mengetahui variabel bebas yang paling menentukan dalam mempengaruhi nilai *dependent variable* dalam suatu model regresi linear, maka digunakanlah koefisien beta (*beta coefficient*). Untuk menentukan nilai koefisien beta, maka kita melakukan regresi linear di mana setiap variabel bebas mengalami proses *normalized*, yaitu ditransformasikan sehingga dapat saling membandingkan. Argumentasi yang dikemukakan ialah bahwa nilai koefisien regresi variabel-variabel bebas tergantung pada satuan ukuran yang dipakai untuk nilai variabel-variabel bebas ini. Agar variabel-variabel bebas ini dapat saling dibandingkan, maka variabel-variabel bebas ini hendaklah dinyatakan dalam bentuk *standard deviation*nya masing-masing.

Koefisien beta yang disebut juga *standardized regression coefficient* didapat dengan menggunakan rumus:

$$\beta = \frac{S_k}{S_y} \times (b_k)$$

Dimana:

$\beta$  = koefisien beta

$S_k$  = Standar deviasi variabel endogen (X)

$S_y$  = Standar deviasi variabel eksogen (Y)

$b_k$  = koefisien regresi yang variabel yang dianalisis

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah RSUD Bendan**

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) “Bendan” Kota Pekalongan adalah Lembaga Teknis Daerah yang didirikan berdasarkan Perda Kota Pekalongan No. 5 Tahun 2008, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ”Bendan” Kota Pekalongan. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, mulai tahun 2009, RSUD Bendan Kota Pekalongan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang merupakan pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik-praktik bisnis yang sehat.

Kebutuhan untuk segera dapat memiliki sebuah Rumah Sakit Umum Pemerintah sendiri dirasakan menjadi sesuatu hal yang cukup penting. Hal ini sejalan dengan salah satu Misi yang diemban oleh Walikota dan Wakil Walikota Pekalongan Periode Jabatan 2005 – 2010 di bidang kesehatan yaitu Meningkatkan mutu dan jangkauan Pelayanan Kesehatan bagi masyarakat Kota Pekalongan. Kota Pekalongan merupakan salah satu Daerah di Jawa Tengah yang belum memiliki RSUD.

Dalam menentukan lokasi mengalami beberapa pembahasan yang cukup panjang. Beberapa lokasi yang diusulkan antara lain SMP 13, bekas terminal,

Puskesmas Bendan dan terakhir di BLK dengan menempati tanah yang masih kosong. Lokasi ini dianggap cukup strategis, namun terdapat beberapa kendala antara lain : tanahnya kurang luas; ada beberapa bangunan di sebelah barat yang menghadap Jl. Sriwijaya yang sebenarnya lebih cocok untuk dijadikan sebagai muka/depan bangunan RSUD.

Atas tekad dan niat serta iktikad tulus yang kuat dari Walikota dan Wakil Walikota, maka maksud tersebut diajukan kepada DPRD Kota Pekalongan. Beberapa pertemuan dilaksanakan baik secara internal maupun mengundang masyarakat untuk mendapatkan masukan, saran dan pendapat tentang rencana Pemerintah membangun RSUD. Dan dari pertemuan tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa masyarakat mendukung upaya Pemerintah Kota Pekalongan untuk membangun RSUD. Atas dasar hal tersebut pihak DPRD menyetujui rencana tersebut dan dituangkan dalam Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekalongan Nomor 08/DPRD/IV/2007 tanggal 11 April 2007 tentang Persetujuan Surat Walikota Pekalongan Nomor 050/0198 Tanggal 17 Januari 2007 Perihal Rencana Anggaran Biaya (RAB) Kegiatan Peningkatan Puskesmas Bendan (Pembangunan RSUD) Kota Pekalongan. Dan untuk merealisasikan lebih lanjut dari Rencana Pembangunan RSUD tersebut, maka telah disepakati bersama bahwa pembangunannya akan dilaksanakan secara Multiyears selama 3 (tiga) tahun dimulai pada tahun 2007, 2008 dan 2009

Lokasi Pembangunan RSUD Kota Pekalongan menempati lahan kosong UPTD BLK yang luasnya  $\pm 1$  Ha ditambah dengan tanah yang sekarang ditempati Kantor Kelurahan Bendan, Gedung Golkar, Balai Pertemuan dan Rumah Dinas Tenaga Kesehatan, sehingga luas keseluruhan  $\pm 1,35$  Ha terletak di Jalan Sriwijaya No. 2 Pekalongan yang termasuk dalam wilayah Kelurahan Bendan Kecamatan Pekalongan Barat dan berjarak 300 m dari Pemerintah Kota Pekalongan.

Luas bangunan gedung utama dan penunjangnya adalah  $\pm 12.000$  m<sup>2</sup> terdiri dari bangunan 4 lantai ditambah 1 lantai *basement*. Adapun rincian bangunan terdiri dari :

- Lantai *basement* digunakan untuk Instalasi Dapur/Gizi, Instalasi *Laundry*/CSSD, Radiologi, Laboratorium, Fisioterapi dan Perkantoran.
- Lantai 1 digunakan untuk Instalasi Rawat Jalan, Hemodialisa serta Instalasi Gawat Darurat.
- Lantai 2 digunakan untuk Instalasi Bedah Sentral/Operasi, ICU, Persalinan dan Rawat Inap Kelas III.
- Lantai 3 digunakan untuk Rawat Inap Kelas II, Kelas I, dan Kelas Utama.
- Lantai 4 digunakan untuk Rawat Inap VIP dan Aula.
- Bangunan penunjang antara lain : Pemulasaran Jenazah, Ruang Genset, IPAL, dan lain-lain.



## **4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan RSUD Bendan Pekalongan**

### **4.1.2.1. Visi RSUD Bendan Pekalongan**

Visi RSUD Bendan Kota Pekalongan adalah “ Unggulan dalam Pelayanan”.

### **4.1.2.2. Misi RSUD Bendan Pekalongan**

- Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau
- Menjadi pusat rujukan pelayanan medis
- Mengembangkan jejaring pendidikan
- Mewujudkan kemandirian pengelolaan keuangan yang transparan dan bertanggung jawab

### **4.1.2.3. Strategi Kebijakan RSUD Bendan Kota Pekalongan**

- Mengembangkan organisasi menjadi pusat rujukan dengan menjalin jaringan (networking pasien ) dengan Puskesmas dan sarana pelayanan kesehatan lainnya serta mengembangkan jejaring pendidikan / transfer of knowledge
- Mengembangkan produk sesuai permintaan pasar
- Mengoptimalkan pengembangan SDM agar dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional
- Mengembangkan pelayanan yang berbeda
- Dengan kelebihan bangunan yang representatif dan peralatan yang lengkap serta penerapan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum, RSUD

Bendan siap bekerja keras agar bisa bersaing memenangkan pasar dengan *strategi pelayanan yang berbeda*.

