



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
RSIA SRIKANDI IBI JEMBER**

SKRIPSI

Oleh
Shinta Putri Maharani
NIM 160810201305

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
RSIA SRIKANDI IBI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
SPIRITUAL INTELLIGENCE OF EMPLOYEES
PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION
AS INTERVENING VARIABLE AT
RSIA SRIKANDI IBI JEMBER*

SKRIPSI

Oleh
Shinta Putri Maharani
NIM 160810201305

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
RSIA SRIKANDI IBI JEMBER**

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
SPIRITUAL INTELLIGENCE OF EMPLOYEES
PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION
AS INTERVENING VARIABLE AT
RSIA SRIKANDI IBI JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Shinta Putri Maharani
NIM. 160810201305

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Shinta Putri Maharani
NIM : 160810201305
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada RSIA Srikandi IBI Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 24 Juli 2018

Yang menyatakan,

Shinta Putri Maharani
NIM.160810201305

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
RSIA SRIKANDI IBI JEMBER

Nama Mahasiswa : Shinta Putri Maharani

NIM : 160810201305

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 26 Juli 2018

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Drs. Mochamad Syaharudin, M.M

NIP. 19550919 1985031 003

Drs. Sunardi, M.M

NIP. 19530403 1985031 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP.19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSIA SRIKANDI IBI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Shinta Putri Maharani

NIM : 160810201305

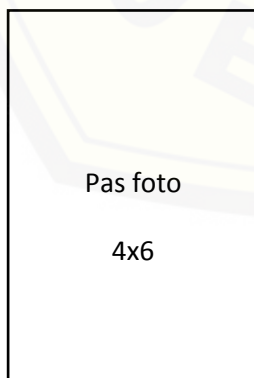
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. **Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si : (.....)
NIP. 19750106 200003 2 001**
2. **Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M: (.....)
NIP. 19791221 200812 2 002**
3. **Anggota : Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S : (.....)
NIP. 19610209 198603 1 001**



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Allah سبحانه وتعالى yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda tercinta Agus Purwanto yang tidak pernah lelah membimbing ku dengan segenap tenaga dan pengorbanannya yang sungguh besar. Selalu memotivasiku untuk terus berjuang dan tetap bersemangat dalam menghadapi apapun yang ada disetiap langkah perjalanan hidupku.
3. Ibunda tercinta Elok Ardiani yang tiada hentinya mendoakan dan membimbing penuh dengan kasih sayang serta keikhlasan demi kesuksesan anaknya. Selalu mengajarkan kesabaran dalam keikhlasan dalam menjalani hidup.
4. Kakakku Agung Purwandani, mbakku Rina Muharromah dan adikku Davka Rais Wishaka mereka yang selalu memberikan inspirasi dan dukungan kepadaku serta memberi arti rasa peduli kepada keluarga.
5. Dosen Pembimbing tercinta Drs.M.Syahrudin,M.M dan Drs. Sunardi,M.M serta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terima kasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan
6. Achmad Taufiqul Akbar terimakasih selalu menemani saya selama ini, memberikan semangat dan motivasi serta membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat dan doanya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Ahli jenjang Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi teman saya selama berkuliah di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.
9. Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.

MOTTO

“Allah’s plan is perfect”

“Dan Rabbmu berfirman: “Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Ku perkenankan bagimu”

(QS. Al Mu’min:60)

“Kita tidak pernah tahu usaha keberapa yang akan berhasil. Sama halnya seperti do’a, do’a mana yang akan terlebih dahulu dikabulkan. Keduanya sama, perbanyaklah.”

(rizqiamaar)

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada RSIA Srikandi IBI Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah تعالى و سبحانه, serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

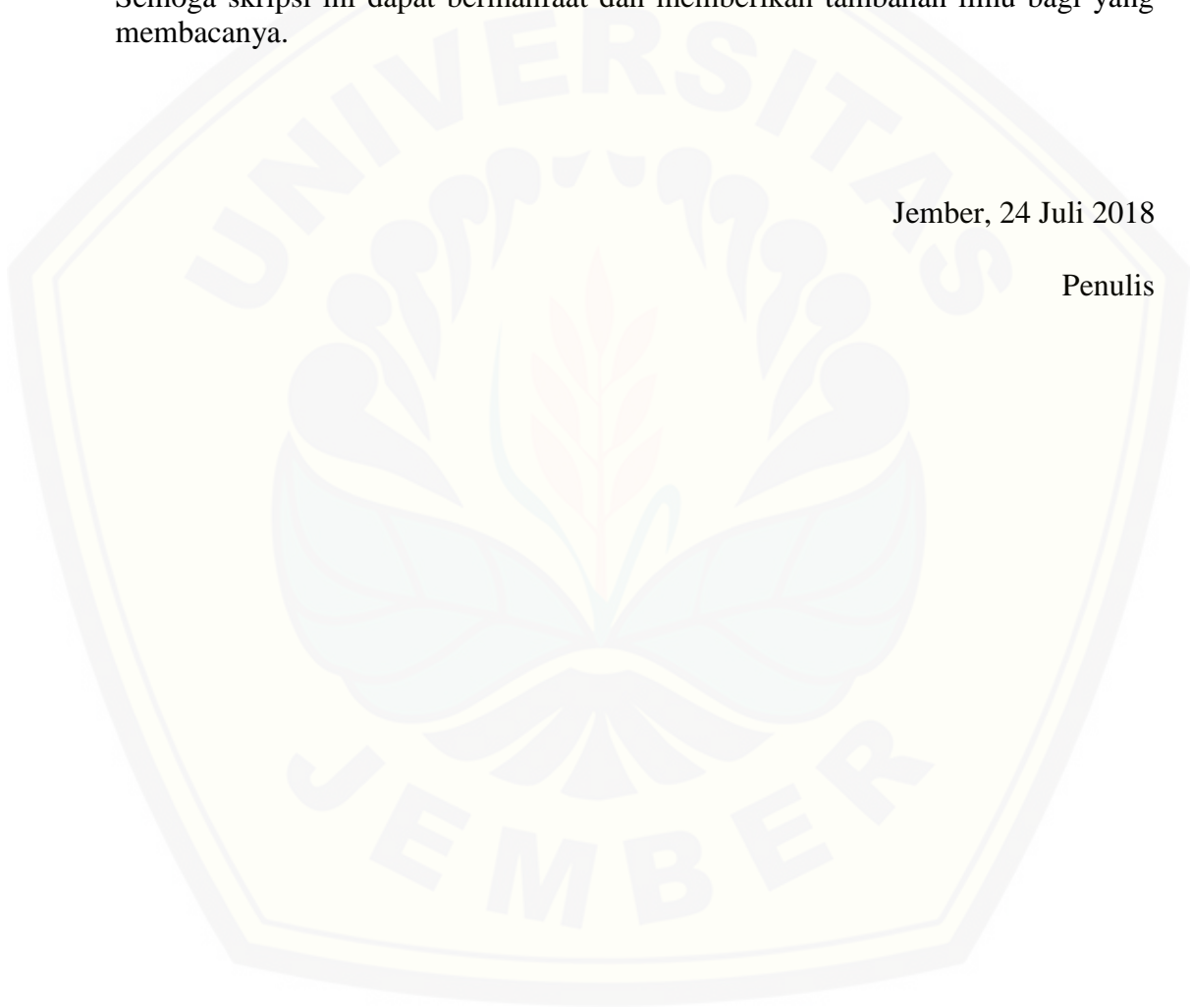
- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Drs. Mochamad Syaharudin, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Drs. Sunardi, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si, Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. dan Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk penyusunan skripsi ini.
- f. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Kedua orang tuaku Ayah Agus Purwanto dan Ibunda Elok Ardiani yang telah memberikan cinta kasih yang berlimpah untukku, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti selama ini.
- h. Kedua kakak ku Agung Purwandani dan Rina Muharromah serta adik ku Davka Rais Wishaka yang telah memberikan dukungan dan do'a.
- i. Achmad Taufiqul Akbar yang telah memberikan semangat, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- j. Para sahabat (Putri, Hanifa, Anis, Seli, Devi, Mita, Fristy, Ulum, Anggun, Mbak Evi) yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

- k. Teman-teman seperjuangan Ahli jenjang Manajemen angkatan 2016, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah menemani, memberi masukan, serta menghibur saya selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 24 Juli 2018

Penulis



RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada RSIA Srikandi IBI Jember; Shinta Putri Maharani; 160810201305; 87 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan, mengakibatkan tuntutan peningkatan pelayanan kesehatan terhadap kinerja karyawan semakin meningkat pula. Salah satu upaya mengantisipasi upaya tersebut, pihak rumah sakit menjaga kualitas pelayanan kepada pasien, sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja terus menerus agar dapat diketahui kelemahan dan kekurangan dari jasa pelayanan kesehatan pada rumah sakit tersebut. Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian konsumen (pasien) terhadap tingkat pelayanan yang diterima dengan tingkat layanan yang diharapkan.

Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Srikandi IBI Jember merupakan rumah sakit swasta dibawah kepemilikan Yayasan Buah Delima Jember dengan ijin penyelenggaraan berupa Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.5401 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU.10786AH.01.01 Tahun 2014 Rumah sakit ini lahir dari adanya kemauan dan semangat kebersamaan dari para anggota Ikatan Bidan Indonesia (IBI) cabang Jember.

Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Srikandi IBI Jember merupakan rumah sakit yang telah terakreditasi dan dinyatakan lulus penuh dengan 5 pelayanan, yang kemudian diikuti oleh turunnya atau terbitnya penetapan kelas C oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari RSIA Srikandi IBI Jember, belum dapat memberikan pelayanan yang puas kepada konsumen (pasien) secara maksimal, pada tahun 2013 kepuasan pasien hanya mencapai 72,4%. Rendahnya capaian tersebut dapat dipengaruhi oleh rendahnya kualitas pelayanan berdasarkan pencapaian SPM (Standar Pelayanan Minimal), kurang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kurangnya motivasi dari atasan kepada karyawan agar memberikan kinerja dan pelayanan terbaik bagi pasien.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara bermutu serta aman dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah manajemen rumah sakit, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana, dan manajemen keuangan. Sumber Daya Manusia atau pemberi pelayanan kesehatan merupakan salah satu faktor penentu dari mutu rumah sakit, yang harus dikelola dengan baik

Rancangan penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember yang berjumlah 122 karyawan. Tehnik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga sampel penelitian ini adalah

berjumlah 76 responden yang diambil dengan kriteria sebagai tenaga medis dan karyawan yang lama bekerja diatas 1 tahun pada RSIA Srikandi IBI Jember. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan meningkatkan motivasi karyawan, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,015. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual akan meningkatkan motivasi karyawan, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,014. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual akan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,020. Ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance Through Motivation as Intervening Variable At RSIA Srikandi IBI Jember; Shinta Putri Maharani; 160810201305; 87 Pages; Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Increased public awareness of health, resulting in increasing health care demands on employee performance is also increasing. One effort to anticipate such efforts, the hospital keeps the quality of service to the patient, so it needs to be done efforts to improve the performance continuously in order to know the weaknesses and shortcomings of health care services at the hospital. Quality of service is a form of consumer assessment (patient) on the level of service received with the level of service expected.

