



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA PERAWAT RS WIJAYA
KUSUMA LUMAJANG**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL
INTELLIGENCE AND PERSONALITY ON THE PERFORMANCE OF
HOSPITAL NURSES IN WIJAYA KUSUMA LUMAJANG*

SKRIPSI

Oleh:

IDA ROHMANIA

160810201041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA PERAWAT RS WIJAYA
KUSUMA LUMAJANG**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL
INTELLIGENCE AND PERSONALITY ON THE PERFORMANCE OF
HOSPITAL NURSES IN WIJAYA KUSUMA LUMAJANG*

SKRIPSI

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

Oleh:

IDA ROHMANIA

160810201041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ida Rohmania
Nim : 160810201041
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual
Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat RS Wijaya
Kusuma Lumajang.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar 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 kesalahan 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 jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Desember 2019

Yang menyatakan,

Ida Rohmania
NIM. 160810201041

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA PERAWAT RS WIJAYA
KUSUMA LUMAJANG.

Nama Mahasiswa : Ida Rohmania
NIM : 160810201041
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 5 Desember 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA.

NIP. 19750106 200003 2 001

Emas Desia Prajitiasari, S.E., M.M.

NIP. 19791221 200812 2 002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 19690120 199303 1 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL
DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RS WIJAYA
KUSUMA LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ida Rohmania
Nim : 160810201041
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

10 Januari 2020

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M. Si.
NIP. 19741212 200012 2 001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M.
NIP. 19640404 198902 1 001 : (.....)

Anggota : Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP. 19601016 198702 1 001 : (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga terselesaikannya Skripsi sebagai tugas akhir dalam menempuh pendidikan saya. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua, Bapak Moch. Toha dan Ibu Siti Aminah, serta kakak saya dan seluruh keluarga besar saya. Terimakasih telah memberikan kasih sayang, mendoakan, mendukung dan menyemangati karna kalianlah sumber motivasi dan semangat.
2. Para sahabat Kos Tidar Squad, SE SOON, KCW dan Duar Cewek yang telah memberikan dukungan serta semangat sejak awal skripsi.
3. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
4. Alamamater yang saya banggakan Universitas Jember.

MOTTO

“Allah tidak akan menguji seseorang melebihi kemampuan hambanya”

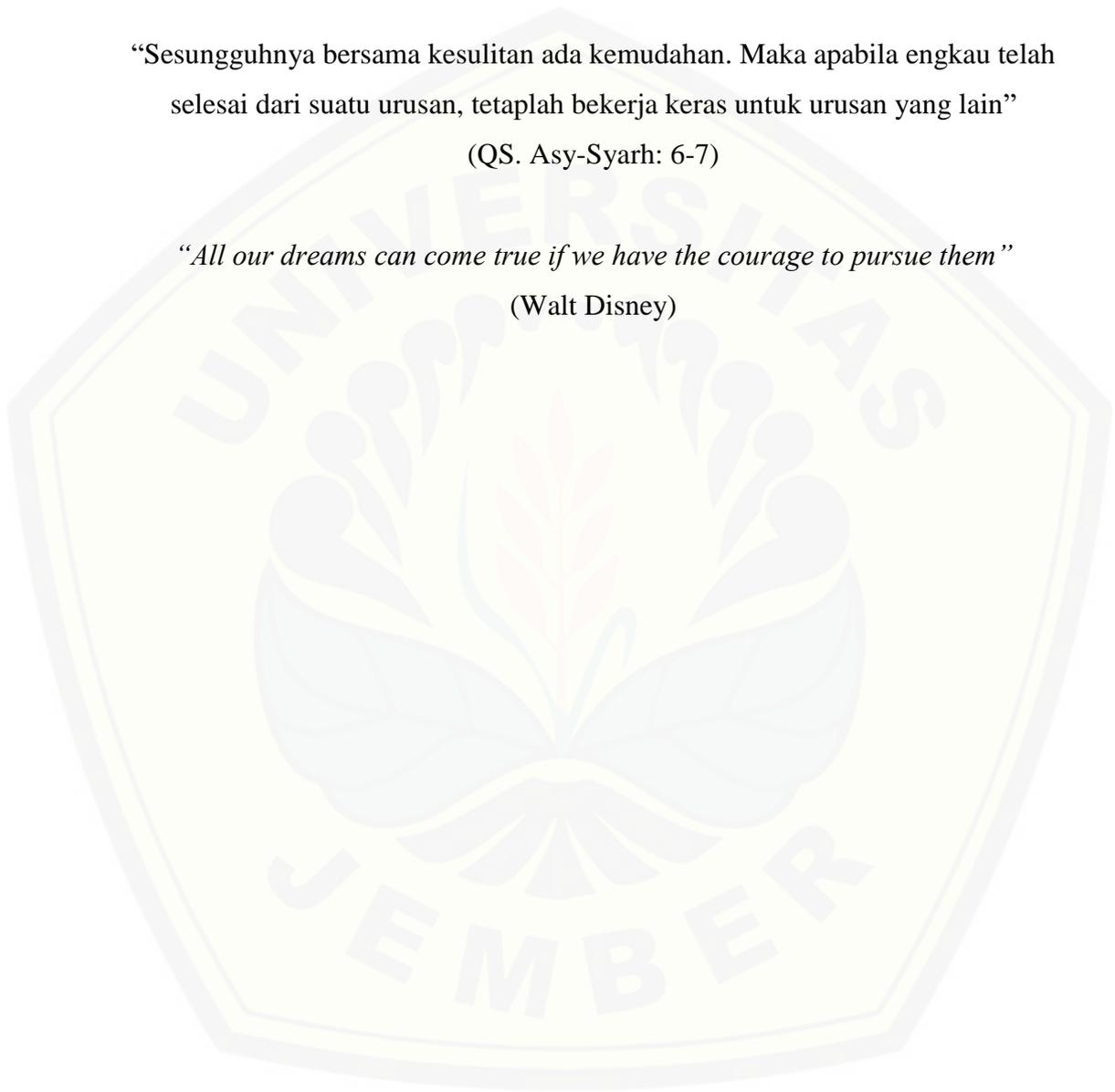
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain”

(QS. Asy-Syarah: 6-7)

“All our dreams can come true if we have the courage to pursue them”

(Walt Disney)



RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kepribadian terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang; Ida Rohmania; 160810201041; 2019; 92 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Era globalisasi mendorong persaingan disegala bidang industri, salah satunya industri pelayanan jasa dibidang kesehatan yaitu rumah sakit. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit salah satunya yaitu perawat, sehingga untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dibutuhkan strategi dengan meningkatkan kinerja perawat. Perawat yang memiliki kinerja baik dapat membantu rumah sakit dalam mempertahankan eksistensinya, sebaliknya kinerja perawat yang kurang optimal akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian yang dimiliki oleh perawat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16 untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang berjumlah 85 orang dan jumlah sampel yang digunakan 55 perawat bagian rawat inap. Data primer dari wawancara dan hasil kuesioner kepada 55 perawat menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan data sekunder didapatkan dari jurnal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda $Y = 0,142 + 0,379 X_1 + 0,327 X_2 + 0,349 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kecerdasan emosional = 4,483 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang artinya “ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang”. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kecerdasan spiritual = 3,826 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang artinya “ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang”. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kepribadian = 3,684 dengan nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 yang artinya “ada pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang”.