- Dengan pelayanan yang tidak biasa-biasa saja, RSUD Bendan akan merubah image mutu pelayanan rumah sakit pemerintah yang tercipta selama ini, antara lain dengan pelayanan yang cepat, ramah, menyenangkan, sesuai standart, sehingga pelanggan akan selalu mengingat pelayanan di RSUD Bendan.
- Tarif dengan “Cost Leadership “ yaitu pengenaan tarif yang memperhitungkan efisiensi dan daya beli masyarakat. Tarif ditentukan dengan Peraturan Walikota, sehingga dapat dilakukan perubahan dengan cepat, dapat menyesuaikan dengan kondisi keuangan maupun perubahan harga.
- Pelayanan yang berbeda / Deferensiasi : **memberikan pelayanan yang berbeda, lebih cepat, lebih baik, lebih ramah, menyenangkan, SAKPORE** serta mengembangkan produk yang di butuhkan masyarakat.
- Pelayanan yang berbeda / Deferensiasi :
  1. Semua SDM menjadi agen marketing
  2. Semua SDM terlatih pelayanan prima
  3. Pelayanan cepat dan ramah dimulai dari tukang parkir dan Satpam, dokter, perawat, petugas laboratorium, petugas radiologi, apotik, dan kasir.
  4. Tamu / pasien yang datang di terima resepsionis yang ramah, siap melayani, memberi informasi dan menangani keluhan pelanggan ;

5. Penerima telpon terlatih dalam bahasa komunikasi yang sopan dan efisien;
6. Dokter, perawat dan bidan ramah, senyum dan empati, memberikan pelayanan yang menyenangkan , sesuai standar;
7. Pelayanan laboratorium : 1 jam jadi;
8. Pelayanan Radiologi : kurang dari 3 jam
9. Pasien rawat inap mendapatkan **tas paket mini** peralatan mandi untuk pasien VIP dan perlengkapan bayi untuk ibu bersalin;
10. Pelayanan rawat di rumah termasuk fisioterapi;
11. **Seragam** : Pakaian seragam untuk tenaga medis, para medis, juga tenaga resepsionis di disain berbeda, tidak seperti seragam rumah sakit pemerintah;
12. Warna sprei bukan putih, tetapi di sesuaikan dengan warna dinding Lantai 1 warna krem, lantai 2 warna hijau muda, lantai 3 warna pink muda. Hal ini bertujuan agar suasana di rumah sakit membuat pasien kerasan, dan selalu ingin kembali ke RSUD bendan jika menderita sakit lagi.
13. Ruangannya selalu bersih dan rapi.
  - Pelayanan Farmasi : idem, dikembangkan ODD, obat langsung di tangani apoteker, peningkatan ke arah pharmaceutical care, konsultasi obat, monitoring efek samping obat, antara lain pasien di sms atau telepon untuk menanyakan apakah ada keluhan setelah minum obat dll.

- **Layanan ON CALL** , Antar jemput pasien rawat inap, pengambilan sampel laboratorium di rumah, layanan informasi kesehatan via telpon.
- **Manajemen komplain** : diciptakan sistem seperti house keeping hotel, ada no telpon khusus yang bisa dikontak apabila pelanggan menemui masalah teknis, dan petugas akan segera menangani masalah tersebut. Sedangkan untuk keluhan yang bukan teknis, misal keluhan pelayanan, salah obat, medical error dll ada manajer khusus yang menangani.

#### **4.1.4. Tugas dan Fungsi RSUD Bendan Kota Pekalongn**

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 20 Tahun 2011 tentang Tugas dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Pekalongan, RSUD Bendan Kota Pekalongan mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 179 ayat (2), Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) menyelenggarakan fungsi :

- perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan rumah sakit;
- penyelenggaraan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintah daerah;
- pengendalian manajemen rumah sakit;
- perumusan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang upaya kesehatan Perorangan;
- penyelenggaraan pelayanan dan rekam medis
- penyelenggaraan pelayanan keperawatan
- penyelenggaraan pengembangan dan penunjang pelayanan medis dan non medis
- penyelenggaraan pelayanan rujukan
- penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

- penyelenggaraan pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat;
- penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan akuntansi;
- penyelenggaraan pengelolaan urusan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat organisasi dan tatalaksana, serta rumah tangga, perlengkapan dan umum;
- pengkoordinasian, pengendalian, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan;
- pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.



## **BAB V**

### **ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Deskripsi Responden**

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang kinerja karyawan RSUD Bendan Pekalongan, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari nama, bagian, umur, jenis kelamin dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Deskripsi Bagian Responden**

Untuk mengetahui Bagian pekerjaan seorang responden bekerja di RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut:



**Tabel 5.2**  
**Deskripsi Bagian Responden**

Bagian	Jumlah	Prosentase (%)
Tenaga Struktural	13	20,97
Tenaga Non Medis	49	79,03
Jumlah responden	62	100

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari tabel 5.2 menunjukkan mayoritas responden yang bekerja di bagian non medis sebanyak 49 orang (79,03%) dan bagian tenaga struktural sebanyak 13 orang (20,97%). Hal ini menunjukkan responden di RSUD Bendan Kota Pekalongan banyak terdapat tenaga non medis

## 2. Deskripsi Umur Responden

Usia adalah umur responden dalam mengetahui sejauh mana tanggapan responden di RSUD Bendan Kota Pekalongan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.1 di bawah ini. :

**Tabel 5.1**  
**Deskripsi Umur Responden**

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
20 - 25 tahun	13	20,97
26 – 30 tahun	15	24,19
31 – 40 tahun	24	38,71
Diatas dari 40 tahun	10	16,31
Jumlah responden	62	100

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Tabel 5.1 di atas menunjukkan kebanyakan dari RSUD Bendan Kota Pekalongan telah berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 16,31%. Untuk usia 31 –

40 tahun terlihat ada sebanyak 24 orang atau 38,71%. Usia 26 – 30 hanya terdapat 15 orang atau 24,19% dan usia 20-25 tahun ada 13 orang atau 20,97%. Menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan ini didominasi oleh karyawan dengan usia produktif yang lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul di tempat kerja, sehingga pengambilan keputusan cenderung lebih efektif

### 3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari laki-laki dan perempuan yang bekerja di RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut

**Tabel 5.3**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-Laki	30	48,38
Perempuan	32	51,62
Jumlah responden	62	100

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari tabel 5.3 . menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (48,38%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (51,62%). Hal Ini berarti rata-rata responden yang bekerja di RSUD Bendan Kota Pekalongan yang lebih banyak adalah perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Dapat dilihat bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi karena tenaga struktural dan tenaga non medis yang dipergunakan adalah mayoritas perempuan. Karyawan perempuan lebih banyak ditempatkan dibagian *back office*

#### 4. Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan terdiri atas SLTA, D3, S1 dn S2 guna mengetahui proporsi dari SLTA, D3, S1 dn S2 yang menjadi responden.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Deskripsi Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SLTA	4	6,45
D3	21	33,87
S1	24	38,71
S2	13	20,97
Jumlah responden	62	100

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari tabel 5.4 menunjukkan mayoritas responden yang pendidikan adalah S1 sebanyak 24 orang (38,71%). Hal ini menunjukkan bahwa responden tersebut merupakan responden yang belum melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang paling dominan adalah tingkat pendidikan S1 yang paling banyak ditempatkan dibagian tenaga struktural dan tenaga non medis.