Rumah Sakit (RSIA) Srikandi IBI Jember is a private hospital under the ownership of Yemeni Delima Jember Foundation with the permission of the implementation of the Decree of the Minister of Health of the Republic of Indonesia No. YM.02.04.3.5.5401 and Decree of the Minister of Justice and Human Rights of the Republic of Indonesia No. AHU.10786AH.01.01 Year 2014 This hospital was born from the willingness and spirit of togetherness of the members of the Association of Midwives Indonesia (IBI) Jember branch.

Rumah Sakit (RSIA) Srikandi IBI Jember is a hospital that has been accredited and passed full of 5 services, followed by the decline or the publication of class C determination by the Minister of Health of the Republic of Indonesia. Based on data obtained from RSIA Srikandi IBI Jember, not yet able to provide satisfied service to consumer (patient) maximally, in 2013 patient satisfaction only reach 72,4%. The low achievement can be influenced by the low quality of service based on the achievement of SPM (Minimum Service Standards), lack of emotional intelligence and spiritual intelligence, lack of motivation from employers to employees to provide the best performance and services for patients.

The success of a hospital in conducting health services in quality and safe is influenced by many factors such as hospital management, human resources (HR), facilities and infrastructure, and financial management. Human Resources or health care provider is one of the determinants of hospital quality, which must be managed well.

The design of this research is explanatory research. The population in this study were all employees at RSIA Srikandi IBI Jember which amounted to 122 employees. Sampling technique using purposive sampling so that the sample of this research is amounted to 76 respondents taken with criteria as medical personnel and employees who worked over 1 year at RSIA Srikandi IBI Jember. Analysis method used in this research is path analysis.

The results showed that the influence of emotional intelligence on motivation showed a positive relationship with a significance level of 0.000. This proves that the higher the emotional intelligence will increase employee motivation, the influence of spiritual intelligence on motivation shows a positive relationship with a significance level of 0.015. This proves that the higher the spiritual intelligence will increase employee motivation, emotional intelligence on employee performance shows a positive relationship with a significance level of 0.000. This proves that the higher the emotional intelligence will improve employee performance, spiritual acumen on employee performance shows a positive relationship with significance level of 0.014. This proves that the higher the spiritual intelligence will improve employee performance, motivation on employee performance shows a positive relationship with a significance level of 0.020. This proves that the better motivation will improve employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
PRAKATA	viii
RINGKASAN	x
SUMMARY	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kecerdasan Emosional	9
2.1.2 Kecerdasan Spiritual.....	11
2.1.3 Motivasi	13
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	34
2.4 Hipotesis Penelitian	34
2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	34

2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja	35
2.4.4 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja.....	36
2.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
BAB 3. METODE PENELITIAN	37
3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	37
3.2.1 Populasi	37
3.2.2 Sampel	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	38
3.4 Metode Pengumpulan Data	38
3.5 Identifikasi Variabel	39
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	39
3.6.1 Definisi Operasional	39
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	43
3.7 Metode Analisis Data	43
3.7.1 Uji Instrumen	43
3.7.2 Metode Analisis Jalur (Path Analysis).....	44
3.8 Uji Asumsi Klasik	46
3.9 Uji Hipotesis.....	47
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	52
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Visi Misi dan Motto Perusahaan.....	55
4.1.3 Lokasi Kerja Perusahaan	55
4.1.4 Strategi Perusahaan	55
4.1.5 Tujuan Perusahaan.....	55
4.2. Struktur Organisasi RSIA Srikandi IBI Jember	63
4.3 Analisis Data.....	64
4.3.1 Statistik Deskriptif	64

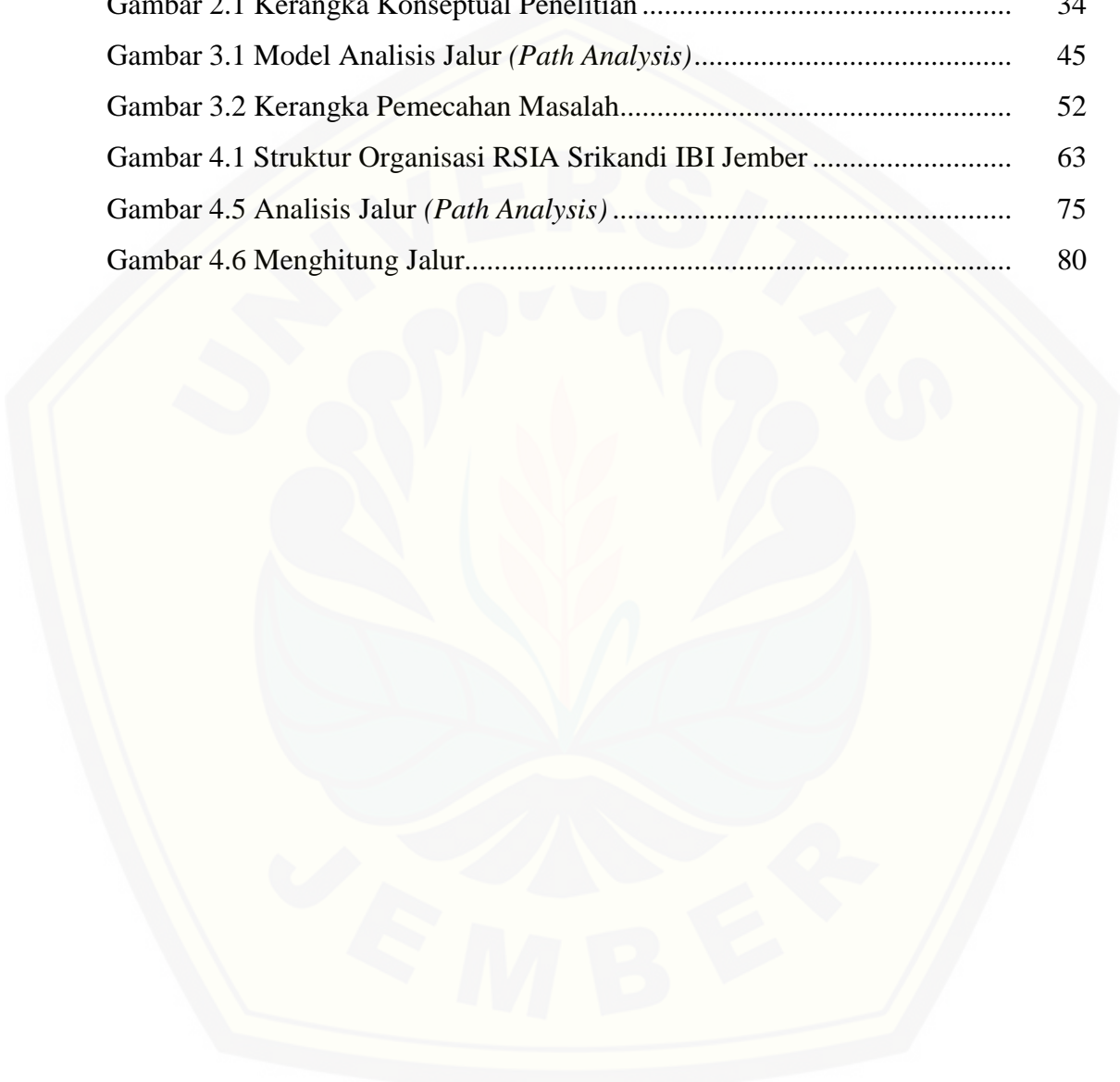
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian	66
4.3.3 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	66
4.3.4 Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual (X2).....	67
4.3.5 Deskripsi Variabel Motivasi (Z)	68
4.3.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
4.4 Uji Instrumen.....	71
4.4.1 Uji Validitas	71
4.4.2 Uji Reliabilitas	73
4.4.3 Uji Normalitas.....	74
4.5 Analisis Jalur (Path Analysis)	74
4.6 Uji Asumsi Klasik	77
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	77
4.6.2 Uji Heterokedastisitas	77
4.7 Uji Hipotesis.....	78
4.7.1 Uji t	78
4.7.2 Menghitung Jalur	79
4.8 Pembahasan	81
4.8.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.8.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.8.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi	82
4.8.4 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi.....	83
4.8.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB 5. PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	85
5.3 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1 Umur Responden.....	64
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	65
Tabel 4.4 Tingkat Lama Bekerja.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	67
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual.....	68
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	69
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.12 Hasil Path Analysis	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser Pertama	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser Kedua	78
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	45
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSIA Srikandi IBI Jember	63
Gambar 4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	75
Gambar 4.6 Menghitung Jalur.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.Kuesioner.....	92
Lampiran 2.Rekapitulasi Kuesioner.....	97
Lampiran 3.Jawaban Responden.....	101
Lampiran 4.Uji Instrumen.....	115
Lampiran 5.Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	123
Lampiran 6.Uji Asumsi Klasik	125
Lampiran 7.Uji Hipotesis	127
Lampiran 8.Tabel R	128

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor – faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Kemampuan karyawan yang hanya berpusat pada kecerdasan intelektual saja tanpa menyeimbangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual akan membentuk karyawan yang mudah putus asa, kacau, dan depresi, sehingga menyebabkan karyawan yang kurang menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja dan makhluk sosial. Kurangnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam diri karyawan akan mengakibatkan karyawan yang kurang termotivasi untuk memahami suatu tugas yang telah diberikan perusahaan, sehingga besar kemungkinan karyawan akan melakukan sikap yang tidak jujur, tidak bertanggung jawab serta tidak disiplin di dalam perusahaan. Oleh sebab itu, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan dan bekerja secara optimal.

Menurut Goleman (2009:411) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain. Oleh karena itu, kecerdasan emosional akan berpengaruh pada pikiran dan tindakan seorang individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik.

Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada diri sendiri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran (Zohar dan Marshall, 2007:67). Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi, seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong ini adalah yang disebut motivasi. Pada dasarnya, motivasi kerja karyawan dapat dianggap sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena setiap orang mudah untuk dimotivasi atau termotivasi dengan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung akan menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang ia inginkan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, 2013). Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi juga perusahaan harus memperhatikan faktor pemberian motivasi. Terjadinya kinerja karyawan yang menurun di perusahaan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kurangnya motivasi dari perusahaan, perlakuan yang tidak adil, terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan mereka berbohong dan aktifitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak

sesuai dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan upah, pengurangan tunjangan kesejahteraan dan ini yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi – tingginya. Agar rumah sakit melaksanakan fungsinya dengan baik, maka rumah sakit tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, memiliki sarana dan prasarana peralatan yang memadai serta dikelola secara profesional (Depkes RI, 2009).