SUMMARY

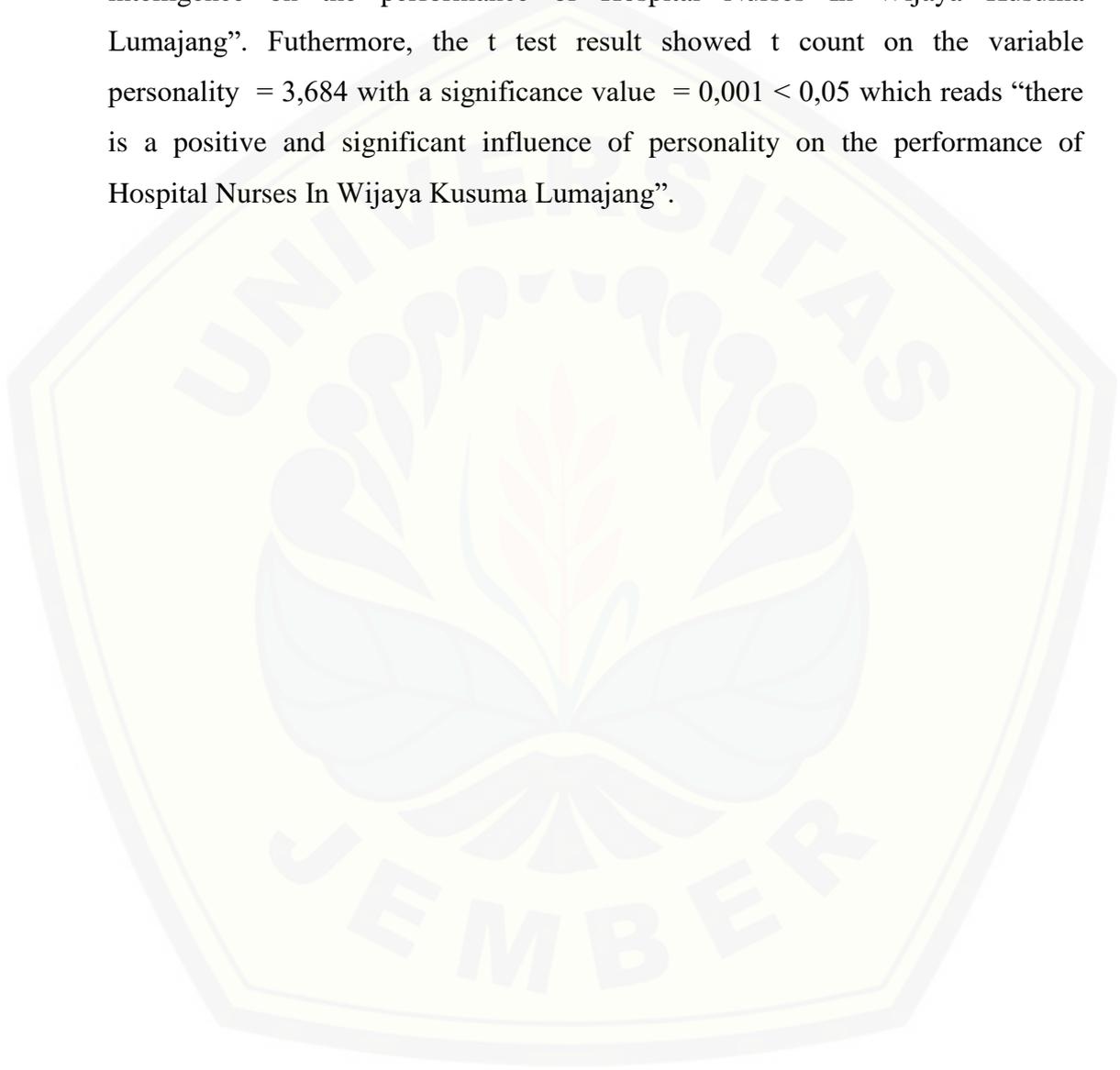
The Influence Of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Personality On The Performance Of Hospital Nurses In Wijaya Kusuma Lumajang; Ida Rohmania; 2019; 92 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The globalization era encourages competition in all fields of industry, one of the industries is the service industry which handle about the peoples health, namely hospitals. Human's quality resources and the ability to improve the quality of hospital services is needed to face competition. One of human resources owned by the hospital is nurse, in order to improve the the quality of hospital services, a strategy is needed by encourage nurses services. Nurse who have performance to the patient can help hospitals mointain existence, on the contrary the less optimal performance of nurse will affect the hospital performance. Nurse performance can be influenced by several factors, emotional intelligence, spiritual intelegence and personality of the nurse.

This study was conducted to determine and analyze the extent of the effect of emotional quotient, spiritual quotient and personality on the performance of nurse at RS Wijaya Kusuma Lumajang. The analysis technique used in this research is the statistical technique of multiple regression analysis using SPSS 16 to determine the effect variables partially between emotional quotient, spiritual quotient and personality on the performance of nurse. All amount of the Wijaya Kusuma's nurse population in Lumajang city are 85 nurses and the amount of sample used 55 nurses on inpatient section. The primary data obtained from interview and questionnaires to 55 nurses by using purposive sampling method, while secondary data obtained from journals. The results of this study indicate that emotional quotient, spiritual quotient and personality has positive and significant impact on performance.

Based on research result obtained from the multiple regression equation $Y = 0,142 + 0,379 X_1 + 0,327 X_2 + 0,349 X_3 + e$. T test results show t arithmetic on emotional intelligence = 4,483 with a significance value = 0,000 < 0,05 which

reads “there is a positive and significant influence of emotional intelligence on the performance of Hospital Nurses In Wijaya Kusuma Lumajang”. T test results show t arithmetic on emotional intelligence = 3,826 with a significance value = $0,000 < 0,05$ which reads “there is a positive and significant influence of spiritual intelligence on the performance of Hospital Nurses In Wijaya Kusuma Lumajang”. Futhermore, the t test result showed t count on the variable personality = 3,684 with a significance value = $0,001 < 0,05$ which reads “there is a positive and significant influence of personality on the performance of Hospital Nurses In Wijaya Kusuma Lumajang”.



PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan skripsi sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., MM., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Purnamie Titisari, S.E.,M.Si.,QIA., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ema Desia Prajitiasari, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi dan arahan, bimbingan dan semangat sehingga skripsi ini mampu terselesaikan. Terimakasih atas kesabaran dan ilmu yang telah diberikan.
4. Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., Drs. Markus Apriono, M.M., dan Drs. Agus Priyono, M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga dapat melengkapi skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, sehingga penulis banyak memperoleh tambahan ilmu dan seluruh pimpinan dan staf administrasi yang telah banyak memberikan pelayanan selama penulis menempuh studi.
6. Kedua orang tua, Bapak Moch. Toha dan Ibu Siti Aminah, serta kakak saya dan seluruh keluarga besar saya. Terimakasih telah memberikan kasih sayang, mendoakan, mendukung dan menyemangati karna kalianlah sumber motivasi dan semangat.
7. Karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang, terutama Ibu Ekowati Prihantini selaku bagian Diklat dan SDM dan Ibu Retno Fatmawati selaku

Kepala Bidang Keperawatan, terimakasih telah memberikan bantuan informasi dan doa.

8. Para sahabat Kos Tidar Squad, SE SOON, KCW dan Duar Cewek dan Welling yang telah memberikan dukungan serta semangat sejak awal skripsi.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2016 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
10. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 10 Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Teori	7
2.1.1 Kecerdasan Emosional	7
2.1.2 Kecerdasan Spiritual	9
2.1.3 Kepribadian	11
2.1.4 Kinerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konsep Penelitian	21
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	22

BAB 3. METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber data	25
3.4 Identifikasi Variabel	26
3.5 Definisi Operasional	26
3.6 Skala Pengukuran Variabel	29
3.7 Metode Analisis Data	29
3.7.1 Uji Instrumen	29
3.7.2 Uji Normalitas Data	31
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	32
3.7.5 Uji Hipotesis	33
3.8 Kerangka Pemecah Masalah	35
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang	36
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang	37
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang ...	38
4.1.4 Struktur Organisasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang	39
4.2 Analisis Deskriptif	41
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	41
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.3 Hasil Analisis Data	44
4.3.1 Deskripsi Variabel	44
4.3.2 Uji Instrumen	47
4.3.3 Uji Normalitas Data	48