## **5.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Benda Kota Pekalongan berdasarkan pegawai sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden.

Variabel bebas (X) adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, dan sebagai variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, akan dijelaskan di bawah ini:

### **1. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati

Dimensi dan Indikator kecerdasan emisional dalam penelitian ini (Daniel Goleman: 2000) adalah :

#### **f. Dimensi Kesadaran Diri**

- Kesadaran emosional
- Penilaian diri yang kuat
- Kepercayaan diri

#### **g. Dimensi Pengendalian Diri**

- Mengendalikan diri
- Adaptabilitas
- Berhati-hati

h. Dimensi Motivasi

- Dorongan berprestasi
- Inisiatif
- Optimisme

i. Dimensi Empati

- Memahami orang lain
- Mengembangkan orang lain
- Orientasi Pelayanan

j. Dimensi Kemampuan Sosial

- Komunikasi
- Manajemen Konflik
- Membangun Ikatan

Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 5.5 berikut:

**Tabel 5.5**  
**Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap**  
**Kecerdasan Emosional**

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki	22	35	2	3	0	62
2	Saya selalu melakukan interopeksi diri	15	43	1	3	0	62
3	Saya adalah pribadi yang percaya diri	8	51	1	2	0	62
4	Saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun	3	56	1	2	0	62
5	Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru	33	21	8	0	0	62
6	Saya adalah orang yang sangat berhati-hati	1	58	1	2	0	62
7	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	20	37	2	3	0	62
8	Saya adalah orang yang memiliki inisiatif untuk kebaikan perusahaan	16	41	2	3	0	62
9	Saya adalah pribadi yang optimisme dalam apapun	13	45	1	3	0	62
10	Saya adalah orang yang peka terhadap apa yang dirasakan orang disekitar saya	30	23	6	3	0	62
11	Saya adalah orang yang mampu menerima dan memahami sudut pandang orang lain	18	40	1	3	0	62
12	Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya	4	55	1	2	0	62
13	Saya adalah orang dapat berkomunikasi dengan orang lain	33	21	8	0	0	62
14	Saya selalu bisa menangani permasalahan	10	49	1	2	0	62
15	Saya suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik	18	39	2	3	0	62
Jumlah		242	613	39	32	0	930
Rata-rata		16	41	3	2	0	62
Prosentase		25,80%	66,13%	4,84%	3,23%	0%	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Data di atas menunjukkan secara dominan tanggapan responden sangat baik terhadap kecerdasan emosional, hal ini terlihat dari rata-rata 41 responden memberikan jawaban setuju, sedangkan rata-rata 16 responden sangat setuju.

## 2. Kecerdasan Spiritual

Dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki pada pegawai.

Dimensi dan Indikator kecerdasan spiritual dalam penelitian ini (Setyawan 2004) adalah :

### f. Dimensi Mutlak Jujur

- Keyakinan untuk jujur
- Enggan melakukan kecurangan
- Bekerja dengan benar dan melawan konvensi

### g. Dimensi Keterbukaan

- Keterbukaan dalam bekerja
- Menerima kritikan
- Mampu memberi masukan/saran

### h. Dimensi Pengetahuan Diri

- Paham akan tugas diri
- Kemampuan berinovasi
- Mengembangkan diri sendiri

### i. Dimensi Fokus Pada Kontribusi

- Bersungguh-sungguh
- Fokus dalam menangani tugas
- Tingkat kesadaran tinggi

### j. Dimensi Spiritual Non Dogmatis

- Fleksibel dalam bersikap

- Kualitas hidup diilhami oleh visi dan nilai
- Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan masalah



Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 5.6 berikut:

**Tabel 5.6**  
**Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap**  
**Kecerdasan Spiritual**

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Saya percaya bahwa kejujuran adalah modal paling utama dalam bekerja	26	26	7	3	0	62
2	Saya adalah pribadi yang enggan melakukan kecurangan	10	47	2	3	0	62
3	Saya bekerja dengan benar dan melawan segala tindakan konvensi demi kebaikan perusahaan	5	54	1	2	0	62
4	Saya memiliki pribadi yang terbuka terhadap semua karyawan	2	57	1	2	0	62
5	Selalu siap dikritik adalah sikap yang harus dimiliki seluruh karyawan	0	55	5	2	0	62
6	Saya berani dan mampu memberi masukan atau saran demi keberlangsungan perusahaan	23	34	2	3	0	62
7	Setiap karyawan harus tahu dan paham akan tugasnya masing-masing	14	43	2	3	0	62
8	Saya berinovasi merupakan hal yang ada pada seluruh karyawan	19	39	1	3	0	62
9	Saya mampu mengembangkan potensi diri	4	54	2	2	0	62
10	Saya adalah orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja	20	32	7	3	0	62
11	Saya fokus dalam menangani tugas-tugas yang diberikan adalah sebuah keharusan	21	37	1	3	0	62
12	Saya dalam bekerja tingkat kesadaran yang optimal sangatlah diperlukan	0	57	3	2	0	62
13	Saya adalah pribadi yang fleksibel kepada siapapun	2	48	11	1	0	62
14	Saya tidak memandang berbeda antara satu agama dengan yang lainnya	5	49	7	1	0	62
15	Saya adalah pribadi yang religius	16	42	2	2	0	62
Jumlah		167	674	54	35	0	930
Rata-rata		11	45	4	2	0	62
Prosentase		17,74%	72,58%	6,45%	3,23%	0%	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Data di atas menunjukkan secara dominan tanggapan responden sangat baik terhadap kecerdasan spiritual hal ini terlihat dari rata-rata 45 responden memberikan jawaban setuju, sedangkan rata-rata 11 responden sangat setuju.