Selain itu, rumah sakit merupakan salah satu bagian dari penyelenggaraan pelayanan publik di bidang jasa kesehatan yang dituntut untuk memelihara keselamatan dan kesehatan pasien. Tenaga medis merupakan bagian terpenting dalam menentukan suatu layanan rumah sakit, karena dalam memberikan penanganan tenaga medis berkontak langsung terhadap pasien yang mengedepankan otak seperti tanggap mengambil suatu keputusan pelayanan sesuai diagnosa dokter, memahami kebutuhan pasien, menangani pasien dalam kondisi apapun serta menerima keluhan dari keluarga pasien. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan serta resiko yang besar dapat berpotensi dalam memberikan pelayanan terhadap pasien yang menurun.

Meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan, mengakibatkan tuntutan peningkatan pelayanan kesehatan terhadap kinerja karyawan semakin meningkat pula. Salah satu upaya mengantisipasi upaya tersebut, pihak rumah sakit menjaga kualitas pelayanan kepada pasien, sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja terus menerus agar dapat diketahui kelemahan dan kekurangan dari jasa pelayanan kesehatan

pada rumah sakit tersebut. Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian konsumen (pasien) terhadap tingkat pelayanan yang diterima dengan tingkat layanan yang diharapkan.

Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Srikandi IBI Jember merupakan rumah sakit swasta dibawah kepemilikan Yayasan Buah Delima Jember dengan ijin penyelenggaraan berupa Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.5401 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU.10786AH.01.01 Tahun 2014 Rumah sakit ini lahir dari adanya kemauan dan semangat kebersamaan dari para anggota Ikatan Bidan Indonesia (IBI) cabang Jember.

Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Srikandi IBI Jember merupakan rumah sakit yang telah terakreditasi dan dinyatakan lulus penuh dengan 5 pelayanan, yang kemudian diikuti oleh turunnya atau terbitnya penetapan kelas C oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari RSIA Srikandi IBI Jember, belum dapat memberikan pelayanan yang puas kepada konsumen (pasien) secara maksimal, pada tahun 2013 kepuasan pasien hanya mencapai 72,4%. Rendahnya capaian tersebut dapat dipengaruhi oleh rendahnya kualitas pelayanan berdasarkan pencapaian SPM (Standar Pelayanan Minimal), kurang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kurangnya motivasi dari atasan kepada karyawan agar memberikan kinerja dan pelayanan terbaik bagi pasien.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara bermutu serta aman dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah manajemen rumah sakit, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana, dan manajemen keuangan. Sumber Daya Manusia atau pemberi pelayanan kesehatan merupakan salah satu faktor penentu dari mutu rumah sakit, yang harus dikelola dengan baik.

Pada fenomena ini, peningkatan kinerja dan dorongan motivasi merupakan suatu keharusan dalam setiap organisasi termasuk rumah sakit.

Hal ini senada dengan apa yang di sampaikan oleh Candy (dalam Mathis dan Johnson 2001) yang menyatakan bahwa memaksimalkan kinerja adalah prioritas bagi kebanyakan organisasi sekarang ini. Oleh sebab itu, perlu adanya komitmen bersama untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan terget yang diharapkan. Robbin (dalam Amins 2012) menyatakan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu indikator kinerja individu. Hasil kerja individu tergantung pada perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara 2007) menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan, struktur, *job design*.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada RSIA Srikandi IBI Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember?
- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan melalui motivasi kerja pada RSIA Srikandi IBI Jember?

- d. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan melalui motivasi kerja pada RSIA Srikandi IBI Jember?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional melalui motivasi kerja pada RSIA Srikandi IBI Jember.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual melalui motivasi kerja pada RSIA Srikandi IBI Jember.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada RSIA Srikandi IBI Jember adalah:

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia sehingga menambah wawasan bagi peneliti.
- b. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan pembelajaran manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi RSIA Srikandi IBI Jember

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Wirawan (2009:107) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain. Emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seseorang individu dimana keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang, menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik karena dengan melalui kemampuan mengelola emosi, seseorang (karyawan) akan merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga individu tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya, serta bisa menyelaraskan nilai – nilai yang dianut lingkungannya (Sumiyarsih,dkk., 2012).

Sedangkan menurut Goleman (2009) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain. Oleh karena itu kecerdasan emosi akan berpengaruh pada pikiran dan tindakan seorang individu. Keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik.

Dengan demikian konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan seseorang untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi diri sendiri, dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan daripada menuntut pemenuhan segera. Seseorang yang memiliki EQ yang tinggi juga mampu memahami perasaan orang lain dalam menangani hubungan.

b. Kemampuan Utama Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terbagi menjadi lima kemampuan utama, yaitu:

- 1) Kesadaran diri (*self awarness*) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
- 2) Pengaturan diri (*self management*) adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu puli kembali dari tekanan emosi.
- 3) Motivasi diri (*motivation*) merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan frustrasi.
- 4) Memahami dan mengenali emosi orang lain (*social awarness*) merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menumbuhkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.
- 5) Keterampilan sosial (*relation management*) adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam tim.

c. Indikator-indikator Kecerdasan Emosional

Indikator – indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2009), yaitu:

1) Mengenal Emosi Diri (*Self Awareness*)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengetahui perasaannya dan menggunakannya dalam mengambil suatu keputusan yang tepat.

2) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*)

Kemampuan karyawan dalam mengelola emosi diri, mengendalikan emosinya, sehingga tetap fokus dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

3) Empati (*Social Awareness*)

Kemampuan karyawan dalam memahami orang lain di sekitarnya, mampu menyelaraskan diri dan saling percaya terhadap satu dengan yang lain.

4) Membina Hubungan

Kemampuan karyawan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan langsung dengan pasien dan rekan kerja mereka.

2.1.2 Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Koenig dalam Montgomery (2013) spiritual mulai dikaitkan dengan hasil positif, antara lain adalah dengan kesehatan fisik, konsep diri sehat, kesejahteraan, mengurangi gangguan mood, hubungan interpersonal yang lebih memuaskan, dan fungsi otak yang lebih baik. Sedangkan menurut Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian

dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran.

b. Ciri-ciri Kecerdasan Spiritual

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2007) , yaitu:

1) Memiliki Kesadaran Diri

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

2) Memiliki visi

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

3) 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.

4) 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 dibalikny.

5) Melakukan perubahan

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

6) Sumber inspirasi

Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan – gagasan yang baru.

7) Refleksi diri

Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang menjadi dasar dan pokok.

c. Indikator – indikator Kecerdasan Spiritual

Indikator – indikator kecerdasan spiritual menurut Idrus (2002), yaitu:

1) Kejujuran

Karyawan menjunjung tinggi kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2) Keterbukaan

Karyawan bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari pasien dan rekan kerja.

3) Pengetahuan Diri

Karyawan mengenali kualitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

4) Fokus pada kontribusi

Karyawan fokus terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2011: 837) motivasi adalah individu dan kelompok yang dipengaruhi untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan. Dorongan dalam menumbuhkan rasa ingin melakukan sesuatu hal yang dikehendaki untuk mencapai suatu tujuan akan diperlukan oleh setiap individu untuk menjaga semangat dalam melakukan pekerjaannya. Individu yang memiliki motivasi dalam hidupnya, akan lebih terarah dan patang menyerah dalam mendapatkan apa yang ia inginkan. Sedangkan menurut Malthis (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Terdapat pendapat lain yang mengenai pengertian dari motivasi yang diungkapkan The Liang Gie (dalam Manullang, 2004:166) bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat

dan dorongan kepada orang lain (karyawannya) untuk mengambil tindakan.

Menurut Hasibuan (2003: 99) ada dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Intensif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk.

Motivasi merupakan hal penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, dibutuhkan alat motivasi untuk mempermudah dalam pemberian dorongan kepada karyawan dalam bekerja. Penggunaan masing-masing alat motivasi ini dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan individunya, sebab pada hakekatnya individu satu berbeda dengan individu lainnya.

Menurut Hasibuan (2003:99) alat- alat motivasi itu antara lain:

1) Material Insentif

Alat-alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lain.

2) Non Material Intensif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: mendali, piagam, bintang jasa, dan lain-lain.

3) Kombinasi Material dan Non Material Intensif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non materil (mendali atau piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

b. Teori Motivasi

Mangkunegara (2006:63-73) mengemukakan beberapa teori motivasi.

Teori-teori tersebut antara lain:

1) Teori-teori Kebutuhan tentang Motivasi

a) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Maslow (dalam Mangkunegara, 2006:63) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- (3) Kebutuhan untk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- (4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b) *Hezberg Two Factor Theory*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg (dalam Mangkunegara, 2006:66). Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factory*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivations*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advacement*), *work it self*, kesempatan, dan tanggung jawab.

c) *Achievment Theory*

McClland (dalam Mangkunegara, 2006:68), seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga golongan, yaitu:

- (1) *Need of achievment* (kebutuhan untuk prestasi)
- (2) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- (3) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

Berdasarkan pendapat McClland dan Edward Murray, karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- (2) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya
- (3) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya

- (4) Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan
- (5) Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

2) Teori Kognitif tentang Motivasi

a) *Expectancy Theory*

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom dan diperluas oleh Porter dan Lawler (dalam Mangkunegara, 2006:71). Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

Davis (dalam Mangkunegara, 2006: 71) mengungkapkan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil *range* 0-1. Jika karyawan merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1.

b) *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam (dalam Mangkunegara, 2006: 72) dengan komponen *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

c) *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Locke (dalam Mangkunegara, 2006:73). Ia mengatakan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial

dalam upaya para karyawan bekerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

c. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Mangkunegara (2006:61-62) mengemukakan prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah untuk termotivasi dalam menjalankan kerjanya di perusahaan.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan dapat memotivasi karyawan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin dan perusahaan.

d. Implementasi Teori Motivasi dalam Bekerja

Implementasi teori motivasi dalam bekerja menurut Mangkunegara (2006:73) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) *Intervention Programs*

Kemampuan memotivasi karyawan merupakan keterampilan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin perusahaan. Secara psikologis, pimpinan tidak mungkin mampu mempengaruhi motivasi karyawan bawahan tanpa sebelumnya memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Produktivitas maksimal akan mudah dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri dan diluar diri karyawan. Ada tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a) Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
- b) Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

2) *Pay Incentive Plans*

Insentif yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Perimpin perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerja dan mampu mencapai produktivitas maksimal.

3) *Job Redesign*

Merancang kembali pekerjaan merupakan proses terjadinya pengaruh secara berkelanjutan dan perubahan pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan tertentu yang diharapkan lebih memotivasi para karyawan.