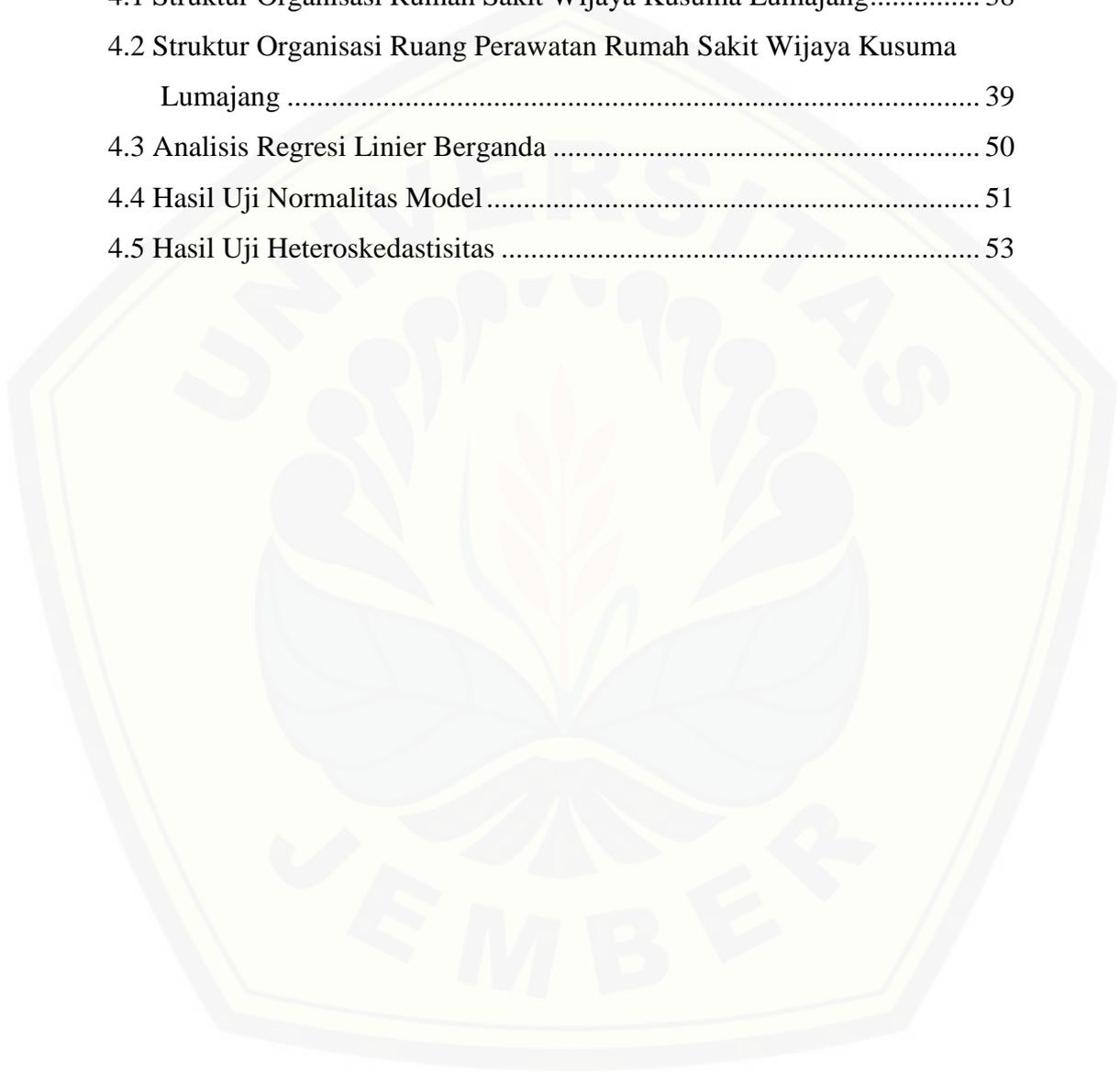
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.3.5 Uji Asumsi Klasik	51
4.3.6 Uji Hipotesis	53
4.4 Pembahasan	55
4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	55
4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja	57
4.4.3 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja	60
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	20
4.1 Usia Responden	41
4.2 Jenis Kelamin Responden	42
4.3 Lama Bekerja Responden	42
4.4 Pendidikan Terakhir Responden	43
4.5 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional	44
4.6 Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual	45
4.7 Deskripsi Variabel Kepribadian	45
4.8 Deskripsi Variabel Kinerja	46
4.9 Hasil Uji Validitas	47
4.10 Hasil Uji Reabilitas	48
4.11 Hasil Uji Normalitas Data	49
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	52
4.14 Hasil Uji t	54

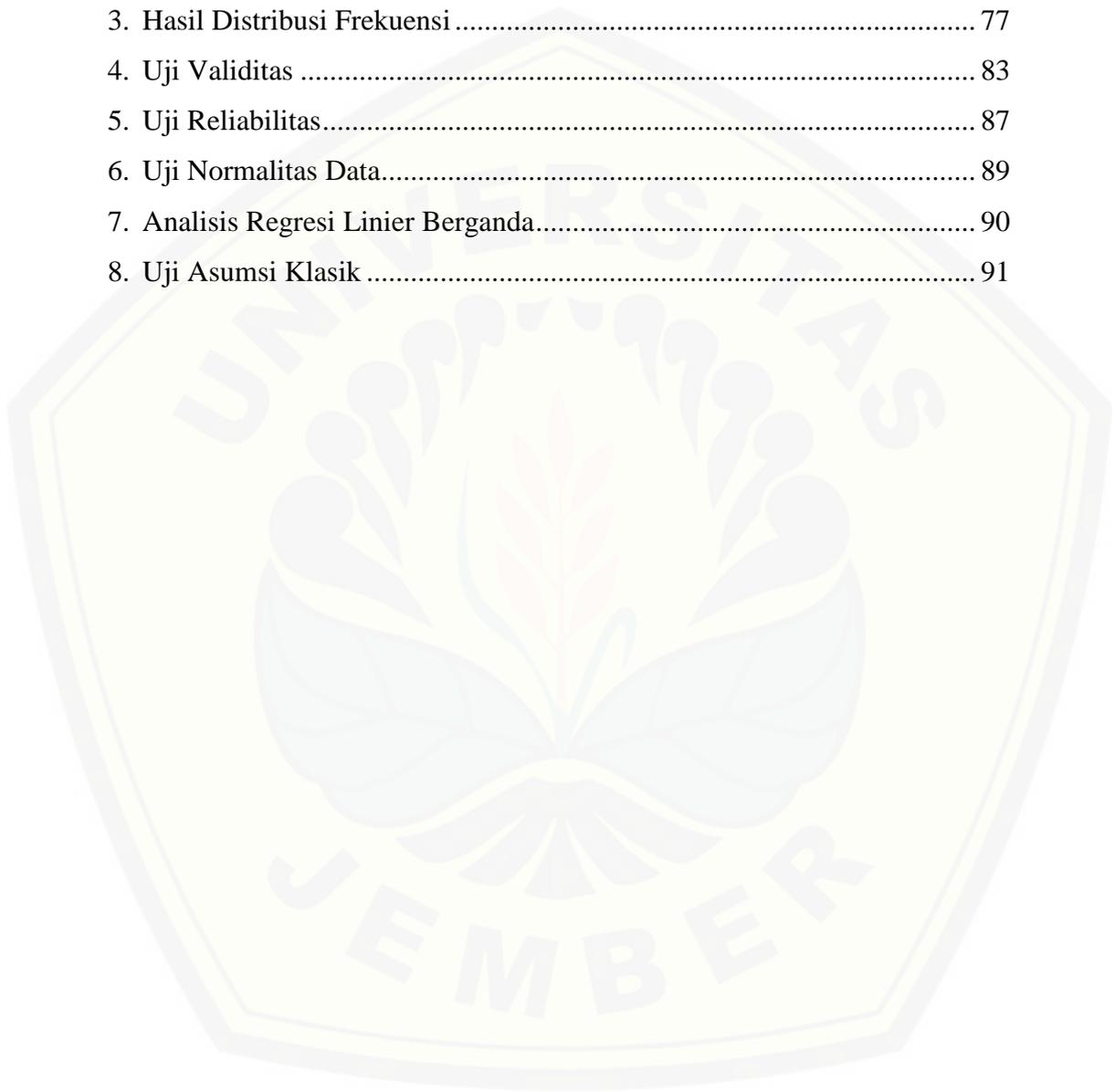
DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	35
4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.....	38
4.2 Struktur Organisasi Ruang Perawatan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang	39
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.4 Hasil Uji Normalitas Model	51
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	67
2. Hasil Kuesioner	71
3. Hasil Distribusi Frekuensi	77
4. Uji Validitas	83
5. Uji Reliabilitas.....	87
6. Uji Normalitas Data.....	89
7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
8. Uji Asumsi Klasik	91



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mendorong persaingan di segala bidang industri, tidak hanya industri manufaktur tetapi juga industri pelayanan jasa dibidang kesehatan. Salah satunya yaitu rumah sakit yang saat ini juga menghadapi persaingan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat. Ketatnya persaingan menuntut rumah sakit meningkatkan mutu pelayanannya untuk mempertahankan pelanggan di rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan. Sumber daya manusia sendiri merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit salah satunya yaitu perawat. Sehingga, untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit diperlukan strategi dengan meningkatkan kinerja perawat.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan baik secara kualitas dan kuantitas. Baik buruknya kinerja rumah sakit tergantung dari kinerja yang dihasilkan oleh perawat. Perawat merupakan salah satu komponen yang paling penting dan merupakan ujung tombak dalam menentukan kinerja yang dihasilkan rumah sakit, karena perawatlah yang paling sering bertemu dan berinteraksi dengan pasien. Perawat yang memiliki kinerja baik dapat membantu rumah sakit dalam mempertahankan eksistensinya, sebaliknya perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik dan tidak optimal dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit. Sehingga baik dan kurang baiknya kinerja perawat ini sangat menentukan citra, mutu dan juga kinerja rumah sakit. Kinerja perawat ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian yang dimiliki oleh perawat.