### **3. Kinerja Karyawan**

Suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini (Bernardin : 2007) adalah :

#### f. Dimensi Kualitas

- Kerja sesuai standard perusahaan
- Teliti
- Disiplin

#### g. Dimensi Kuantitas

- Mencapai Target
- Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien

#### h. Dimensi Ketepatan Waktu

- Sesuai jangka waktu
- Tidak menunda-nunda dalam bekerja
- Kecepatan

#### i. Dimensi Kemandirian

- Suka Tantangan
- Mengandalkan Diri Sendiri

- Berusaha menjadi yang diandalkan

j. Dimensi Komitmen

- Tanggung jawab
- Loyalitas
- Bekerja sepenuh hati

Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 5.9 berikut:

**Tabel 5.9**  
**Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Karyawan ini bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan	21	35	3	3	0	62
2	Karyawan ini bekerja secara teliti	24	34	1	3	0	62
3	Karyawan ini selalu menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja	23	36	1	2	0	62
4	Karyawan ini selalu mencapai target	31	25	4	2	0	62
5	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien	39	18	3	2	0	62
6	Karyawan ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	25	34	1	2	0	62
7	Karyawan ini tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	28	21	11	2	0	62
8	Karyawan ini bekerja dengan cepat dan tepat	29	25	6	2	0	62
9	Karyawan ini termasuk pribadi yang menyukai tantangan	38	20	1	3	0	62
10	Karyawan ini berusaha untuk mengandalkan diri sendiri	37	21	1	3	0	62
11	Karyawan ini berupaya agar mampu menjadi karyawan yang bisa diandalkan	33	25	1	3	0	62
12	Karyawan ini sebagai pekerja yang bertanggungjawab	14	45	1	2	0	62
13	Karyawan ini sebagai orang yang loyalitas terhadap perusahaan	11	48	1	2	0	62
14	Karyawan ini selalu bekerja sepenuh hati.	1	53	6	2	0	62
Jumlah		354	440	41	33	0	868
Rata-rata		25	31	3	3	0	62
Prosentase		40,32%	50%	5%	4,68%	0%	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Data di atas menunjukkan secara dominan tanggapan responden sangat baik terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari rata-rata 31 responden memberikan jawaban setuju, sedangkan rata-rata 25 responden sangat setuju.

### 5.3 Pengujian Kelayakan Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

##### a. Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian validitas kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kecerdasan Emosional**

Item Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,767	0,2108	Valid
2	0,749	0,2108	Valid
3	0,658	0,2108	Valid
4	0,800	0,2108	Valid
5	0,425	0,2108	Valid
6	0,869	0,2108	Valid
7	0,715	0,2108	Valid
8	0,748	0,2108	Valid
9	0,721	0,2108	Valid
10	0,590	0,2108	Valid
11	0,737	0,2108	Valid
12	0,840	0,2108	Valid
13	0,386	0,2108	Valid
14	0,739	0,2108	Valid
15	0,700	0,2108	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 5.10 hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel ini memiliki nilai yang valid, karena nilai r hitung > r tabel ( 0,2108 ), sehingga item pertanyaan

pada variabel kecerdasan emosional memiliki kelayakan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **b. Kecerdasan Spiritual**

Hasil pengujian validitas kecerdasan spiritual dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut :

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kecerdasan Spiritual**

Item Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,683	0,2108	Valid
2	0,751	0,2108	Valid
3	0,799	0,2108	Valid
4	0,838	0,2108	Valid
5	0,452	0,2108	Valid
6	0,656	0,2108	Valid
7	0,751	0,2108	Valid
8	0,714	0,2108	Valid
9	0,775	0,2108	Valid
10	0,634	0,2108	Valid
11	0,775	0,2108	Valid
12	0,724	0,2108	Valid
13	0,487	0,2108	Valid
14	0,488	0,2108	Valid
15	0,656	0,2108	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 5.11 hasil uji validitas variabel kecerdasan spiritual menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel ini memiliki nilai yang valid, karena nilai r hitung  $>$  r tabel ( 0,2108 ), sehingga item pertanyaan

pada variabel kecerdasan spiritual memiliki kelayakan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### c. Kinerja Karyawan

Hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut :

**Tabel 5.12**

#### **Hasil Uji Validitas**

#### **Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,633	0,2108	Valid
2	0,611	0,2108	Valid
3	0,650	0,2108	Valid
4	0,672	0,2108	Valid
5	0,546	0,2108	Valid
6	0,645	0,2108	Valid
7	0,465	0,2108	Valid
8	0,592	0,2108	Valid
9	0,445	0,2108	Valid
10	0,445	0,2108	Valid
11	0,598	0,2108	Valid
12	0,601	0,2108	Valid
13	0,610	0,2108	Valid
14	0,664	0,2108	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 5.12 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel ini memiliki nilai yang valid, karena nilai r hitung  $>$  r tabel ( 0,2108 ), sehingga item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki kelayakan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas, maka digunakan teknik Cronbach Alpha (Koefisien alpha), dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS, dengan  $\alpha > 0,60$ . Saifudin Anwar (2001) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan  $\alpha > 0,60$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut :

**Tabel 5.13**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Alpha Cronbach's	Kriteria Umum	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,912	0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,909	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel 5.13 di atas diketahui bahwa semua nilai Alpha adalah lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian jawaban responden terhadap indikator pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk

membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan analisis SPSS (lampiran), diperoleh hasil :

**Tabel 5.16**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.601	3.444		3.368	.001
	x1	-.568	.177	-.642	-3.202	.002
	x2	1.380	.187	1.477	7.369	.000

a. Dependent Variable: y1

Sumber : Data primer diolah 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11.601 - 0,568 X1 + 1.380 X2 + e$$



Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa kedua variabel yaitu kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien kecerdasan emosional untuk variabel X1 bertanda negatif yang menunjukkan hubungan tidak searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang memberikan jawaban atas kuisioner dibawah nilai rata-rata.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan tidak mengetahui kelebihan kekurangan yang ada pada dirinya. Karyawan tersebut tidak pernah melakukan introspeksi diri. Kepercayaan diri yang berlebihan dalam bekerja juga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Ketidakmampuan dalam mengendalikan diri dalam kondisi apapun. Karyawan tersebut menutup diri dan tidak mudah melakukan adaptasi dengan lingkungan dan individu yang baru. Melakukan pekerjaan dengan sangat kehati-hatian, hal ini juga dapat menurunkan kinerja karyawan, dikarenakan menjadi kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Tidak bersemangat dalam bekerja. Tidak adanya inisiatif untuk kebaikan

perusahaan. Karyawan tersebut memiliki jiwa yang pesimis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tidak peka terhadap sesama teman kerja. Sulitnya menerima dan memahami pendapat orang lain. Pelayanan yang kurang mapan dalam berinteraksi. Komunikasi yang jarang dilakukan, bahkan menutup diri. Karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Tidak terjalin hubungan yang baik antara karyawan.

Kecerdasan emosional antara pimpinan, bawahan dan unit kerja, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan. Jika kecerdasan emosional diterapkan sesuai dengan umpan balik pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar perusahaan, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan.

## 2. Kecerdasan Spiritual (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien kecerdasan spiritual untuk variabel X2 bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kecerdasan spiritual ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kecerdasan spiritual sangat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, karena para karyawan dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah karyawan yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya.

Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi loyalitas seseorang karyawan terhadap pekerjaan, bagaimana sikap senang atau tidak senang karyawan tersebut dalam pekerjaannya.