4) *Behavior Modification*

Hal yang perlu diperhatikan dalam modifikasi perilaku kerja, yaitu:

- a) Nilai penghargaan yang diharapkan karyawan
- b) Persepsi karyawan dalam berupaya mencapai penghargaan
- c) Usaha yang harus dilakukan

- d) Kemampuan dan sifat
 - e) Persepsi peranan
 - f) Prestasi kerja yang diisyaratkan untuk dapat mencapai penghargaan
 - g) Penghargaan instrinsik dan penghargaan ekstrinsik
 - h) Persepsi penghargaan yang adil
 - i) Tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan
- e. Teknik Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut Yusuf (dalam teknologikinerja.wordpress.com, 6 Mei 2008) menuliskan tentang teknik-teknik memotivasi kerja karyawan. Beberapa teknik untuk memotivasi kerja karyawan antara lain:

1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan-kebutuhan dapat dipenuhi seperti yang telah dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji atau upah yang layak sesuai pekerjaannya.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Dalam bekerja, karyawan membutuhkan tunjangan kesehatan, asuransi, dan dana pensiun.
- c) Kebutuhan sosial, yaitu dimana kebutuhan ini diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan ingin keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.

2) Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif adalah satu teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah ADIDAS, yaitu:

Attention, yaitu perhatian yang penuh

Desire, yaitu hasrat dan keinginan yang membara

Interest, yaitu minat dan kepentingan

Desicion, yaitu keputusan yang tepat

Action, yaitu tindakan nyata

Satisfaction, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai

Kondisi seseorang tidaklah selalu stabil. Hal ini juga akan terjadi pada karyawan suatu perusahaan dimana motivasi yang dimiliki atau yang diberikan pada saat bekerja mengalami suatu hal yang tidak signifikan yaitu penurunan terhadap motivasi sehingga dikhawatirkan menimbulkan kerugian kepada perusahaan. Tentu keadaan tersebut akan selalu dihindari oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengatasi penurunan motivasi kerja pada karyawan.

Berikut merupakan cara mengatasi penurunan motivasi yang diungkapkan oleh Yusuf (dalam teknologikinerja.wordpress.com, 6 Mei 2008):

1) Pendekatan Kuratif

Pendekatan kuratif atau pendekatan mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon.

2) Pendekatan Antisipatif

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah dengan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri diluar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau yoga. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Silalahi (2013: 408) kinerja adalah tingkat pencapaian individu (karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir suatu aktifitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:548). Sedangkan menurut Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu tingkat pencapaian individu (karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau suatu hasil akhir dalam aktifitas.

b. Tujuan dilakukan penilaian kinerja

Menurut Abdullah (2014:21) tujuan dilakukan penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu di *training* dan membantu evaluasi hasil *training*. Penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawaha, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.

- 2) Pemberian *reward*, dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi.
 - 3) Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
 - 4) Perencanaan SDM, dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
 - 5) Kompensasi, dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan.
- c. Kegunaan penilaian kinerja
- Menurut Abdullah (2014:22) kegunaan penilaian kinerja dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM antara lain adalah:
- 1) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dan karyawan.
 - 2) Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
 - 3) Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan.
 - 4) Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan.
 - 5) Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
 - 6) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
 - 7) Sebagai dasar untuk melakukan *staffing*,
 - 8) Dan sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan bagi penelitian ini. Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 6.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Lisda Rahmasari (2012)	Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosi (X_2), dan Kecerdasan Spiritual (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Selain itu dari hasil penelitiannya, Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.
2.	Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012)	Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), Kepemimpinan Transformasional (Y1), Kepuasan Kerja (Y2), Kinerja (Y3)	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional 2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 4. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, 5. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

				6. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja,
				7. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,
				8. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja,
				9. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Muhammad Anasrulloh (2013)	Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Motivasi Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).	1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja.
4.	Anak Agung Inten Damaryanthi dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016)	Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Organisasi (X2), <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (X3), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	1. Kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Muhammad Jihadi, Leonardo Budi Hasiholan, dan Moh. Mukeri (2016)	Budaya organisasi (X1), Komitmen organisasi (X2), <i>Organizational Citizenship</i>	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), 2. Komitmen

		<i>Behaviour</i> (OCB) (Y1), Kinerja pegawai (Y2)		organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), 3. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 4. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja dengan <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) sebagai mediasi, 5. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja dengan <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) sebagai mediasi.
6.	Ni Made Nurchayani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan kerja (Y1), Kinerja karyawan (X2)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	1. Kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. Kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan,
5. Kepuasan kerja
secara positif
berpengaruh
signifikan terhadap
kinerja karyawan.

Sumber: Berbagai hasil penelitian

Berdasarkan penelitian dari Lisda Rahmasari (2012) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik itu bila diuji secara parsial maupun di uji secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang mengatakan bahwa kecerdasan intelektual, emosi, dan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga ternyata bahwa kecerdasan emosi memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Selain itu dari hasil penelitian ternyata kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual. kecerdasan emosi yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan oranglain secara positif mempunyai lima dimensi, yaitu *self awarness, self management, motivation, empathy, relationship management*. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini mengkonfirmasi pendapat dari Boyatziz (1999,p.2) dan (Goleman 2000, p.37) tentang hubungan antara kecerdasan emosi

yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil – hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang.

Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang) dalam penelitiannya menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa:

- 1) Kecerdasan emosional yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional. Semakin meningkat kecerdasan emosional pemimpin, maka kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan semakin baik.
- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja semakin meningkat pula. Meningkatnya kecerdasan emosional manajer akan berdampak pada kinerja manajer yang semakin meningkat. Kecerdasan emosional meningkat memberikan kemudahan kepada manajer dalam menjalankan profesinya secara bermakna, sehingga berdampak besar terhadap peningkatan kinerja manajer perbankan Syari'ah di Kota Malang. Kemampuan manajer dalam mengelola kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan empati yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional adalah berperan penting dalam peningkatan kinerja.
- 3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Kecerdasan spiritual memberikan corak kepemimpinan yang sangat berkebutuhan dan manusiawi, dia akan membawa organisasinya ke arah visi dan ketuhanan, bukan ke arah keserakahan. Pemimpin dengan kecerdasan spiritual akan menumbuhkan rasa tanggungjawab yang tinggi. Semakin

meningkatnya kecerdasan spiritual, maka kepemimpinan transformasional yang diterapkannya akan semakin baik.

- 4) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan kecerdasan spiritual akan berdampak pada kepuasan kerja yang semakin meningkat. Kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, dengan indikatornya adalah kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan pekerja dan penghargaan terhadap organisasi.
- 5) Kecerdasan spiritual kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin meningkatnya kecerdasan spiritual manajer, maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.
- 6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *outcome* karyawan dalam hal ini adalah kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan dalam organisasi, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah aspirasi, identitas, kebutuhan, pilihan dan nilai para pengikut sedemikian rupa sehingga menimbulkan efek moderasi pada evaluasi diri karyawan di dalam menilai dampak kepemimpinan tersebut terhadap peningkatan kepuasan kerja.
- 7) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan oleh manajer, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, dorongan kepada yang dipimpin untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi. Model manajer yang mampu memberikan arahan, dorongan, motivasi dan memberikan inspirasi akan mampu meningkatkan kinerja yang baik secara organisasi maupun individual.

8) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Meningkatnya perasaan puas dalam melakukan pekerja, akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap hasil pekerjaannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu adanya faktor pendorong, faktor tersebut adalah: kerja yang secara mental menantang, kompensasi yang pantas sesuai pekerjaan dan tanggungjawab, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian pekerjaan.

Muhammad Anasrulloh (2013) yang meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 BMT di Tulungagung) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Anak Agung Inten Damaryanthi dan Anak Agung Sagung Kartika (2016) meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 47 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa

karyawan yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih optimal dalam menunjukkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap tempat ia bekerja akan menunjukkan kinerja yang mengalami peningkatan. Keadaan ini juga dibarengi dengan sikap karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi terhadap tempat ia bekerja maupun pada karyawan lainnya akan menunjukkan kinerja yang meningkat serta sikap yang lebih mudah bergaul, ramah, dan lebih dapat menerima pekerjaan yang ia dapatkan tanpa banyak mengeluh dan membantah.

Muhammad Jihadi, Leonardo Budi Hasiholan, dan Moh. Mukeri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai Mediasi (Studi Pada Kanwil Direktorat Jendral Pajak Jawa Tengah I Di Lingkungan Gedung Keuangan Negara) dalam penelitiannya ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai mediasi, komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, maka hasil dari penelitian ini

adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini menunjukkan semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali juga akan meningkat. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Dalam hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kinerja karyawan akhir – akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja, tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (psikologi.com, 2004:1) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Salovey (dalam Goleman, 2000:58), seperti yang dijelaskan sebelumnya,

bahwa memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

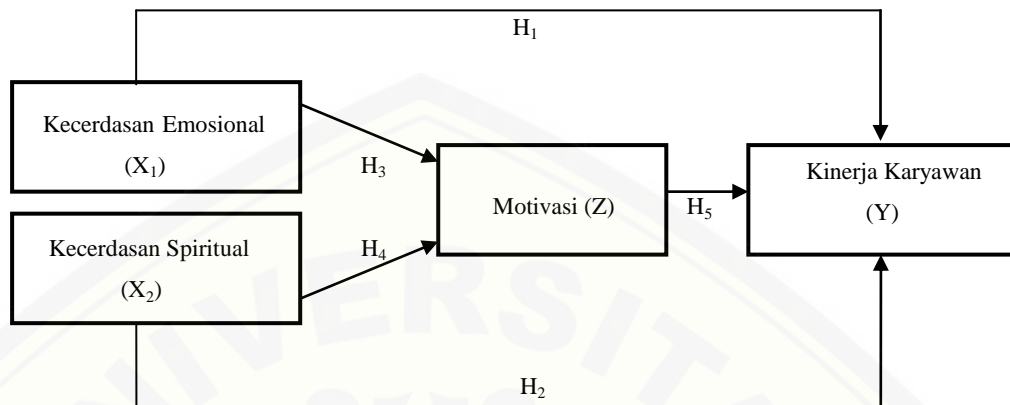
Penelitian Mudali (2002:3) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat secara efektif maka akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.

Selanjutnya, berkaitan dengan kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia akan dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerjadapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiersma (2002:500) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju.

Berdasarkan teori tersebut dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai gambaran umum mengenai variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat membantun alur berpikir dalam menyusun hipotesis

penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah

Penelitian ini menggunakan beberapa faktor penting yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja karyawan. Kerangka konseptual menggambarkan adanya pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan hipotesis secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu *path analysis*.

2.4 Hipotesis Penelitian

6.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Shahhosseini,dkk (2012) yang dimana variabel independen yaitu (kecerdasan emosional) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dalam penelitiannya ada korelasi positif signifikan antara dua variabel. Serta pada penelitian Setyowati,dkk (2010) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada

pencapaian seseorang. Berdasarkan landasan teori tersebut hipotesis pertama pada penelitian ini, yaitu:

H₁ : Kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSIA Srikandi IBI Jember

6.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan

Dalam dunia kerja kecerdasan spiritual diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik, Hoffman (2002:133) mengemukakan bahwa para pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja mereka dan menjadikan lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik daripada mereka yang bekerja tanpa memiliki landasan spiritual.