Kinerja perawat tidak hanya didukung dari kemampuan atau kecerdasan intelektual saja, namun juga harus didukung dengan kemampuan mengelola

emosi. Kemampuan tersebut disebut kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan yang dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan kinerja. Menurut Goleman (2015:43) kecerdasan emosional atau *emosional intelligence* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengelola emosi diri (*self management*), mengenali emosi diri (*self awareness*), memotivasi diri sendiri (*motivation*), kemampuan berempati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*sosial skill*). Penelitian yang dilakukan Goleman (dalam Mulyo dan Sunaryo, 2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% sebagai faktor penentu kesuksesan seseorang dalam bekerja dan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual (*intelligence quotient*). Perawat dalam melakukan pekerjaannya seringkali melibatkan perasaan dan emosi, sehingga perawat dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menjadi pribadi yang bisa mengelola emosinya sendiri, sehingga meskipun terjadi masalah di pekerjaan maupun diluar pekerjaannya tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional dapat membantu perawat dalam berkomunikasi dan berhubungan baik dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga dapat membuat perawat menunjukkan integritas yang dimiliki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo (2018), Siswoyo *et.al.*, (2018) bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

Tidak hanya kecerdasan emosional, tetapi juga dibutuhkan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Menurut Zohar dan Marshal (2007:25) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang ada dalam diri dan berhubungan dengan jiwa sadar dan diluar ego. Kecerdasan spiritual juga merupakan penyeimbang kecerdasan emosional dan merupakan kecerdasan dasar tertinggi manusia dalam melakukan tindakan. Menurut Hoffman (dalam Marya, 2013:5) seseorang yang dapat membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan yang

bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual. Perawat yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan menjadi pribadi yang bersifat jujur, terbuka, bertanggung jawab, dapat mengetahui kemampuannya, dan juga menjadi pribadi yang memiliki kesadaran yang tinggi. Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya kurangnya kecerdasan spiritual yang dimiliki perawat akan mempengaruhi kinerjanya. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saida (2013), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo (2018), Siswoyo *et.al.*, (2018) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hal yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yaitu kepribadian. Kepribadian ini menjadi pendukung utama untuk menciptakan nilai yang tinggi bagi organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:81) kepribadian (*personality*) adalah jumlah total atau sekumpulan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian yang baik merupakan faktor yang harus dimiliki perawat, karena baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan dipengaruhi oleh kepribadian dan berdampak pada baik buruknya citra rumah sakit. Perawat harus memiliki kepribadian yang baik karena perawat merupakan penjalih kontak utama dan langsung berkomunikasi dengan orang lain (pasien). Kepribadian yang dimiliki perawat berbeda-beda sehingga pelayanan yang didapat oleh pasien juga berbeda, dengan kepribadian yang berbeda diharapkan perawat mampu menjalankan tugasnya dengan hati-hati dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Kepribadian tersebut dapat dilihat dari keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), terbuka (*openness to experience*) dan stabilitas emosi (*emotional stability*). Penelitian yang dilakukan oleh Iqra *et.al.*, (2013) dan Montalalu *et.al.*, (2016) memberikan bukti tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja.

Rumah Sakit Wijaya Kusuma berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.149 Lumajang dan merupakan rumah sakit swasta tipe C. Rumah sakit ini menjadi salah satu

rumah sakit rujukan bagi masyarakat Lumajang. RS Wijaya Kusuma juga memiliki visi, misi dan nilai yang baik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, yang mana kualitas pelayanan yang diberikan tidak terlepas dari kinerja perawat. Perawat di RS Wijaya Kusuma dituntut untuk bersikap ramah, menjunjung tinggi kejujuran, bekerja cekatan dan mampu menjaga stabilitas emosinya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan di RS Wijaya Kusuma. Adanya nilai-nilai tersebut menuntut perawat untuk memiliki kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan oleh perawat RS Wijaya Kusuma optimal.

Berdasarkan wawancara kepada Ibu Retno Fatmawati, Amd.Kep selaku Kepala Bidang Keperawatan di RS. Wijaya Kusuma Lumajang, masih terdapat beberapa fenomena terkait variabel-variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian. Fenomena yang terjadi di RS. Wijaya Kusuma Lumajang yaitu masih ada perawat yang belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai yang sudah ditetapkan dan dalam memberikan pelayanan masih jauh dari ekspektasi pasien. Hal tersebut dapat diketahui dari kotak suara pelanggan dan kuesioner pelayanan yang harus diisi pasien, kotak suara tersebut diolah oleh manajemen komplain dibawah pimpinan Kabid Keperawatan yaitu Ibu Retno Fatmawati, Amd.Kep. Kotak suara pelanggan tersebut berisi mengenai komplain dari keluarga pasien. Komplain dari pasien maupun keluarga pasien tersebut paling banyak ditujukan kepada perawat bagian rawat inap.

Pasien maupun keluarga pasien yang mengeluhkan kurang tanggapnya perawat terhadap pasien yang akan melakukan pemeriksaan. Perawat yang kecerdasan emosionalnya tinggi akan memiliki rasa empati yang besar jika melihat pasien belum mendapatkan penanganan. Selain itu adanya keluhan mengenai perawat dalam menangani dan mengontrol pasien kurang sabar bahkan terkadang menggunakan nada tinggi seperti memarahi pasien. Permasalahan tersebut mencerminkan rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat.

Permasalahan mengenai kecerdasan spiritual yaitu masih ada perawat yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perawat tidak tepat

waktu dalam memeriksa dan mengontrol pasien di ruangnya, yang seharusnya perawat melakukan pemeriksaan dan mengontrol pasiennya tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang, tetapi pada kenyataannya perawat tidak tepat waktu dan membiarkan pasien menunggu terlalu lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.

Permasalahan mengenai kepribadian yaitu masih ada perawat yang tingkat keramahannya terhadap pasien kurang. Perawat di RS Wijaya Kusuma dituntut untuk bersikap ramah sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Selain itu sifat ektraversi yang merupakan kenyamanan perawat dalam berhubungan dengan pasien, bahwa tidak semua perawat di RS Wijaya Kusuma mudah berhubungan dengan pasien. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual perawat akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal, selain itu kepribadian yang kurang baik akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Sehingga, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kepribadian terhadap Kinerja Perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang?
- c. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilakukannya penelitian yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak diantara lain:

- a. Akademisi
Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian, mampu berpikir kritis dan ilmiah serta meningkatkan pengetahuan tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.
- b. Peneliti
Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan pengetahuan dalam proses pembelajaran untuk peneliti lain yang akan meneliti tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.
- c. Instansi
Penelitian ini dapat memberikan masukan dalam mengembangkan strategi sumber daya manusianya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian yang dimiliki oleh perawat.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:43) menyatakan bahwa kecerdasan emosional atau *emosional intelligence* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengelola emosi diri (*self management*), mengenali emosi diri (*self awareness*), memotivasi diri sendiri (*motivation*), kemampuan berempati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*sosial skill*). Sedangkan Robbins dan Judge (2015:70) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam merespon informasi dan petunjuk emosional, yang meliputi kemampuan seseorang untuk mengatur emosi secara teratur, menilai emosi diri dan juga memahami makna emosi. Seseorang yang mampu memahami emosinya akan mampu bekerja secara efektif dan bukti menyatakan level tinggi kecerdasan emosional berarti seseorang akan berkinerja baik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan menuntun diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan mengelola emosi diri (*self management*), mengenali emosi diri (*self awareness*), memotivasi diri sendiri (*motivation*), kemampuan berempati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*sosial skill*). Sehingga seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri dan mampu bekerja secara efektif.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:43) menjelaskan bahwa ada lima indikator dalam kecerdasan emosional, yaitu:

1) Mengelola emosi diri (*self management*)

Mengelola emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya sendiri ketika berinteraksi dengan orang lain, sehingga dapat berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas.

2) Mengenal emosi diri (*self awareness*)

Mengenal emosi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya, tidak mudah hanyut dalam emosi, dalam bertindak atau mengambil keputusan mempunyai tolak ukur yang realistis. Mengenal emosi atau bisa disebut kesadaran diri terhadap emosi yang dirasakan merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Salah satu prasyarat penting dalam mengendalikan emosi adalah kesadaran diri, sehingga dengan kesadaran diri seseorang mudah dalam menguasai emosi.

3) Memotivasi diri sendiri (*motivation*)

Memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk membangkitkan semangat yang ada dalam dirinya, menuntun diri untuk mencapai keadaan yang lebih baik dan mampu menghadapi frustrasi ataupun kegagalan. Individu yang dapat memotivasi diri akan cenderung efektif dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

4) Kemampuan berempati (*empathy*)

Kemampuan berempati merupakan kemampuan merasakan dan memahami apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami berbagai perspektif orang lain, mampu menyesuaikan diri dengan orang lain dan juga mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tipe individu.