## 5.5 Pengujian Hipotesis

### 5.5.1 Uji F Hitung

Perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.17**  
**Uji ANOVA ( Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567.980	2	783.990	107.820	.000 <sup>a</sup>
	Residual	429.004	59	7.271		
	Total	1996.984	61			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Sumber : hasil penelitian, 2016 (Data diolah)

Dari hasil output diatas, bahwa uji ANOVA atau F Test adalah 107.820 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (5%), maka dapat dikatakan, variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan, atau dapat dikatakan hipotesis dapat diterima.

### 5.5.2. Uji t Hitung

**Tabel 5.18**

**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.601	3.444		3.368	.001
	x1	-.568	.177	-.642	-3.202	.002
	x2	1.380	.187	1.477	7.369	.000

a. Dependent Variable: y1

Sumber : Hasil penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 5.18, hasil uji secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung kecerdasan emosional (X1) sebesar -3.202, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima.
- b. Nilai t hitung kecerdasan spiritual (X2) sebesar 7.369, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena tingkat signifikansi sama dengan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel kecerdasan spiritual (X2) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima.

### 5.5.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) berdasarkan hasil SPSS for windows disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.19**  
**Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.778	2.69653

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber data : data dioleh 2016

Dari hasil SPSS diperoleh nilai koefisien determinasin ( $R^2$ ) sebesar 0,785 atau 78,5%. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa sekitar 78,5% kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan dijelaskan oleh kombinasi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Sedangkan 21,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu inisiatif, etika/integritas, berfikir kritis, kemauan belajar, komitmen, motivasi, bersemangat, dapat diandalkan, kreatif, dapat mengatasi stress, manajemen diri, dapat meringkas, berkooperasi, fleksibel, mandiri, mendengarkan, tangguh, berargumen logis, manajemen waktu

### 5.5.4. Uji Dominan

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan adalah kecerdasan spiritual, karena berdasarkan analisis regresi linier berganda memiliki koefisien regresor (B) paling besar, yaitu 1,380 dan signifikan.

## 5.6. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan. Sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini.

**Tabel 5.20**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan	Diterima
H2	Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional adalah -0,568. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* (Sig) sebesar 0,002. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan,

didapat hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dunia kerja mempunyai banyak masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang penting karena kecerdasan emosi yang baik dapat mengatur kita untuk menjaga diri menghadapi sesuatu dengan tenang. Dilihat dari hasil kuisioner bahwa ada beberapa karyawan RSUD yang tidak dapat mengatur dan menjaga ketenangan diri dalam menghadapi persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain.

Kinerja karyawan dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh karyawan (Sutrisno, 2013:74). Kecerdasan emosional merupakan salah satu harapan dan bahkan menjadi tujuan karyawan dalam bekerja, sebab saat ini seseorang bukan hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan karirnya yang kemudian akan menciptakan kepuasan tersendiri pada karyawan tersebut. Karena dengan adanya kecerdasan emosional berarti karyawan tersebut mampu mengatasi segala pekerjaannya dengan baik, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan tidak mengetahui kelebihan kekurangan yang ada pada dirinya. Karyawan tersebut tidak pernah melakukan introspeksi diri. Kepercayaan diri yang berlebihan dalam bekerja juga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Ketidakmampuan dalam mengendalikan diri dalam kondisi apapun. Karyawan tersebut menutup diri dan tidak mudah melakukan adaptasi dengan lingkungan dan individu yang baru. Melakukan pekerjaan dengan sangat kehati-hatian, hal ini juga dapat menurunkan kinerja karyawan, dikarenakan menjadi kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Tidak bersemangat dalam bekerja. Tidak adanya inisiatif untuk kebaikan perusahaan. Karyawan tersebut memiliki jiwa yang pesimis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tidak peka terhadap sesama teman kerja. Sulitnya menerima dan memahami pendapat orang lain. Pelayanan yang kurang mapan dalam berinteraksi. Komunikasi yang jarang dilakukan, bahkan menutup diri. Karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Tidak terjalin hubungan yang baik antara karyawan.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual adalah 1.380. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $p$



*value* (Sig) sebesar 0,000. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi loyalitas seseorang karyawan terhadap pekerjaan, bagaimana sikap senang atau tidak senang karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Manfaat pelatihan menurut Sunyoto (2012:140) adalah menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kecerdasan spiritual sangat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, karena para karyawan dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah karyawan yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya.

#### **5.7. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya meneliti pada variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini responden hanya terbatas pada pegawai struktural dan tenaga non medis pada RSUD Benda Kota Pekalongan.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan, atau dapat dikatakan hipotesis dapat diterima.
2. Secara parsial variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan
  - a. Nilai t hitung kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima.
  - b. Nilai t hitung kecerdasan spiritual (X2) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.
3. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dijelaskan, bahwa sekitar 78.5% kinerja karyawan di RSUD Bendan Kota Pekalongan dijelaskan oleh kombinasi variabel komunikasi, *team work*, pengambilan keputusan dan kepemimpinan. Sedangkan 21,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar

penelitian ini yaitu inisiatif, etika/integritas, berfikir kritis, kemauan belajar, komitmen, motivasi, bersemangat, dapat diandalkan, kreatif, dapat mengatasi stress, manajemen diri, dapat meringkas, berkooperasi, fleksibel, mandiri, mendengarkan, tangguh, berargumen logis, manajemen waktu

4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan adalah kecerdasan spiritual, karena berdasarkan analisis regresi linier berganda memiliki koefisien regresor (B) paling besar, yaitu 1.380 dan signifikan.

## **6.2 Saran**

Dalam penelitian ini peneliti juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait di dalamnya, antara lain:

1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan. Oleh sebab itu sebaiknya RSUD Bendan Kota Pekalongan memperhatikan faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kecerdasan spiritual, dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya variabel yang paling berpengaruh adalah kecerdasan emosional. Sehingga perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan terutama mengenai pengelolaan diri mereka, agar mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik meskipun dibawah tekanan atau beban kerja lainnya.

3. Dalam variabel kinerja, RSUD Bendan Kota Pekalongan memiliki kelemahan dalam hal kedisiplinan di tempat kerja. Perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap perilaku baik dan buruk karyawan mengenai kehadiran maupun aktifitas mereka di tempat kerja kemudian memberikan bonus atau *reward* kepada karyawan yang berperilaku baik, dan hukuman atau *punishment* terhadap karyawan yang menyimpang.
4. Bagi para peneliti selanjutnya untuk membuat penelitian yang lebih mendalam mengenai objek yang sama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Agusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Agus Nggermanto. 2005. *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum*. Bandung: Nuansa.
- Arief Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : UI Press.
- Ary Ginanjar Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emotional dan Spiritual (ESQ)*, Jakarta: Penerbit Arya.
- Dharma Setyawan Salam. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. MediaKom : Yogyakarta.
- Edi Suhaimi. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh. *Thesis*. Universitas Sumatera Utara.Medan.
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi*, USU PRESS, Medan.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Imatama. 2006. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebunan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Jamaludin, dan Indriasari, R. 2011. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Etika Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. *Pamator, Vol. 4 (1)*, 46-56

- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi (Edisi 3)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moh Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mustafa Edwin Nasution dan Hardius Usman. 2006. *Proses Penelitian Kuantitatif*. fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Safaria dan Saputra, 2009. *Manajemen Emosi*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Bandung, Alfabeta
- Rita Swietenia. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang), *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Zainal Saida. 2014. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, Desember 2012 hlm 85-94
- Zohar, Danah, dan Marshall, Ian, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, Jakarta: Pustaka Mizan, 2001.