Zohar dan Marshall (2007:67) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memegang peranan penting terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional, dan spiritual. Berdasarkan landasan teori tersebut hipotesis kedua pada penelitian ini, yaitu:

H₂ : Kecerdasan spiritual (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSIA Srikandi IBI Jember

6.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap motivasi kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anasrulloh (2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan kesadaran diri merupakan indikator yang memiliki nilai tinggi dalam kecerdasan emosional. Dalam penelitiannya, dijelaskna bahwa karyawan BMT Pahlawan, BMT Istiqomah, dan BMT Harum di Tulungagung akan termotivasi dalam bekerja apabila mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri, mengantisipasi rintangan yang mengganggu tujuan, segan untuk berubah, mengetahui betul tentang kekuatan dan menyadari perasaan diri sendiri. Berdasarkan landasan teori tersebut hipotesis ketiga pada penelitian ini, yaitu:

H₃ : Kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada RSIA Srikandi IBI Jember

6.4.4 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap motivasi kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anasrulloh (2013) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan *spiritual non-dogmatis* merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam kecerdasan spiritual. Hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa karyawan BMT Pahlawan, BMT Istiqomah, dan BMT Harum di Tulungagung akan termotivasi dalam bekerja apabila melakukan sesuatu dengan tanggung jawab dan memiliki nilai-nilai positif dalam hidup. Berdasarkan landasan teori tersebut hipotesis keempat pada penelitian ini, yaitu:

H₄ : Kecerdasan spiritual (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada RSIA Srikandi IBI Jember

6.4.5 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Untuk memenuhi kebutuhan manusia senantiasa berusaha dengan maksimal, seseorang akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja sehingga akan menjadikan kinerja perusahaan juga menjadi baik. Menurut Sutermeister dalam Nurkholisoh (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Sedangkan penelitian Oluyesi (2009) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Berdasarkan landasan teori tersebut hipotesis kelima pada penelitian ini, yaitu:

H₅ : Motivasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSIA Srikandi IBI Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *path* sehingga dapat mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada RSIA Srikandi IBI Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSIA Srikandi IBI Jember yang berjumlah 122 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006: 134). Dalam penelitian ini, pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dari peneliti (Sugiyono, 2011: 68). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden yang diambil dengan kriteria sebagai tenaga medis yang bekerja diatas 1 tahun pada RSIA Srikandi IBI Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan RSIA Srikandi IBI Jember yang terkait dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data – data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, misalnya literatur ataupun sumber yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan memperjelas data primer. Data sekunder pada penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada RSIA Srikandi IBI Jember serta data yang diperoleh dari web perusahaan <http://rsiasrikandi.co.id/> yang berupa profil RSIA Srikandi IBI Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, diantaranya:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan atau daftar isian atas variabel yang diteliti (Hasan, 2010:24) Pernyataan yang diajukan berupa pernyataan yang logis dan berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

b. Wawancara

yaitu pengumpulan data yang diajukan kepada responden dalam pengumpulan data untuk mencari informasi yang diperlukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *Variable Independent* atau Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini diberi notasi X dengan dua variabel yang terdapat di dalamnya, yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2).

b. *Variable Intervening* atau Variabel Perantara (Z)

Variabel perantara adalah variabel yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini, motivasi berperan sebagai variabel perantara dengan diberi notasi Z.

c. *Variable dependent* atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung kepada variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini diberi notasi Y dengan memilih kinerja karyawan sebagai variabel ini.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Berikut merupakan definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

a. Kecerdasan Emosional (X_1), yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan RSIA Srikandi IBI Jember dalam mengendalikan dan mengelola emosinya untuk merespon situasi atau keadaan dirinya sendiri maupun dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Adapun indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1) Mengenali Emosi Diri (*Self Awareness*)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengetahui perasaannya dan menggunakannya dalam mengambil suatu keputusan yang tepat.

2) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*)

Kemampuan karyawan dalam mengelola emosi diri, mengendalikan emosinya, sehingga tetap fokus dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

3) Empati (*Social Awareness*)

Kemampuan karyawan dalam memahami orang lain di sekitarnya, mampu menyelaraskan diri dan saling percaya terhadap satu dengan yang lain.

4) Membina Hubungan

Kemampuan karyawan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan langsung dengan pasien dan rekan kerja mereka.

b. Kecerdasan Spiritual (X_2), kecerdasan yang digunakan oleh karyawan RSIA Srikandi IBI Jember untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi dengan kepala dingin dan melihat suatu permasalahan dari segi positifnya. Adapun indikator kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Karyawan menjunjung tinggi kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2) Keterbukaan

Karyawan bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari pasien dan rekan kerja.

3) Pengetahuan Diri

Karyawan mengenali kualitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

4) Fokus pada kontribusi

Karyawan fokus terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya.

- c. Motivasi (Z), merupakan dorongan yang diberikan sebagai penggerak karyawan RSIA Srikandi IBI Jember dalam melakukan pekerjaan agar lebih terarah dan mampu mencapai tujuan yang hendak dicapai. Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Fisiologis, yaitu faktor yang berasal dari dalam individu seseorang mengenai persepsi, pembelajaran, kepribadian, memori, emosi, kepercayaan, dan sikap.

2) Keamanan, yaitu suatu keadaan yang ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial, yaitu suatu keadaan atau kondisi dimana individu sebagai manusia melakukan interaksi dengan individu lain, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok yang akhirnya timbul suatu komunikasi.

4) Penghargaan, yaitu pemberian atas prestasi yang telah dicapai baik berupa materi maupun non materi.

5) Aktualisasi Diri, yaitu kondisi yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan ide atau pemikiran serta mewujudkannya dalam praktek sebuah kegiatan perusahaan.

- d. Kinerja Karyawan (Y), merupakan hasil pencapaian kerja oleh karyawan RSIA Srikandi IBI Jember atas tugas – tugas yang diberikan

perusahaan. Adapun indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Pencapaian mutu hasil kerja dan jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

a) Mutu hasil kerja yang menunjukkan layanan 5T (tepat obat, tepat pasien, tepat waktu, tepat dosis dan tepat sesuai administrasi).

b) Jumlah hasil kerja yang ditunjukkan dengan menyelesaikan beragam tugas seperti layanan medis, layanan administrasi, memberikan edukasi medis, menerima keluhan dari pasien, dokter serta kepala divisi.

2) Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan sikap hormat karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan dan ketepatan yang ada sehingga melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan.

3) Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang karyawan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas – tugas yang telah ditentukan.

4) Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik.

5) Tanggungjawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2008:93) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel X_1 (Kecerdasan Emosional), variabel X_2 (Kecerdasan Spiritual), variabel Z (Motivasi), variabel Y (Kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan *skala likert* yang memiliki 5 pilihan jawaban, dan hasil jawaban diberi skor.

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (Ghozali, 2007:45). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* (Umar, 2008:53):

$$r_{sa} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r : korelasi item dengan total variabel

X : skor item

Y : skor total variabel

n : jumlah sampel

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*. Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, berupa kuesioner, skala, atau angket. Apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2012:177). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghazali, 2005:42). Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan :

a = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r = koefisien rata-rata

3.7.2 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

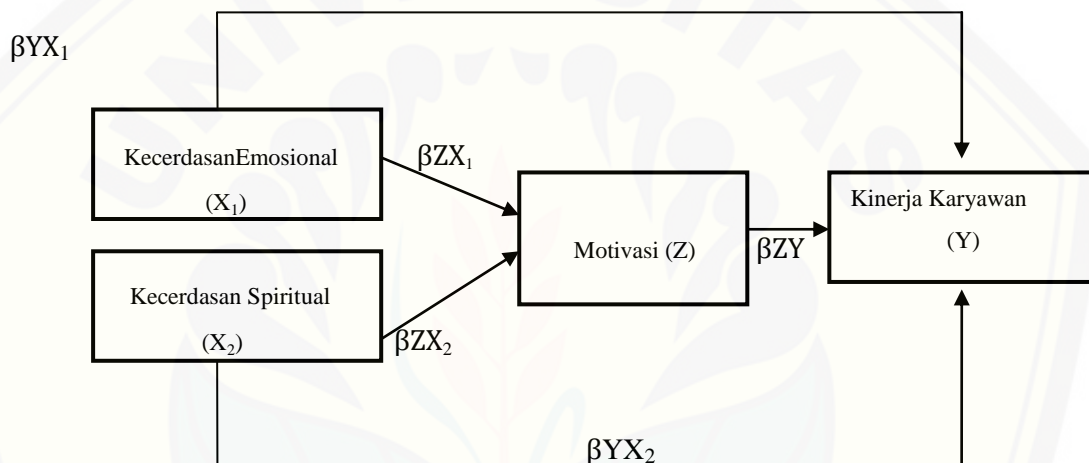
Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam analisis jalur dapat berupa pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel terikat melalui motivasi kerja.

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut:

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier

- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- d. Model hanya bersifat searah.

Untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel dan menguji hipotesis penelitian maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS. Berikut ini diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{YX_1} : koefisien jalur pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

β_{YX_2} : koefisien jalur pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

β_{ZX_1} : koefisien jalur pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap motivasi

β_{ZX_2} : koefisien jalur pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap motivasi

β_{ZX} : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

X_1 : Kecerdasan emosional

X_2 : Kecerdasan spiritual

Y : Kinerja karyawan

Z : Motivasi kerja

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$: Variabel pengganggu

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui kecenderungan data untuk masuk dalam daerah uji atau mendekati titik tengah dari garis uji. Sebaran data yang tidak normal akan mempengaruhi hasil analisis penelitian. Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2002) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Sunyoto, 2009:79). Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antar variabel bebasnya (Nugroho, 2005:58). Jika terjadi multikolinieritas pada variabel bebas maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu: menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X, pemakaian informasi sebelumnya, dan menambah data baru (Umar, 2004:205).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Glejser test*. Jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variable kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) melalui motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t : test signifikan dengan angka korelasi

bi : koefisien regresi

$Se(bi)$: *standard error* dari koefisien korelasi

Langkah-langkah yang digunakan untuk uji t sebagai berikut:

- 1) Menentukan formasi H0 dan H1

H0 : $bi = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

HA : $bi \neq 0$,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) *Level of significant*

Sampel 63 orang, maka t tabel = $t (\alpha = 0,05)$

- 3) Menentukan kriteria pengujian

H0 gagal/ ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H1 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

- 4) Tes Statistik

$t =$ rata-rata sampel pertama – rata-rata sampel kedua standar error perbedaan rata-rata kedua sampel kesimpulan :

Apabila t hitung $>$ t tabel maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $= 5\% = 0,05$.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai *p-value* atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b) Jika nilai *p-value* atau signifikansi kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

b. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan hubungan kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) baik secara langsung ataupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* yaitu motivasi (Z). Sebelum menghitung jalur, peneliti sebaiknya menguji signifikansi masing-masing jalur yang telah ada. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka penggunaan model trimming perlu dilakukan yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2008:127). Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Riduwan (2008:128) langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming sebagai berikut:

- 1) Merumuskan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - b) Menghitung koefisien regresi untuk setiap substruktur yang telah dirumuskan
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
- 6) Merangkum ke dalam tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkan

c. *Trimming Theory*

Teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming Theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008: 127).