5) Keterampilan sosial (*social skill*)

Keterampilan sosial merupakan kemampuan dalam membina dan mempertahankan hubungan baik dengan orang lain, dengan cara menjaga perilaku, ucapan dan juga memberikan respon yang baik ketika berinteraksi dengan orang lain. Individu yang hebat dalam keterampilan membina hubungan akan sukses dalam bidang apapun, karena individu tersebut mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:57) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri individu dan dapat mempengaruhi kecerdasan emosional. Faktor internal ini berasal dari jasmani dan psikologis. Faktor fisik dan kesehatan individu merupakan faktor yang berasal dari jasmani, jika kesehatan seseorang terganggu maka dapat berpengaruh terhadap kecerdasan emosionalnya. Faktor internal yang berasal dari psikologis yaitu dari pengalaman, kemampuan berfikir, perasaan bahkan motivasi.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu. Faktor tersebut yaitu lingkungan yang juga dapat membentuk dan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

2.1.2 Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007:25) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang ada dalam diri dan berhubungan dengan jiwa sadar dan diluar ego. Kecerdasan spiritual juga merupakan penyeimbang kecerdasan emosional dan merupakan kecerdasan dasar tertinggi manusia dalam melakukan tindakan. Kecerdasan spiritual dapat menjadikan manusia benar-benar utuh secara intelektual, emosi dan spiritual. Menurut Hasan (2006:27) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan hidup, dimana orang diminta untuk mengubah penderitaan menjadi semangat kreatif (motivasi) hidup yang tinggi sehingga penderitaan berubah menjadi kegembiraan. Sedangkan menurut Hoffman (dalam Marya, 2013:5) saat ini dunia kerja banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Mereka yang dapat membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual.

b. Nilai-nilai Kecerdasan Spiritual

Nilai-nilai kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002:94) yang dibutuhkan dalam dunia kerja, yaitu:

1) Kejujuran

Kejujuran adalah hukum spiritual yang digunakan dalam dunia kerja dan merupakan kunci pertama untuk meraih kesuksesan dalam dunia kerja. Selain itu, berkata benar dan sesuai kebenaran (konsisten) adalah mutlak dari bersifat jujur.

2) Keterbukaan

Keterbukaan merupakan hukum alam di dunia kerja, apabila seseorang bersikap terbuka terhadap orang lain maka bisa dikatakan seseorang itu sudah berpartisipasi di jalan untuk menuju dunia yang baik.

3) Mengetahui kemampuan yang dimiliki (Pengetahuan diri)

Pengetahuan diri merupakan hal yang paling terpenting dan sangat dibutuhkan dalam mencapai kesuksesan dalam dunia kerja. Kualitas hidup yang baik dapat dicapai ketika seseorang itu sudah mengenali dan mengetahui kemampuan yang ada dalam dirinya.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang utama dalam dunia kerja, yang mana seseorang harus bisa memberi dari pada menerima atau kecenderungan seseorang untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab. Seseorang juga harus pandai membangun kesadaran diri supaya lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan.

5) Spiritual non dogmatis

Spiritual non dogmatis merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi masalah dengan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk lebih baik dalam bekerja.

c. Ciri-ciri Kecerdasan Spiritual

Individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi akan dapat mengoptimalkan dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan teori Zohar dan Marshall (2007:29) ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, yaitu:

1) Memiliki kesadaran diri

Memiliki tingkat kesadaran diri yaitu memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, dengan kesadaran yang tinggi seseorang dapat menyadari berbagai situasi yang datang mampu menanggapi situasi tersebut dengan baik.

2) Memiliki visi

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

3) Berpandangan holistik

Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dalam segala hal, mampu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Potensi yang ada dalam diri meliputi potensi emosi, potensi kreatif, potensi spiritual dan potensi akademik.

4) Bersikap fleksibel

Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara aktif dan spontan dan memiliki pandangan sesuai kegunaan dan efisien terhadap realitas untuk mencapai hasil yang baik.

5) Rendah hati

Rendah hati yaitu sikap yang tidak mementingkan diri sendiri (egois) dan seseorang yang memiliki sikap rendah hati ini menyadari bahwa keberhasilan yang akan dicapai memerlukan bantuan dari orang lain.

2.1.3 Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2015:81) kepribadian (*personality*) adalah jumlah total atau sekumpulan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Daft (2012:293) kepribadian adalah karakteristik yang dapat mendasari pola perilaku seseorang yang relatif stabil dalam memberikan respon objek, ide-ide dan orang-orang di lingkungan sekitar. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:63) kepribadian adalah

serangkaian atribut psikologi yang relatif stabil dan yang membedakan individu satu dengan individu yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian (*personality*) merupakan karakteristik yang dimiliki individu untuk berinteraksi dengan individu yang lainnya dan merupakan pembeda dengan individu lain yang dapat mendasari pola perilaku seseorang dalam memberikan respon mengenai objek, ide-ide dan orang-orang di lingkungan sekitar.

b. Faktor Pembentuk Kepribadian

Robbins dan Judge (2015:82) menyatakan bahwa kepribadian seseorang merupakan faktor hereditas (keturunan) atau lingkungan, dan ternyata kepribadian merupakan hasil dari keduanya yaitu terbentuknya kepribadian seseorang dari faktor keturunan dan juga lingkungan. Riset juga cenderung mendukung pentingnya faktor keturunan dibandingkan lingkungan yang paling berpengaruh dalam pembentukan kepribadian seseorang. Faktor-faktor pembentuk kepribadian, yaitu:

1) Keturunan (hereditas)

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan saat sejak lahir. Figur fisik, fitur-fitur wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi otot, level energi yang umumnya benar-benar dipengaruhi oleh orang tua. Pendekatan genetik berpendapat bahwa penjelasan akhir dari kepribadian seorang individu adalah struktur molekul gen yang terletak dalam kromosom.

2) Lingkungan

Lingkungan merupakan faktor-faktor yang memberikan tekanan pada pembentukan kepribadian seseorang dimana seseorang tersebut dibesarkan, pengkondisian awal seseorang yang meliputi norma-norma di lingkungan keluarga, teman maupun kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang dialami oleh seseorang.

c. Dimensi Kepribadian

Riset telah menemukan hubungan antara dimensi-dimensi kepribadian dan kinerja. Pekerja dengan skor tinggi dalam kehati-hatian mengembangkan level pengetahuan kerja yang lebih tinggi. Level pengetahuan tentang pekerjaan yang

lebih tinggi berkontribusi pada level kinerja yang lebih tinggi. Dimensi kehati-hatian ini penting bagi kesuksesan organisasi, meskipun dimensi kehati-hatian ini lebih konsisten dengan kinerja tetapi dimensi-dimensi yang lainnya juga memiliki kontribusi (Robbins dan Judge, 2015:85). Ada lima dimensi kepribadian (*Big Five Model*) yang menjelaskan bahwa kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu (Kreitner dan Kinicki, 2014:132). Jenis-jenis perilaku tersebut, yaitu:

1) Ektraversi (*Extraversion*)

Dimensi ektraversi ini menampilkan level kenyamanan individu di dalam hubungan dengan individu yang lainnya. Ektraversi pada individu dibagi menjadi ektrover dan introver. Ektrover ini merujuk pada kecenderungan menjadi pribadi yang percaya diri, ekspresif dan mampu bersosialisasi. Sebaliknya introver cenderung penakut, tenang, pemalu bahkan suka menyendiri.

2) Keramahan (*Agreeableness*)

Dimensi keramahan ini merujuk pada kecenderungan individu bersikap ramah, senang bekerjasama, kooperatif dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain.

3) Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Dimensi kehati-hatian ini adalah sebuah ukuran reabilitas. Individu yang berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, dapat diandalkan dan juga gigih dalam mengerjakan sesuatu.

4) Stabilitas emosional (*Emotional stability*)

Dimensi stabilitas emosional adalah dimensi yang menilai kemampuan seseorang untuk menahan emosi dan stress. Individu yang memiliki tingkat emosi yang rendah atau positif tinggi cenderung percaya diri, tenang dalam menghadapi segala hal dan tidak mudah khawatir. Sebaliknya, individu dengan skor negatif tinggi cenderung tidak mempunyai pendirian yang teguh bahkan individu ini mudah cemas dan gugup dalam menghadapi segala hal.

5) Sifat terbuka terhadap pengalaman

Sifat terbuka terhadap pengalaman ini menggolongkan individu sesuai dengan ketertarikannya dengan pengetahuan baru. Individu yang memiliki sifat terbuka terhadap pengalaman ini cenderung menjadi pribadi yang ingin tahu, sensitif dan juga kreatif.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan baik secara kualitas dan kuantitas. Menurut Kasmir (2016:181) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain mampu melaksanakan tugas yang telah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan juga merupakan kinerja, namun karyawan tersebut tidak mampu berkinerja dengan baik. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil yang telah dicapai seseorang sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan secara kualitas dan kuantitas. Seseorang yang tidak mampu melaksanakan tugas yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan juga merupakan kinerja, namun karyawan tersebut tidak mampu berkinerja dengan baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189-193) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Keahlian dan kemampuan

Kemampuan seseorang terbagi menjadi kemampuan potensi dan kemampuan reality. Tingkat kemampuan yang dimiliki setiap individu berbeda. Individu

yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi maka akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah di targetkan oleh perusahaan.

2) Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki individu satu dengan individu lainnya berbeda. Individu yang memiliki kepribadian baik akan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, sehingga kinerja dari individu juga akan baik.

3) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan tertentu sesuai dengan tujuannya. Individu yang memiliki dorongan kuat dalam dirinya akan terangsang dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

4) Hubungan dengan organisasi

Hubungan dengan organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Hubungan karyawan dengan organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa betah, nyaman, dan semangat untuk bekerja. Perasaan betah dan nyaman ini akan membuat karyawan mampu bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika hubungan karyawan dengan organisasinya kurang baik maka akan menyebabkan karyawan tersebut tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya.

5) Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dukungan ini berupa pelatihan, pengembangan dan fasilitas-fasilitas yang ada.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan. Indikator dalam penilaian kinerja meliputi kuantitas, kualitas, efektifitas, kemampuan kerja sama dan kehadiran (Mathis dan Jackson, 2012:378).

1) Kuantitas

Kuantitas digunakan untuk mengukur penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai dengan beban kerja.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur. Kualitas kerja diukur dari persepsi seseorang terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seseorang.

3) Efektifitas

Efektifitas merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Kemampuan kerja sama

Kemampuan ini merupakan kemampuan karyawan dalam hal untuk mengembangkan perasaan saling menghargai antar karyawan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam hal penyelesaian tugas. Kinerja ini juga dapat dinilai dari kemampuan karyawan yang dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya.

5) Kehadiran

Kehadiran karyawan mulai dari izin kerja, masuk kerja bahkan pulang kerja yang tanpa keterangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:75) indikator dalam penilaian kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan hasil dari telah diselesaikannya suatu pekerjaan yang hampir mendekati titik sempurna. Semakin sempurna suatu pekerjaan yang dilakukan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan, sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan maka kinerja karyawan kurang baik atau kurang rendah.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi seseorang terhadap jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan dalam sebuah penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian terdahulu ini dapat dibandingkan yang nantinya dapat mendukung atau menolak penelitian yang baru. Penelitian terdahulu yang digunakan harus berkaitan dengan fenomena atau masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Saida (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan dan Insetif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Saida (2013) adalah penggunaan variabel kecerdasan spiritual (X1) dan kinerja (Y), sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan (X2) dan insetif (X3). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan dan insetif dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 66,5% terhadap kinerja pegawai Bandara Mutiara Palu dan 33,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Fitriastuti (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur”. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian Fitriastuti (2013) adalah penggunaan variabel kecerdasan emosional (X1) dan kinerja (Y), sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel komitmen organisasi (X2) dan OCB (X3). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.

Iqra *et.al.*, (2013) melakukan penelitian yang berjudul “*Efect of Personality on Job Performance of Employees: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan*”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Iqra *et.al.*, (2013) adalah penggunaan variabel *personality* (X) dan *performance* (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis *Simple Linear Regresion*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian terutama pada indikator keramahan sangat berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan indikator yang lainnya.

Montalalu *et.al.*, (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Montalalu *et.al.*, (2016) adalah penggunaan variabel kepribadian (X1) dan kinerja (Y), sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel orientasi kerja (X2) dan penempatan pegawai (X3). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepribadian mengalami penurunan atau negatif, namun tetap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai.

Suhartini dan Anisa (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makasar”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Suhartini dan Anisa (2017) adalah penggunaan variabel yaitu kecerdasan

emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis yang diperoleh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat berdasarkan nilai t hitung lebih besar t tabel ($3.849 > 1.976$) atau sig, $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja yang dihasilkan perawat juga semakin baik. Hasil penelitian kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makasar berdasarkan hasil uji SPSS yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.060 > 1.976$) atau sig, $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$).

Mulyo dan Sunaryo (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Ardimulyo Singosari Kabupaten Malang”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Mulyo dan Sunaryo (2018) adalah penggunaan variabel kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan kinerja (Y). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika kecerdasan emosional yang dimiliki tinggi dan kecerdasan spiritual juga tinggi maka kinerja perawat Puskesmas Ardimulyo Singosari akan mengalami peningkatan.

Siswoyo *et.al.*, (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*Effects of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Performance among Temporary Nurses at Abdul Riva’i Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia*”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Siswoyo *et.al.*, (2018) adalah penggunaan variabel *emotional intelligence* (X1), *spiritual intelligence* (X2) dan *performance* (Y). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Saida (2013)	Kecerdasan Spiritual (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Insentif (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 66,5% terhadap kinerja pegawai Bandara Mutiara Palu dan 33,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.
2.	Fitriastuti (2013)	Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Organisasi (X2), OCB (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Perindustrian dan Perdagangan Kutai Timur.
3.	Iqra <i>et.al.</i> , (2013)	<i>Personality</i> (X), <i>JobPerformance</i> (Y)	<i>Simple Linear Regresion</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan Perbankan Pakistan.
4.	Montalalu <i>et.al.</i> , (2016)	Kepribadian (X1), Orientasi Kerja (X2), Penempatan Pegawai (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

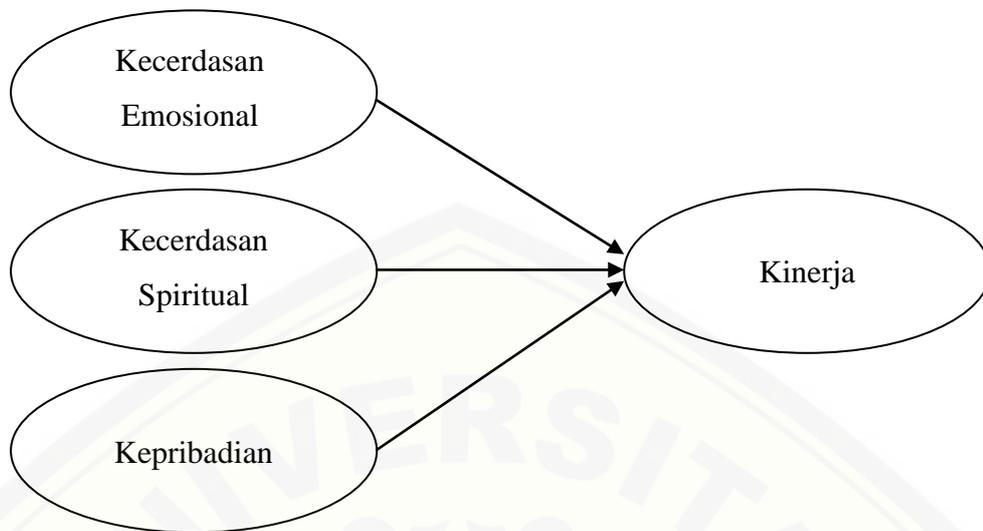
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
5.	Suhartini dan Anisa (2017)	Kecerdasan Emosional(X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara silmutan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makasar.
6.	Mulyo dan Sunaryo (2018)	Kecerdasan Emosional(X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja perawat.
7.	Siswoyo <i>et.al.</i> , (2018)	<i>Emotional Intelligence</i> (X1), <i>Spiritual Intelligence</i> (X2), <i>Performance</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber: Saida (2013), Fitriastuti (2013), Iqra *et.al.*, (2013), Montalalu *et.al.*, (2016), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo (2018), Siswoyo *et.al.*, (2018).

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepribadian terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja. Pengaruh antara variabel-variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

→ : Berpengaruh secara parsial

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:133). Berdasarkan kajian teori dan kajian empirik, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:70) kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terkait. Seseorang yang mampu memahami emosinya akan mampu bekerja secara efektif dan bukti menyatakan level tinggi kecerdasan emosional berarti seseorang akan berkinerja baik. Teori tersebut kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo (2018), Siswoyo *et.al.*, (2018) membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Teori dan hasil penelitian tersebut menjadi dasar untuk membuat dugaan sementara bahwa.

H₁: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.

2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Menurut Hoffman (dalam Marya, 2013:5) saat ini dunia kerja banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Seseorang yang dapat membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan membuat seseorang tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual. Teori tersebut kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Saida (2013), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo (2018), Siswoyo *et.al.*, (2018) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka peneliti merumuskan hipotesis bahwa.

H₂: Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.

2.4.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Kepribadian merupakan salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut karena kepribadian (*personality*) merupakan jumlah total atau sekumpulan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins dan Judge, 2015:81). Setiap individu memiliki kepribadian berbeda antar individu lainnya. Individu yang memiliki kepribadian baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, hal tersebut dikarenakan kepribadian dapat mendorong individu dalam melakukan kegiatan yang diinginkan. Teori tersebut kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Iqra *et.al.*, (2013) dan Montalalu *et.al.*, telah melakukan penelitian untuk membuktikan adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut bahwa kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian maka peneliti merumuskan hipotesis bahwa,

H₃: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Hartono (2016:69) menyatakan bahwa rancangan penelitian adalah rencana dari struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid dan objektif. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini digolongkan sebagai *explanatory research*, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang dengan fokus penelitian pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan obyek yang memiliki karakteristik maupun kualitas yang digunakan oleh peneliti, sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang yang berjumlah 85 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu yakni perawat bagian rawat inap dan lama bekerja minimal 1 tahun, karena dianggap telah memahami kondisi lingkungan kerja di RS. Wijaya Kusuma Lumajang. Sehingga sampel berdasarkan kriteria tersebut berjumlah 55 perawat bagian rawat inap RS. Wijaya Kusuma Lumajang.