## ***KUESIONER PENELITIAN***

### **PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bendan Kota Pekalongan**

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama karyawan : .....

Bagian :  Tenaga Struktural  
 Tenaga Non Medis

Umur :  20 - 25 tahun  
 26– 30 tahun  
 31 – 40 tahun  
 >Dari 40 tahun

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan

Pendidikan :  S 2  D 3  
 S 1  SLTA

#### **B. PETUNJUK**

Saya menginginkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan RSUD Bendan Kota Pekalongan.

#### **C. PETUNJUK PENGISIAN**

Untuk pertanyaan ini, silahkan saudara memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada huruf yang telah anda pilih.

#### **D. PERTANYAAN PENELITIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara yang menyangkut pengaruh kualitas layanan, kepercayaan dan image terhadap kepuasan nasabah dengan memberikan tanda silang (x) pada Kolom Jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan Kolom jawaban :

SS	=	Sangat Setuju	(5)
S	=	setuju	(4)
KS	=	Kurang Setuju	(3)
TS	=	Tidak Setuju	(2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju	(1)

Pertanyaan yang berkaitan dengan : <b>Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)</b>						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki					
2	Saya selalu melakukan interopeksi diri					
3	Saya adalah pribadi yang percaya diri					
4	Saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun					
5	Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru					
6	Saya adalah orang yang sangat berhati-hati					
7	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
8	Saya adalah orang yang memiliki inisiatif untuk kebaikan perusahaan					
9	Saya adalah pribadi yang optimisme dalam apapun					
10	Saya adalah orang yang peka terhadap apa yang dirasakan orang disekitar saya					
11	Saya adalah orang yang mampu menerima dan memahami sudut pandang orang lain					
12	Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya					
13	Saya adalah orang dapat berkomunikasi dengan orang lain					
14	Saya selalu bisa menangani permasalahan					
15	Saya suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik					

Pertanyaan yang berkaitan dengan : <b>Variabel Kecerdasan Spiritual (X<sub>2</sub>)</b>						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya percaya bahwa kejujuran adalah modal paling utama dalam bekerja					
2	Saya adalah pribadi yang enggan melakukan kecurangan					
3	Saya bekerja dengan benar dan melawan segala tindakan konvensi demi kebaikan perusahaan					
4	Saya memiliki pribadi yang terbuka terhadap semua karyawan					
5	Selalu siap dikritik adalah sikap yang harus dimiliki seluruh karyawan					
6	Saya berani dan mampu memberi masukan atau saran demi keberlangsungan perusahaan					
7	Setiap karyawan harus tahu dan paham akan tugasnya masing-masing					
8	Saya berinovasi merupakan hal yang ada pada seluruh karyawan					
9	Saya mampu mengembangkan potensi diri					
10	Saya adalah orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja					
11	Saya fokus dalam menangani tugas-tugas yang diberikan adalah sebuah keharusan					
12	Saya dalam bekerja tingkat kesadaran yang optimal sangatlah diperlukan					



13	Saya adalah pribadi yang fleksibel kepada siapapun					
14	Saya tidak memandang berbeda antara satu agama dengan yang lainnya					
15	Saya adalah pribadi yang religius					

**E. PETUNJUK PENGISIAN**

Untuk pertanyaan ini, **wajib diisi oleh masing-masing pimpinan dari karyawan** yang menjadi responden, saudara memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada huruf yang telah anda pilih.

**F. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Pimpinan : .....

Nama Karyawan : .....

Bagian :  Tenaga Struktural  
 Tenaga Non Medis

Pertanyaan yang berkaitan dengan : Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan ini bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan					
2	Karyawan ini bekerja secara teliti					
3	Karyawan ini selalu menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja					
4	Karyawan ini selalu mencapai target					
5	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien					
6	Karyawan ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Karyawan ini tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan ini bekerja dengan cepat dan tepat					
9	Karyawan ini termasuk pribadi yang menyukai tantangan					
10	Karyawan ini berusaha untuk mengandalkan diri sendiri					
11	Karyawan ini berupaya agar mampu menjadi karyawan yang bisa diandalkan					
12	Karyawan ini sebagai pekerja yang bertanggungjawab					
13	Karyawan ini sebagai orang yang loyalitas terhadap perusahaan					
14	Karyawan ini selalu bekerja sepenuh hati.					

No	Kecerdasan Emosional (x1)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
6	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
7	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	62
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	61
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	61
10	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	65
11	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	65
12	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	63
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	64
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
16	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
17	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
18	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	66
21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	64
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	65
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
25	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	62
26	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	62
27	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	68
28	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	68
29	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	62
30	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
31	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	62
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	64
33	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	61
34	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	53
35	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	67
36	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	65
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61

39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
40	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32
41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	64
42	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
47	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
49	2	2	5	4	5	4	2	2	2	2	2	4	5	4	2	47
50	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	61
51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	64
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	64
53	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	65
54	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	66
55	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	68
56	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	69
57	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67
58	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	67
59	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	62
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
ss	2	1			3		2	1	1							
	2	5	8	3	3	1	0	6	3	30	18	4	33	10	18	244
s	3	4	5	5	2	5	3	4	4							
	5	3	1	6	1	8	7	1	5	23	40	55	21	49	39	614
ks	2	1	1	1	8	1	2	3	1	6	1	1	8	1	2	39
ts	3	3	2	2	0	2	3	2	3	3	3	2	0	2	3	33
sts	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tota	6	6	6	6	6	6	6	6	6							
l	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	62	62	62	62	62	930

No	Kecerdasan Spiritual (x2)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	64
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	62
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	62
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	62
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
9	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	59
10	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	62
11	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	62
12	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	62
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
15	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
16	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
21	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	59
22	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	59
23	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	61
24	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	59
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
26	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	59
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
29	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	57
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
31	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
32	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
33	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	63
34	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	52
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	64
36	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	65

37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
40	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	35
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
44	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	60
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
49	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	44
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
53	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
54	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	65
55	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	66
56	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	66
57	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	64
58	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	65
59	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	59
60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
61	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	61
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
ss	2 6	1 0				2 3	1 4	1 9			20 21			0 2	5 16	167
s	2 6	4 7	5 4	5 7	5 5	3 4	4 3	3 9	5 4		32 37		57 48	49 42		674
ks	7	2	1	1	5	2	2	1	2	7	1	3	11	7	2	54
ts	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	35
sts	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tota l	6 2	6 2	6 2	6 2	6 2	6 2	6 2	6 2	6 2		62 62		62 62	62 62	62 62	930