Cara menggunakan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak

signifikan. Adapun langkah – langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008: 128) :

- 1) Merumuskan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- 6) Merangkum kedalam tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkan.

Apanila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini:

- a) Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - (1) Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$DE X_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$
 - (2) Pengaruh variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$DE X_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$
 - (3) Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Motivasi (Z)

$$DE X_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$
 - (4) Pengaruh variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Motivasi (Z)

$$DE X_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$
 - (5) Pengaruh variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$DE ZY = Z \longrightarrow Y$$

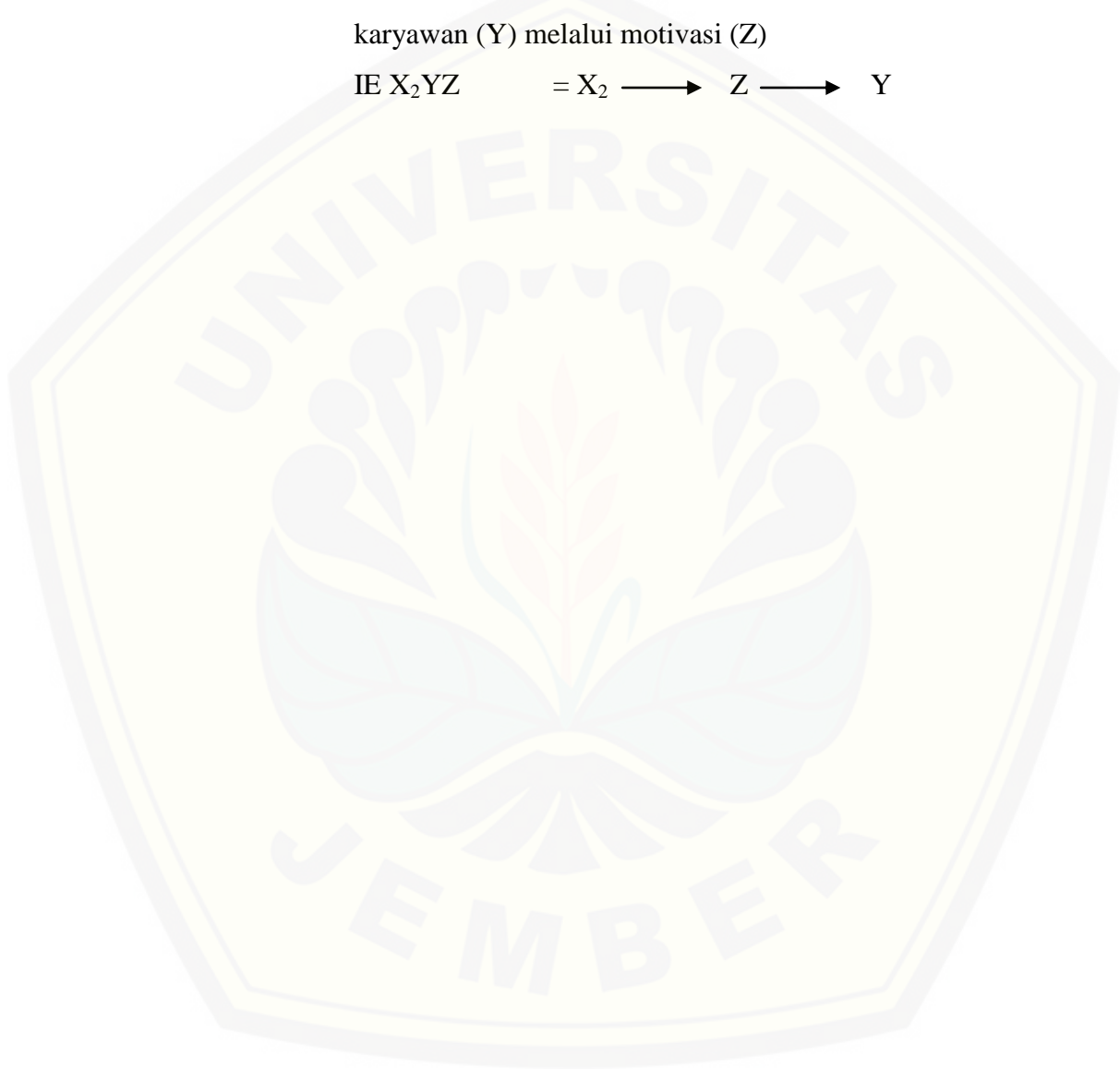
b) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

(1) Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

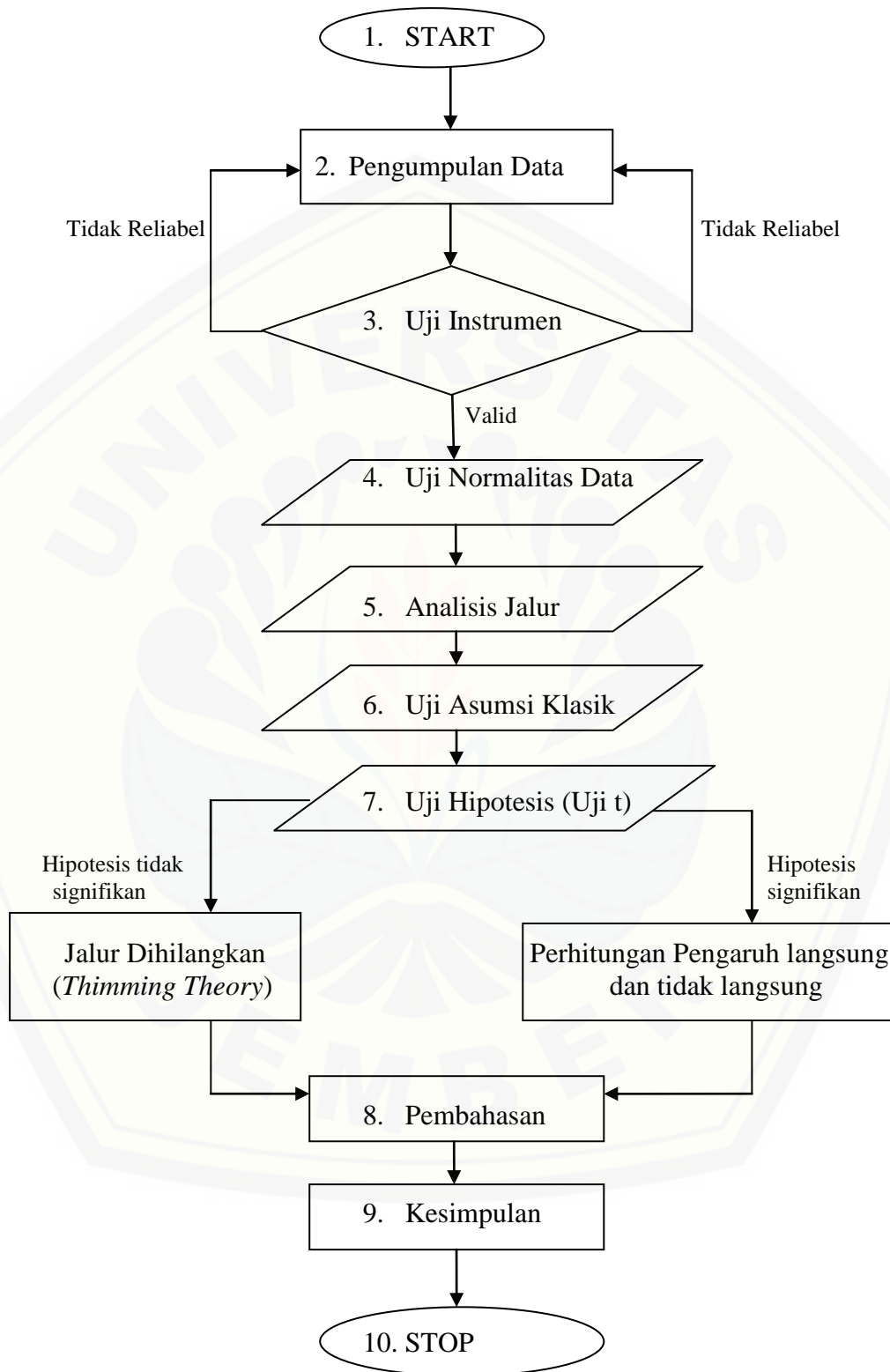
$$\text{IE } X_1YZ = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

(2) Pengaruh variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$\text{IE } X_2YZ = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
- c. Uji instrumen digunakan untuk mengetahui apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebar.
- d. Analisis jalur, untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.
- e. Uji asumsi klasik, untuk mengetahui adanya normalitas model multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada tahap ini dibagi menjadi dua, yaitu:
 - 1) Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan sesuai dengan *Trimming Theory*.
 - 2) Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang sudah terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
- g. Pembahasan yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran sesuai hasil penelitian.
- i. Stop, yaitu tahap akhir dalam penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap motivasi karyawan RSIA Srikandi IBI Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kecerdasan emosional dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.
- b. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap motivasi karyawan RSIA Srikandi IBI Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kecerdasan spiritual dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.
- c. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Srikandi IBI Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kecerdasan emosional dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Srikandi IBI Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kecerdasan spiritual dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis jalur yang

menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Srikandi IBI Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel motivasi dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi RSIA Srikandi IBI Jember
 - a. RSIA Srikandi IBI Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas kecerdasan emosional yang dirasa telah sangat baik, di karenakan karyawan RSIA Srikandi IBI Jember mampu dalam mengendalikan dan mengelola emosinya untuk merespon situasi atau keadaan dirinya sendiri maupun dalam menghadapi lingkungan kerjanya.
 - b. RSIA Srikandi IBI Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas kecerdasan spiritual yang dirasa telah sangat baik, di karenakan karyawan RSIA Srikandi IBI Jember mampu untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi dengan kepala dingin dan melihat suatu permasalahan dari segi positifnya.
 - c. RSIA Srikandi IBI Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas motivasi yang dirasa telah sangat baik, di karenakan karyawan RSIA Srikandi IBI Jember mampu terdorong dalam melakukan pekerjaan agar lebih terarah dan mampu mencapai tujuan yang hendak dicapai.
 - d. Karyawan RSIA Srikandi IBI Jember diharapkan dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui komponen-komponen apa saja yang berpengaruh pada motivasi maupun kinerja mereka dan masalah apa yang sedang terjadi dan

bagaimana seharusnya mereka mengatasi masalah-masalah yang sedang terjadi.

2. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, selain itu peneliti selanjutnya juga menambah jumlah variabel dengan melakukan penelitian di instansi rumah sakit lainnya yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah

- a. Pengambilan data melalui kuisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien dan *paperless*,
- b. Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agriel Puji D, Susilaningsih, dan Sri S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2 (1), pp: 155-168.
- Anak Agung, I.D dan Anak Agung S.,K.,D. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai FEB. *e- journal Manajemen Unud*. Vol 5 (2), pp: 790-820.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Kesehatan R.I. 2009. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrus, Mohammad. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*. Psikologi.
- Kahtani, Professor Dr. Ali AL. 2013. Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework. *International Journal of Business and Social Science*. 4 (9).

Lyons, J. B & Schneider, T. R. 2005. *The Influence Of Emotional Intelligence On Performance Personality and Individual Differences*. 39 (4). pp: 693-703.

Mangkunegara, AA Anawar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Marpaung, Rio dan Maria Krisna. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis unit Riau Fiber”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (3).

Meyer, J. 2000. *EQ dan Kesuksesan Kerja*, <http://www.e-psikologi.com>

Mudali. 2002. Quote: *How High Is Your Spiritual Intelligence?*

Murty, W A., dan Hudiwinarsih, G., 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Journal The Indonesian Accounting Review*. 2 (2), pp: 215 – 228.

Naghdi, Masoomah dan Badri Shatalebi. 2013. The Predictability of the organizational citizenship behavior though emotional intelligence dimensions in the personel of Isfahan municipality. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 2 (5).

Oluyesi, A Shadare dan T, Ayo Hammed. 2009. *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employess' Performance in Some Selected Industries in Ibadan*. Oyo State, Nigeria: European Journal of Economics, Finence and Aperusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

- Priyatno, Duwi. 2012. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmasari, L. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*. Vol 3 (1).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik Paranetrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setyowati, dkk. 2010. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai*. Jurnal Psikologi UNDIP. 7(1).
- Siagian, Sondan P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas – asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shahhosseini, Mohammad, Abu Daud Silong, Isni Arif Ismail and Jegak nak Uli. 2012. The Role Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (21).

- Sugiyono. 2007. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, dkk. 2006. *Metodelogi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sumiyarsih, Wiwik, Endah, Mujiasih, dan Jati Ariati. 2012. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”. *Jurnal Psikologi Undip*. 11 (1).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Organisasi*. Jakarta: CAPS.
- Supriyanto, S. A., dan E. Afnan T. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10 (4)
- Trihandini. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Keceerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Hotel Horizon Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Wiersma, M.L. 2002. *The Influence of Spiritual “Meaning-Making” on Career Behaviour*, *Journal of Management Development*, vol. 21, No.7, pp.497-520
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Zohar, D., dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama



Lampiran 1 Kuisisioner**KUISISIONER****A. Karakteristik Responden**

1. Nomor responden : (Diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis kelamin : Perempuan / Laki-laki (Coret yang tidak perlu)
5. Pendidikan terakhir :
6. Lama bekerja :

B. Petunjuk pengisian kuisisioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
 - Skor 5 = Sangat Setuju (SS)
 - Skor 4 = Setuju (S)
 - Skor 3 = Kurang Setuju (KS)
 - Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
 - Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Berikan jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid dan benar.

Pernyataan Responden**1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat mengenali emosi diri saya sendiri					
2.	a. Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan pimpinan					
	b. Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan sesama rekan kerja					
3.	a. Saya memiliki empati terhadap pimpinan					
	b. Saya memiliki empati terhadap sesama rekan kerja					
	c. Saya memiliki empati terhadap pihak - pihak di lingkungan perusahaan					
4.	Saya memiliki keterampilan sosial yang baik dalam bentuk interaksi dengan orang lain					

2. Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja					
2.	Saya bersikap terbuka terhadap kritik dari orang lain di lingkungan kantor					
3.	Saya mengetahui kelebihan yang saya miliki					
4.	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					

3. Variabel Motivasi (Z)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	a. Keadaan fisiologis selalu dapat saya jaga dengan baik ketika bekerja seperti yang terkait dengan persepsi					
	b. Keadaan fisiologis selalu dapat saya jaga dengan baik ketika bekerja seperti yang terkait dengan memori					
	c. Keadaan fisiologis selalu dapat saya jaga dengan baik ketika bekerja seperti yang terkait dengan emosi					
	d. Keadaan fisiologis selalu dapat saya jaga dengan baik ketika bekerja seperti yang terkait dengan kepercayaan					
	e. Keadaan fisiologis selalu dapat saya jaga dengan baik ketika bekerja seperti yang terkait dengan sikap di dalam perusahaan					
2.	Saya merasa aman saat bekerja					
3.	Interaksi dengan sesama rekan kerja baik kerja sama maupun hubungan kekeluargaan terjalin dengan baik					
4.	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan dalam pemberian <i>reward</i> karena diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan					
5.	a. Perusahaan memberikan saya kebebasan dalam menyampaikan gagasan baru					
	b. Perusahaan memberikan saya kebebasan dalam aktualisasi diri terhadap pekerjaan					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	a. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas yang telah diberikan perusahaan					
	b. Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	a. Saya selalu hadir lebih awal dari jam masuk kerja yang ditetapkan					
	b. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3.	a. Saya mampu melaksanakan tugas bersama rekan kerja dengan baik					
	b. Saya mampu berkontribusi yang sama dalam menjalankan tugas bersama rekan kerja					
4.	a. Saya mampu memberikan sikap terbaik selama bekerja terhadap pimpinan					
	b. Saya mampu memberikan sikap terbaik selama bekerja terhadap sesama rekan kerja					
	c. Saya mampu memberikan sikap terbaik selama bekerja terhadap pasien					
	d. Saya mampu memberikan sikap terbaik selama bekerja terhadap keluarga pasien					
5.	a. Saya mampu bertanggungjawab pada tugas yang diberikan					
	b. Saya dapat dipercaya dalam tugas yang telah diberikan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Kecerdasan Emosional (X ₁)							X1	Kecerdasan Spiritual (X ₂)				X2	Motivasi (Z)										Z	Kinerja (Y)												Y
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	4	4	17	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
3	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	4	4	44	
4	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	4	5	19	4	4	4	5	2	4	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	4	5	50	
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50	
6	4	4	4	4	3	4	4	27	5	3	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	44	
7	3	3	3	3	4	3	4	23	5	4	3	4	16	3	3	4	5	4	3	3	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	42	
8	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54	
9	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54	
10	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	5	2	5	5	44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54	
11	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	5	4	18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54	
12	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54	
13	4	4	3	3	5	5	4	28	5	5	5	3	18	3	3	5	5	4	3	3	5	5	38	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	5	2	45	
14	4	4	3	3	5	5	4	28	4	5	5	4	18	3	3	4	4	4	2	2	3	3	31	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	50	
15	4	4	5	5	4	5	3	30	5	4	5	3	17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	2	50	
16	4	4	3	3	4	3	4	25	5	4	3	4	16	3	3	4	5	4	4	4	5	5	42	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	44	
17	4	4	3	3	5	3	5	27	4	5	3	5	17	3	3	4	4	5	4	4	5	5	42	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	50	
18	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	17	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	
19	3	3	2	4	4	4	4	24	4	5	4	5	18	2	4	4	4	2	4	4	5	5	38	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	44	
20	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	3	3	39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	55	

45	5	4	5	5	5	4	3	31	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	3	4	15	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	43	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	46
47	4	4	4	3	5	3	3	26	5	5	3	4	17	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45
48	4	4	3	4	5	4	5	29	4	4	4	2	14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	53	
49	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	4	2	15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	47	
50	3	4	2	3	4	4	5	25	4	5	4	2	15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51	
51	4	5	4	5	4	4	5	31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	38	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	46	
52	4	5	4	5	5	4	3	30	5	5	4	4	18	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	43	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49	
53	5	5	4	5	4	4	2	29	4	4	2	3	13	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	43	4	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	47	
54	4	5	2	4	5	4	4	28	4	2	4	4	14	3	5	5	4	3	4	4	2	4	4	38	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	45	
55	5	4	5	4	5	4	4	31	4	4	4	3	15	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	36	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	52	
56	4	4	3	4	4	2	5	26	4	2	5	4	15	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	41	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	50	
57	5	5	3	4	4	4	4	29	4	2	2	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	2	2	2	3	3	4	5	2	3	3	3	4	36	
58	4	4	4	2	4	2	4	24	4	5	4	5	18	3	5	4	2	4	4	4	5	4	4	39	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	47	
59	4	5	4	2	4	2	5	26	4	2	4	5	15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	49	
60	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	3	17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	48	
61	5	5	4	5	4	4	4	31	3	4	4	5	16	5	4	4	4	3	4	5	2	3	3	37	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	49	
62	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	2	5	17	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	39	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	5	5	42	
63	4	5	4	3	4	4	4	28	4	2	5	5	16	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	51	