No	Kinerja Karyawan (Y)														Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	62

2	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	63
3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	61
4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	60
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	61
6	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	62
7	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	62
8	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	60
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	61
10	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	61
11	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	64
12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	62
14	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	55
15	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	62
16	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	61
17	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	64
18	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	61
19	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62
20	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	63
21	4	5	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	4	3	50
22	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	54
23	5	4	4	3	5	5	3	3	2	2	5	4	4	3	52
24	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	52
25	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	60
26	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	59
27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
28	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	61
29	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	50
30	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	62
31	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	62
32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	63
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	63
34	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	52
35	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	58
36	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
37	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
38	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	61
39	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	63
40	2	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	2	2	4	42
41	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	63
42	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	64



## Uji Validitas

Correlations

	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10	x1_11	x1_12	x1_13	x1_14	x1_15	x1
x1_1 Pearson Correlation	1	.463**	.439**	.629**	.011	.610**	.660**	.914**	.403**	.505**	.502**	.629**	-.052	.602**	.625**	.767**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.932	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.690	.000	.000	.000
N	87	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_2 Pearson Correlation	.463**	1	.304*	.511**	.354**	.583**	.313*	.524**	.834**	.302*	.966**	.511**	.354**	.365**	.329**	.749**
Sig. (2-tailed)	.000		.016	.000	.005	.000	.013	.000	.000	.017	.000	.000	.005	.004	.009	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_3 Pearson Correlation	.439**	.304*	1	.641**	.166	.796**	.321*	.299*	.324*	.489**	.292*	.853**	.210	.890**	.288*	.658**
Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.197	.000	.011	.018	.010	.000	.021	.000	.102	.000	.023	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_4 Pearson Correlation	.629**	.511**	.641**	1	.198	.823**	.483**	.605**	.528**	.557**	.502**	.749**	.146	.816**	.437**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.123	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.257	.000	.000	.000



N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_5 Pearson Correlation	.011	.354**	.166	.198	1	.323*	.261*	.059	.235	-.117	.286*	.302*	.903**	.083	.260*	.425**
Sig. (2-tailed)	.932	.005	.197	.123		.010	.041	.647	.066	.365	.024	.017	.000	.523	.041	.001
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_6 Pearson Correlation	.610**	.583**	.796**	.823**	.323*	1	.499**	.566**	.597**	.547**	.577**	.915**	.266*	.767**	.502**	.869**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_7 Pearson Correlation	.660**	.313*	.321*	.483**	.261*	.499**	1	.642**	.347**	.340**	.292*	.534**	.165	.455**	.969**	.715**
Sig. (2-tailed)	.000	.013	.011	.000	.041	.000		.000	.006	.007	.021	.000	.200	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_8 Pearson Correlation	.914**	.524**	.299*	.605**	.059	.566**	.642**	1	.451**	.417**	.572**	.498**	.026	.446**	.631**	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.647	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.842	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_9 Pearson Correlation	.403**	.834**	.324*	.528**	.235	.597**	.347**	.451**	1	.432**	.807**	.528**	.235	.392**	.361**	.721**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.000	.066	.000	.006	.000		.000	.000	.000	.066	.002	.004	.000

N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_10 Pearson Correlation	.505**	.302*	.489**	.557**	-.117	.547**	.340**	.417**	.432**	1	.335**	.557**	-.117	.622**	.308*	.590**
Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.000	.365	.000	.007	.001	.000		.008	.000	.365	.000	.015	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_11 Pearson Correlation	.502**	.966**	.292*	.502**	.286*	.577**	.292*	.572**	.807**	.335**	1	.502**	.286*	.349**	.311*	.737**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.024	.000	.021	.000	.000	.008		.000	.024	.005	.014	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_12 Pearson Correlation	.629**	.511**	.853**	.749**	.302*	.915**	.534**	.498**	.528**	.557**	.502**	1	.198	.816**	.490**	.840**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.123	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_13 Pearson Correlation	-.052	.354**	.210	.146	.903**	.266*	.165	.026	.235	-.117	.286*	.198	1	.083	.195	.386**
Sig. (2-tailed)	.690	.005	.102	.257	.000	.037	.200	.842	.066	.365	.024	.123		.523	.129	.002
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_14 Pearson Correlation	.602**	.365**	.890**	.816**	.083	.767**	.455**	.446**	.392**	.622**	.349**	.816**	.083	1	.387**	.739**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.523	.000	.000	.000	.002	.000	.005	.000	.523		.002	.000

N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1_15 Pearson Correlation	.625**	.329**	.288*	.437**	.260*	.502**	.969**	.631**	.361**	.308*	.311*	.490**	.195	.387**	1	.700**
Sig. (2-tailed)	.000	.009	.023	.000	.041	.000	.000	.000	.004	.015	.014	.000	.129	.002		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1 Pearson Correlation	.767**	.749**	.658**	.800**	.425**	.869**	.715**	.748**	.721**	.590**	.737**	.840**	.386**	.739**	.700**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

**Correlations**

	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	x2_10	x2_11	x2_12	x2_13	x2_14	x2_15	x2
x2_1 Pearson Correlation	1	.364**	.534**	.543**	.130	.289*	.404**	.240	.594**	.884**	.473**	.408**	.250*	.188	.324*	.683**
Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.314	.023	.001	.061	.000	.000	.000	.001	.050	.144	.010	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_2 Pearson Correlation	.364**	1	.492**	.564**	.256*	.337**	.500**	.848**	.442**	.455**	.830**	.590**	.177	.264*	.408**	.751**
Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.044	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.169	.038	.001	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_3 Pearson Correlation	.534**	.492**	1	.892**	.313*	.463**	.459**	.442**	.788**	.389**	.674**	.586**	.413**	.539**	.447**	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_4 Pearson Correlation	.543**	.564**	.892**	1	.316*	.511**	.539**	.534**	.887**	.459**	.638**	.633**	.428**	.444**	.417**	.838**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_5 Pearson Correlation	.130	.256*	.313*	.316*	1	.161	.384**	.201	.291*	.095	.265*	.273*	.558**	.768**	.117	.452**

	Sig. (2-tailed)	.314	.044	.013	.012		.212	.002	.117	.022	.461	.037	.032	.000	.000	.363	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_6	Pearson Correlation	.289*	.337**	.463**	.511**	.161	1	.580**	.384**	.486**	.233	.424**	.363**	.208	.217	.838**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.023	.007	.000	.000	.212		.000	.002	.000	.069	.001	.004	.105	.091	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_7	Pearson Correlation	.404**	.500**	.459**	.539**	.384**	.580**	1	.625**	.470**	.442**	.400**	.578**	.299*	.259*	.611**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.018	.042	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_8	Pearson Correlation	.240	.848**	.442**	.534**	.201	.384**	.625**	1	.462**	.286*	.671**	.595**	.290*	.175	.459**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.000	.000	.117	.002	.000		.000	.024	.000	.000	.022	.175	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_9	Pearson Correlation	.594**	.442**	.788**	.887**	.291*	.486**	.470**	.462**	1	.356**	.552**	.568**	.528**	.396**	.361**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.001	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_10	Pearson Correlation	.884**	.455**	.389**	.459**	.095	.233	.442**	.286*	.356**	1	.420**	.496**	.093	.100	.303*	.634**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.461	.069	.000	.024	.004		.001	.000	.470	.440	.016	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_11 Pearson Correlation	.473**	.830**	.674**	.638**	.265*	.424**	.400**	.671**	.552**	.420**	1	.484**	.208	.404**	.375**	.775**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.037	.001	.001	.000	.000	.001		.000	.105	.001	.003	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_12 Pearson Correlation	.408**	.590**	.586**	.633**	.273*	.363**	.578**	.595**	.568**	.496**	.484**	1	.384**	.122	.460**	.724**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.032	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.344	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_13 Pearson Correlation	.250*	.177	.413**	.428**	.558**	.208	.299*	.290*	.528**	.093	.208	.384**	1	.474**	.164	.487**
Sig. (2-tailed)	.050	.169	.001	.001	.000	.105	.018	.022	.000	.470	.105	.002		.000	.203	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_14 Pearson Correlation	.188	.264*	.539**	.444**	.768**	.217	.259*	.175	.396**	.100	.404**	.122	.474**	1	.118	.488**
Sig. (2-tailed)	.144	.038	.000	.000	.000	.091	.042	.175	.001	.440	.001	.344	.000		.362	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2_15 Pearson Correlation	.324*	.408**	.447**	.417**	.117	.838**	.611**	.459**	.361**	.303*	.375**	.460**	.164	.118	1	.656**

	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.001	.363	.000	.000	.000	.004	.016	.003	.000	.203	.362		.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2	Pearson Correlation	.683**	.751**	.799**	.838**	.452**	.656**	.751**	.714**	.775**	.634**	.775**	.724**	.487**	.488**	.656**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

**Correlations**

	y1_1	y1_2	y1_3	y1_4	y1_5	y1_6	y1_7	y1_8	y1_9	y1_10	y1_11	y1_12	y1_13	y1_14	y1
y1_1 Pearson Correlation	1	.385**	.417**	.280*	.563**	.300*	.064	.320*	.116	.116	.523**	.380**	.424**	.267*	.633**
Sig. (2-tailed)		.002	.001	.027	.000	.018	.619	.011	.371	.371	.000	.002	.001	.036	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_2 Pearson Correlation	.385**	1	.546**	.260*	.474**	.486**	.012	.109	-.074	-.074	.649**	.586**	.533**	.212	.611**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.041	.000	.000	.929	.398	.569	.569	.000	.000	.000	.098	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_3 Pearson Correlation	.417**	.546**	1	.274*	.221	.449**	.326**	.332**	.097	.097	.406**	.472**	.450**	.293*	.650**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.031	.084	.000	.010	.008	.452	.452	.001	.000	.000	.021	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_4 Pearson Correlation	.280*	.260*	.274*	1	.292*	.311*	.389**	.585**	.357**	.357**	.125	.280*	.300*	.660**	.672**
Sig. (2-tailed)	.027	.041	.031		.021	.014	.002	.000	.004	.004	.332	.027	.018	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_5 Pearson Correlation	.563**	.474**	.221	.292*	1	.373**	.037	.147	-.041	-.041	.441**	.368**	.371**	.243	.546**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.084	.021		.003	.776	.253	.751	.751	.000	.003	.003	.057	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_6	Pearson Correlation	.300*	.486**	.449**	.311*	.373**	1	.367**	.183	.128	.128	.438**	.413**	.435**	.304*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.014	.003		.003	.154	.322	.322	.000	.001	.000	.016	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_7	Pearson Correlation	.064	.012	.326**	.389**	.037	.367**	1	.370**	.315*	.315*	-.062	-.029	.094	.442**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.619	.929	.010	.002	.776	.003		.003	.013	.013	.631	.825	.470	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_8	Pearson Correlation	.320*	.109	.332**	.585**	.147	.183	.370**	1	.344**	.344**	.112	.114	.118	.698**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.011	.398	.008	.000	.253	.154	.003		.006	.006	.388	.377	.362	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_9	Pearson Correlation	.116	-.074	.097	.357**	-.041	.128	.315*	.344**	1	1.000**	.000	-.090	-.114	.386**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.371	.569	.452	.004	.751	.322	.013	.006		.000	1.000	.486	.377	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_10	Pearson Correlation	.116	-.074	.097	.357**	-.041	.128	.315*	.344**	1.000**	1	.000	-.090	-.114	.386**	.445**

	Sig. (2-tailed)	.371	.569	.452	.004	.751	.322	.013	.006	.000		1.000	.486	.377	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_11	Pearson Correlation	.523**	.649**	.406**	.125	.441**	.438**	-.062	.112	.000	.000	1	.624**	.593**	.127	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.332	.000	.000	.631	.388	1.000	1.000		.000	.000	.327	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_12	Pearson Correlation	.380**	.586**	.472**	.280*	.368**	.413**	-.029	.114	-.090	-.090	.624**	1	.932**	.250	.601**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.027	.003	.001	.825	.377	.486	.486	.000		.000	.050	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_13	Pearson Correlation	.424**	.533**	.450**	.300*	.371**	.435**	.094	.118	-.114	-.114	.593**	.932**	1	.237	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.018	.003	.000	.470	.362	.377	.377	.000	.000		.063	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1_14	Pearson Correlation	.267*	.212	.293*	.660**	.243	.304*	.442**	.698**	.386**	.386**	.127	.250	.237	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.036	.098	.021	.000	.057	.016	.000	.000	.002	.002	.327	.050	.063		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y1	Pearson Correlation	.633**	.611**	.650**	.672**	.546**	.645**	.465**	.592**	.445**	.445**	.598**	.601**	.610**	.664**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

## Uji Reliability

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	15

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	14

## Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.601	3.444		3.368	.001
	x1	-.568	.177	-.642	-3.202	.002
	x2	1.380	.187	1.477	7.369	.000

a. Dependent Variable: y1

## Uji Hipotesis

### Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567.980	2	783.990	107.820	.000 <sup>a</sup>
	Residual	429.004	59	7.271		
	Total	1996.984	61			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

## Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.601	3.444		3.368	.001
	x1	-.568	.177	-.642	-3.202	.002
	x2	1.380	.187	1.477	7.369	.000

a. Dependent Variable: y1

## Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.778	2.69653

a. Predictors: (Constant), x2, x1

## Uji Dominan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.601	3.444		3.368	.001
	x1	-.568	.177	-.642	-3.202	.002
	x2	1.380	.187	1.477	7.369	.000

a. Dependent Variable: y1