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	6	9.5	9.5	15.9
	4.00	38	60.3	60.3	76.2
	5.00	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	9	14.3	14.3	15.9
	4.00	36	57.1	57.1	73.0
	5.00	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	14	22.2	22.2	27.0
	4.00	35	55.6	55.6	82.5
	5.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	13	20.6	20.6	23.8
	4.00	29	46.0	46.0	69.8
	5.00	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.3	6.3	6.3
	4.00	35	55.6	55.6	61.9
	5.00	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	6	9.5	9.5	14.3
	4.00	44	69.8	69.8	84.1
	5.00	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	8	12.7	12.7	15.9
	4.00	38	60.3	60.3	76.2
	5.00	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.9	7.9	7.9
	4.00	35	55.6	55.6	63.5
	5.00	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.9	7.9	7.9
	3.00	3	4.8	4.8	12.7
	4.00	30	47.6	47.6	60.3
	5.00	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	5	7.9	7.9	12.7
	4.00	25	39.7	39.7	60.3
	5.00	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	6	9.5	9.5	14.3
	4.00	43	68.3	68.3	82.5
	5.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	15	23.8	23.8	25.4
	4.00	33	52.4	52.4	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	15.9	15.9	15.9
	4.00	31	49.2	49.2	65.1
	5.00	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.1	11.1	11.1
	4.00	40	63.5	63.5	74.6
	5.00	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.3	6.3	7.9
	4.00	36	57.1	57.1	65.1
	5.00	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	7	11.1	11.1	15.9
	4.00	37	58.7	58.7	74.6
	5.00	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	5	7.9	7.9	12.7
	4.00	43	68.3	68.3	81.0
	5.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	8	12.7	12.7	17.5
	4.00	33	52.4	52.4	69.8
	5.00	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.5	9.5	9.5
	3.00	13	20.6	20.6	30.2
	4.00	21	33.3	33.3	63.5
	5.00	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	14.3	14.3	14.3
	4.00	32	50.8	50.8	65.1
	5.00	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Z.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.3	6.3	7.9
	4.00	35	55.6	55.6	63.5
	5.00	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	12	19.0	19.0	22.2
	4.00	38	60.3	60.3	82.5
	5.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	14	22.2	22.2	27.0
	4.00	37	58.7	58.7	85.7
	5.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	10	15.9	15.9	20.6
	4.00	41	65.1	65.1	85.7
	5.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	8	12.7	12.7	14.3
	4.00	41	65.1	65.1	79.4
	5.00	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	6	9.5	9.5	11.1
	4.00	30	47.6	47.6	58.7
	5.00	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	6	9.5	9.5	14.3
	4.00	49	77.8	77.8	92.1
	5.00	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	8	12.7	12.7	15.9
	4.00	31	49.2	49.2	65.1
	5.00	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	13	20.6	20.6	23.8
	4.00	34	54.0	54.0	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	11	17.5	17.5	23.8
	4.00	30	47.6	47.6	71.4
	5.00	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	6	9.5	9.5	12.7
	4.00	37	58.7	58.7	71.4
	5.00	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.1	11.1	11.1
	4.00	42	66.7	66.7	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	6	9.5	9.5	14.3
	4.00	42	66.7	66.7	81.0
	5.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Karakteristik Responden**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	1	1.6	1.6	1.6
	26.00	6	9.5	9.5	11.1
	27.00	9	14.3	14.3	25.4
	28.00	12	19.0	19.0	44.4
	29.00	4	6.3	6.3	50.8
	30.00	7	11.1	11.1	61.9
	31.00	1	1.6	1.6	63.5
	32.00	1	1.6	1.6	65.1
	33.00	3	4.8	4.8	69.8
	35.00	2	3.2	3.2	73.0
	36.00	2	3.2	3.2	76.2
	37.00	1	1.6	1.6	77.8
	41.00	2	3.2	3.2	81.0
	42.00	3	4.8	4.8	85.7
	44.00	1	1.6	1.6	87.3
	50.00	1	1.6	1.6	88.9
	51.00	1	1.6	1.6	90.5
	52.00	1	1.6	1.6	92.1
	59.00	1	1.6	1.6	93.7
	62.00	1	1.6	1.6	95.2
	64.00	1	1.6	1.6	96.8
	69.00	1	1.6	1.6	98.4
	75.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	15	23.8	23.8	23.8
	P	48	76.2	76.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	35	55.6	55.6	55.6
	DIV	2	3.2	3.2	58.7
	S1	13	20.6	20.6	79.4
	S2	7	11.1	11.1	90.5
	SKM	2	3.2	3.2	93.7
	SMA	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.5 th	4	6.3	6.3	6.3
	10 th	1	1.6	1.6	7.9
	11 th	2	3.2	3.2	11.1
	12 th	1	1.6	1.6	12.7
	13 th	3	4.8	4.8	17.5
	14 th	2	3.2	3.2	20.6
	16 th	1	1.6	1.6	22.2
	17 th	1	1.6	1.6	23.8
	2 th	15	23.8	23.8	47.6
	3 th	18	28.6	28.6	76.2
	4 th	5	7.9	7.9	84.1
	5 th	2	3.2	3.2	87.3
	6 th	3	4.8	4.8	92.1
	7 th	1	1.6	1.6	93.7
	8 th	3	4.8	4.8	98.4
	9 th	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.001	.311	.066	.023	.013	.322	.147	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.4	Pearson Correlation	.266 [*]	.322 ^{**}	.409 ^{**}	1	.074	.210	.118	.317 [*]	.100	-.165	.480 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.035	.010	.001		.562	.099	.357	.011	.438	.196	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.5	Pearson Correlation	.093	-.018	.130	.074	1	.061	.130	.111	.235	.237	.385 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.469	.890	.311	.562		.632	.311	.384	.064	.061	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.6	Pearson Correlation	.455 ^{**}	.505 ^{**}	.233	.210	.061	1	.416 ^{**}	.289 [*]	.307 [*]	.063	.654 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.066	.099	.632		.001	.022	.014	.626	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.7	Pearson Correlation	.512 ^{**}	.444 ^{**}	.286 [*]	.118	.130	.416 ^{**}	1	.170	.120	.020	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.357	.311	.001		.184	.349	.874	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.8	Pearson Correlation	.223	.222	.313 [*]	.317 [*]	.111	.289 [*]	.170	1	.495 ^{**}	.114	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.079	.080	.013	.011	.384	.022	.184		.000	.373	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.9	Pearson Correlation	.053	.018	.127	.100	.235	.307 [*]	.120	.495 ^{**}	1	.311 [*]	.523 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.679	.888	.322	.438	.064	.014	.349	.000		.013	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z.10	Pearson Correlation	-.074	-.187	-.185	-.165	.237	.063	.020	.114	.311 [*]	1	.409 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.562	.142	.147	.196	.061	.626	.874	.373	.013		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z	Pearson Correlation	.651 ^{**}	.619 ^{**}	.573 ^{**}	.480 ^{**}	.385 ^{**}	.654 ^{**}	.606 ^{**}	.646 ^{**}	.523 ^{**}	.409 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.507**	.409**	.081	.112	.209	.114	.330**	.187	.118	.063	.066	.546**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.527	.384	.101	.375	.008	.143	.357	.626	.607	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.2 Pearson Correlation	.507**	1	.594**	-.086	.004	.066	.338**	.574**	.410**	.294*	.318*	.159	.727**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.501	.972	.610	.007	.000	.001	.020	.011	.214	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.3 Pearson Correlation	.409**	.594**	1	-.061	.098	.009	.245	.421**	.241	.323**	.072	.299*	.635**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.636	.444	.947	.053	.001	.057	.010	.575	.017	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.4 Pearson Correlation	.081	-.086	-.061	1	.547**	.099	-.049	-.199	-.178	-.194	-.104	-.037	.613**
Sig. (2-tailed)	.527	.501	.636		.000	.439	.703	.118	.163	.128	.417	.776	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.5 Pearson Correlation	.112	.004	.098	.547**	1	.115	-.055	-.065	-.046	.055	.000	-.263*	.639**
Sig. (2-tailed)	.384	.972	.444	.000		.371	.666	.611	.720	.666	1.000	.037	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.6 Pearson Correlation	.209	.066	.009	.099	.115	1	.004	.132	-.004	-.157	.084	.116	.525**
Sig. (2-tailed)	.101	.610	.947	.439	.371		.976	.303	.978	.220	.513	.364	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.7 Pearson Correlation	.114	.338**	.245	-.049	-.055	.004	1	.322*	.300*	.290*	.180	.242	.521**
Sig. (2-tailed)	.375	.007	.053	.703	.666	.976		.010	.017	.021	.158	.056	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.8 Pearson Correlation	.330**	.574**	.421**	-.199	-.065	.132	.322*	1	.605**	.377**	.540**	.186	.737**
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.118	.611	.303	.010		.000	.002	.000	.145	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.9 Pearson Correlation	.187	.410**	.241	-.178	-.046	-.004	.300*	.605**	1	.593**	.402**	.000	.633**
Sig. (2-tailed)	.143	.001	.057	.163	.720	.978	.017	.000		.000	.001	1.000	.000

N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.10 Pearson Correlation	.118	.294*	.323**	-.194	.055	-.157	.290*	.377**	.593**	1	.444**	.131	.578**
Y.10 Sig. (2-tailed)	.357	.020	.010	.128	.666	.220	.021	.002	.000		.000	.305	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.11 Pearson Correlation	.063	.318*	.072	-.104	.000	.084	.180	.540**	.402**	.444**	1	.000	.500**
Y.11 Sig. (2-tailed)	.626	.011	.575	.417	1.000	.513	.158	.000	.001	.000		1.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.12 Pearson Correlation	.066	.159	.299*	-.037	-.263*	.116	.242	.186	.000	.131	.000	1	.323**
Y.12 Sig. (2-tailed)	.607	.214	.017	.776	.037	.364	.056	.145	1.000	.305	1.000		.010
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y Pearson Correlation	.546**	.727**	.635**	.613**	.639	.525**	.521**	.737**	.633**	.578**	.500**	.323**	1
Y Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

b. Uji Reliabilitas X_1 **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	8

 X_2 **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

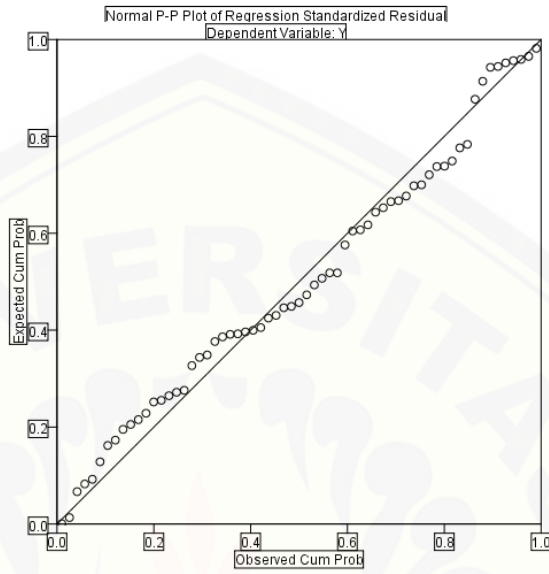
 Z **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	11

 Y **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	13

c. Uji Normalitas



Lampiran 5 Analisis Path

a. X – Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.608	.588	3.04321

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.316	2	191.658	20.695	.000 ^b
	Residual	555.668	60	9.261		
	Total	938.984	62			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.461	5.301		2.351	.022
	X1	.776	.132	.595	5.896	.000
	X2	.401	.267	.151	2.499	.016

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.769 ^a	.691	.670	2.72802
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.631	3	211.544	28.425	.000 ^b
	Residual	439.083	59	7.442		
	Total	1073.714	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.475	4.966		1.304	.197
	X1	.617	.148	.442	4.161	.000
	X2	.599	.244	.211	2.453	.017
	Z	.346	.116	.324	2.994	.004

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

X – Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.461	5.301		2.351	.022		
	X1	.776	.132	.595	5.896	.000	.969	1.032
	X2	.401	.267	.151	2.499	.016	.969	1.032

a. Dependent Variable: Z

X, Z – Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.475	4.966		1.304	.197		
	X1	.617	.148	.442	4.161	.000	.614	1.630
	X2	.599	.244	.211	2.453	.017	.934	1.070
	Z	.346	.116	.324	2.994	.004	.592	1.690

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

X – Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.104	3.451		.320	.750
	X1	.115	.086	.173	1.343	.184
	X2	-.128	.174	-.095	-.736	.465

a. Dependent Variable: RES2

X, Z – Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.597	2.812		3.412	.001
	X1	.200	.084	.342	2.380	.121
	X2	-.485	.138	-.409	-3.509	.201
	Z	-.126	.066	-.281	-1.918	.060

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.461	5.301		2.351	.022
	X1	.776	.132	.595	5.896	.000
	X2	.401	.267	.151	2.499	.016

a. Dependent Variable: Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.475	4.966		1.304	.197
	X1	.617	.148	.442	4.161	.000
	X2	.599	.244	.211	2.453	.017
	Z	.346	.116	.324	2.994	.004

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081