Tabel Perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang

No	Perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang	Total Perawat
1.	Perawat Rawat Inap yang bekerja lebih dari 1 tahun	55
2.	Perawat Rawat Inap yang bekerja kurang dari 1 tahun	10
3.	Perawat Rawat Jalan	20
Total Seluruh Perawat		85

Sumber: Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang diukur menggunakan skala numerik, tetapi semua data harus bentuk angka jika dalam statistik. Sehingga data kualitatif umumnya dikuantitatifkan (Kuncoro, 2013:145). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden di lapangan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang berisi data pernyataan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder biasanya sudah dalam publikasi. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari artikel, studi literatur dan penelitian terdahulu terkait kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian dan kinerja.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel yaitu sifat maupun nilai dari objek, orang dan kegiatan yang mempunyai beberapa macam yang digunakan oleh peneliti, kemudian dipelajari ditarik dan kesimpulannya (Sugiyono,2017:92). Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X)

Independent variable atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kepribadian (X_3).

- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Dependent variable atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

3.5 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kinerja dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan Emosional (X_1)

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan yang dimiliki oleh perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang dalam mengelola maupun mengendalikan emosi untuk merespon situasi atau kondisi dalam dirinya maupun untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat bekerja lebih efektif. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Goleman (2015:43), yaitu:

- 1) Mengelola emosi diri (*self management*)

Kemampuan yang dimiliki perawat RS. Wijaya Kusuma dalam mengelola emosi diri ketika berinteraksi dengan pasien, sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas.

2) Mengenal emosi diri (*self awareness*)

Kemampuan yang dimiliki perawat RS. Wijaya Kusuma dalam mengenali emosinya sendiri, sehingga dengan kemampuan tersebut perawat mempunyai rasa percaya diri dalam membuat keputusan yang tepat untuk dirinya sendiri.

3) Memotivasi diri sendiri (*motivation*)

Motivasi merupakan kemampuan yang dimiliki perawat RS. Wijaya Kusuma untuk membangkitkan semangat yang ada dalam dirinya untuk mencapai keadaan yang lebih baik.

4) Kemampuan berempati (*empathy*)

Kemampuan berempati merupakan kemampuan yang dimiliki perawat RS. Wijaya Kusuma dalam hal merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain atau kepekaan terhadap orang lain, terutama merasakan apa yang dirasakan oleh pasiennya.

5) Keterampilan sosial (*social skill*)

Kemampuan yang dimiliki perawat RS. Wijaya Kusuma dalam membina hubungan baik dengan pasien dengan cara menjaga perilaku, ucapan dan memberikan respon yang baik ketika berinteraksi dengan pasien.

b. Kecerdasan Spiritual (X_2)

Kecerdasan spiritual yaitu kemampuan yang digunakan oleh perawat RS. Wijaya Kusuma untuk menyelesaikan suatu permasalahan di lingkungan kerja dengan melihat suatu masalah tersebut dari segi positifnya dan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik dan tanggung jawab. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Sukidi (2002:94), yaitu:

1) Kejujuran

Perawat RS. Wijaya Kusuma menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja.

2) Keterbukaan

Perawat RS. Wijaya Kusuma bersikap terbuka terhadap kritik dari pasien.

3) Mengetahui kemampuan yang dimiliki (Pengetahuan diri)

Perawat RS. Wijaya Kusuma mengetahui kemampuan yang dimilikinya.

4) Tanggung jawab

Perawat RS. Wijaya Kusuma bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.

5) Spiritual non dogmatis

Perawat RS. Wijaya Kusuma mempunyai kemampuan menghadapi masalah dengan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk lebih baik dalam bekerja.

c. Kepribadian (X_3)

Kepribadian yaitu karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh perawat RS. Wijaya Kusuma yang mana ciri tersebut menjadi identitas dirinya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Kreitner dan Kinicki (2014:132), yaitu:

1) Ekstraversi (*Extraversion*)

Perawat RS. Wijaya Kusuma merasa nyaman ketika berinteraksi dengan pasien.

2) Keramahan (*Agreeableness*)

Perawat RS. Wijaya Kusuma bersikap ramah terhadap pasien.

3) Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Perawat RS. Wijaya Kusuma dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian sesuai dengan prosedur medis.

4) Stabilitas Emosional (*Emotional Stability*)

Perawat RS. Wijaya Kusuma mampu bersikap tenang dalam menangani tekanan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan.

5) Sifat terbuka terhadap pengalaman

Perawat RS. Wijaya Kusuma memiliki rasa ketertarikan dengan pengetahuan baru.

d. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan baik secara kualitas dan kuantitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Mathis dan Jackson (2012:378), yaitu:

1) Kuantitas

Kuantitas yaitu bagaimana perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

2) Kualitas

Kualitas yaitu bagaimana perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

3) Efektifitas

Efektifitas yaitu ketepatan waktu perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Kemampuan kerja sama

Kerja sama yaitu kemampuan perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menangani pasien.

5) Kehadiran

Usaha perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang untuk selalu masuk kerja dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pembagian bobot nilai untuk masing masing. Pilihan jawaban pada kuesioner antara lain:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen berguna untuk merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data supaya data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Untuk memperbaiki data yang tidak valid bisa dilakukan dengan cara mengeluarkan item pernyataan tersebut dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan lain, kemudian dilakukan pengumpulan data lanjutan. Dalam uji validitas data dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{(\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\})}$$

Keterangan:

- r = nilai koefisien korelasi
- n = jumlah data observasi
- x = nilai pertanyaan tertentu (*independent variable*)
- y = nilai pertanyaan total (*dependent variable*)

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai r hitung dengan r tabel :

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 5%, maka data tersebut valid.
- 2) Jika nilai nilai r hitung < r tabel dan signifikansi > 5%, maka data tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data yaitu untuk mengetahui konsistensi sebuah alat ukur berupa kuesioner, mengetahui apakah alat ukur tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan kembali. Alat ukur untuk uji reliabilitas data ialah

menggunakan metode alpha (α) yakni metode *Cronbach Alpha* (Suliyanto 2018:254). Data yang tidak reliabel bisa diperbaiki dengan cara memperbaiki pernyataan kuesioner dan mengumpulkan data lanjutan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika variabel tersebut bernilai $\alpha > 0,6$ dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k_r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka data reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka data tidak reliabel.

3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data jawaban kuesioner yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Menurut Priyatno (2012:144), uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian menurut *Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu:

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini untuk menganalisis data hasil menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan kepribadian (X3) terhadap kinerja (Y). Pengujian terhadap hipotesis

dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan persamaan analisis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X ₁	= Kecerdasan Emosional
X ₂	= Kecerdasan Spiritual
X ₃	= Kepribadian
β ₁	= Koefisien regresi kecerdasan emosional
β ₂	= Koefisien regresi kecerdasan spiritual
β ₃	= Koefisien regresi kepribadian
α	= Konstanta
e	= Variabel pengganggu (<i>error</i>)

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka yang pertama perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. Normalitas Model

Menurut Priyatno (2012:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot Of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:151), multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dan tolerance dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 maka terdapat multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola yang teratur, seperti melebar dan kemudian menyempit atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, yaitu titik-titik menyebar di sekitar atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Ghozali, 2013:98). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Uji t merupakan analisis yang digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kepribadian (X_3) terhadap kinerja (Y) secara parsial.

Rumusnya adalah: (Ghozali, 2013:95)

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

Keterangan:

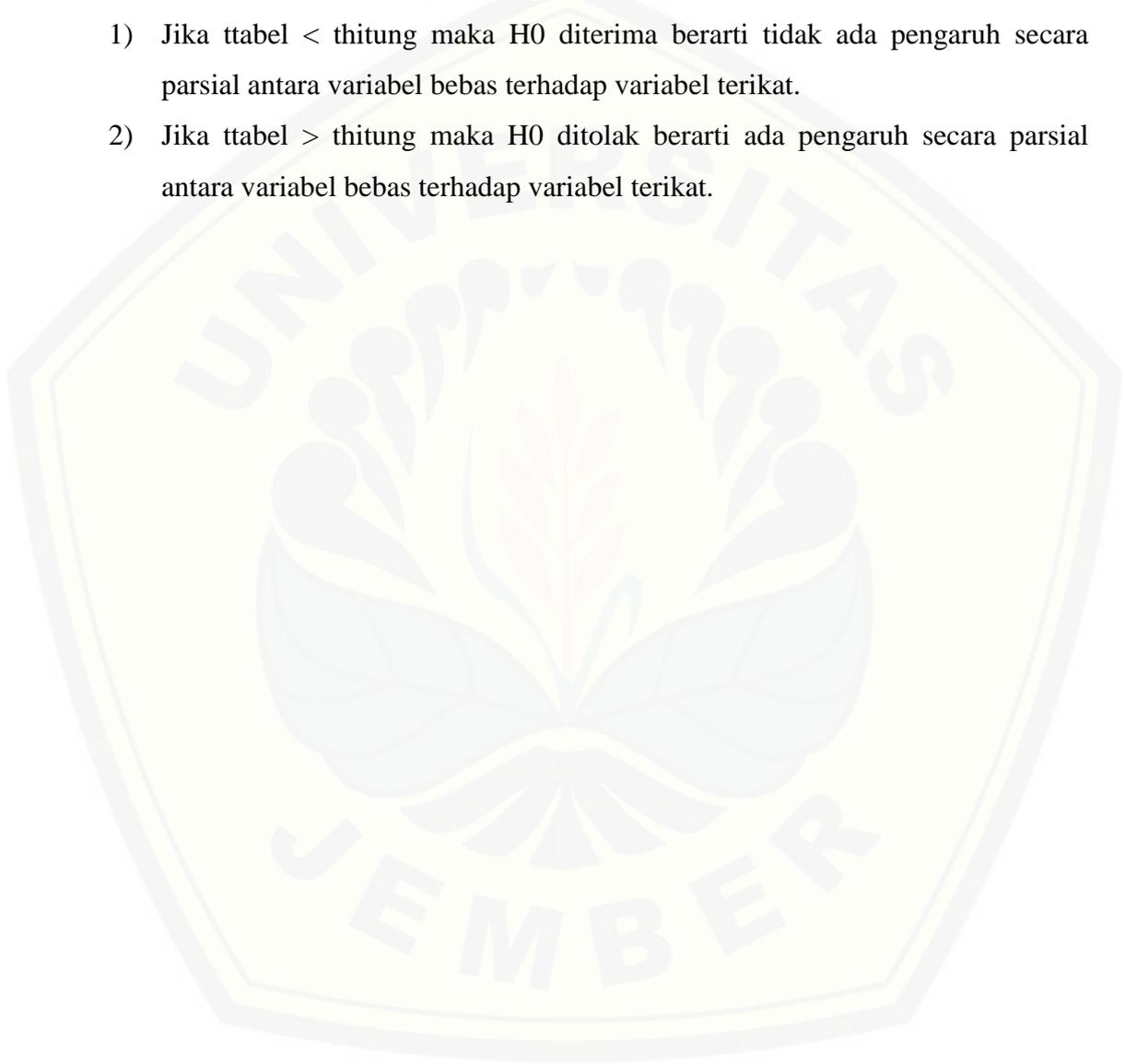
t = hasil t hitung

b_i = koefisien regresi linier berganda dari variabel X

$Se(b_i)$ = standart eror dari koefisien korelasi

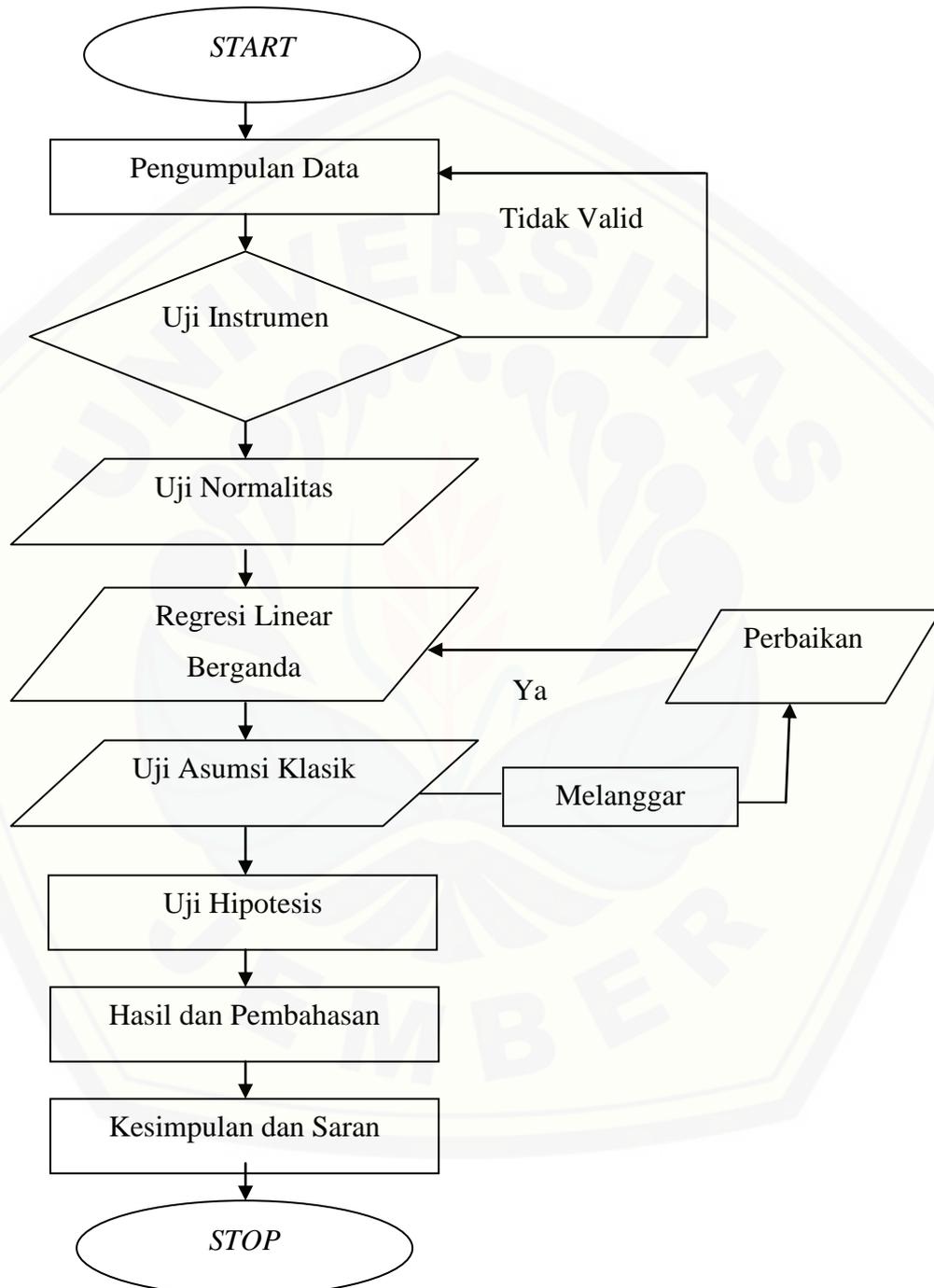
Berikut kriteria untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau H_a diterima.

- 1) Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang

Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang merupakan rumah sakit swasta bertipe C yang didirikan oleh Dr. Koeswandono M.Kes dan diresmikan oleh Bapak Karsid selaku bupati Lumajang pada tanggal 3 September 1986. Rumah Sakit Wijaya Kusuma berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.149 Lumajang. Langkah awal yang ditempuh oleh Dr. Koeswandono M.Kes selaku pendiri Rumah Sakit Wijaya Kusuma yaitu membentuk sebuah yayasan yang berfungsi sebagai payung organisasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organising, actuating, controlling (POAC). Yayasan tersebut yaitu diberi nama Yayasan Wijaya Kusuma. Dengan melalui surat permohonan Yayasan Wijaya Kusuma tentang peralihan status rumah sakit menjadi rumah sakit umum dengan dikeluarkan surat keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Provinsi Jawa Timur Nomor: 227/KANWIL/YKM.4/X/1988 mengenai surat izin pendirian Rumah Sakit Swasta Wijaya Kusuma.

Dr. Koeswandono bercita-cita untuk turut berperan dalam mewujudkan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Lumajang dengan adanya bantuan dari tokoh masyarakat yang akan membuat semakin cepat terlealisasikan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Awal berdirinya rumah sakit ini hanya memiliki fasilitas rawat jalan dan rawat inap sebanyak 35 tempat tidur, seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Wijaya Kusuma maka menuntun untuk adanya pengembangan dan perluasan fasilitas serta penambahan jenis pelayanan kesehatan yang ada. Pada tahun 1989 ada penambahan tempat tidur yang awalnya hanya ada 35 menjadi 75 tempat tidur. Tahun 2002 dilakukan perluasan bangunan dan penambahan tempat tidur menjadi yang awalnya 75 menjadi 130 tempat tidur. Tahun 2008 adanya penambahan fasilitas ruang ICU dengan 6 tempat tidur. Pengembangan sarana tersebut dikarenakan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Wijaya Kusuma, sehingga

dilakukan pembangunan dan penambahan fasilitas tidak henti seiring dengan permintaan masyarakat. Pada tanggal 9 Desember 2011, RS Wijaya Kusuma terakreditasi 5 pelayanan yaitu administrasi, medis, keperawatan, kegawatdaruratan dan rekam medik. Terwujudnya pelayanan cepat, tepat dan bermutu oleh tenaga profesional adalah visi dari RS Wijaya Kusuma dengan nilai keramahan dan kejujuran.

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang

Visi dan misi yang terdapat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang sebagai berikut:

a. Visi:

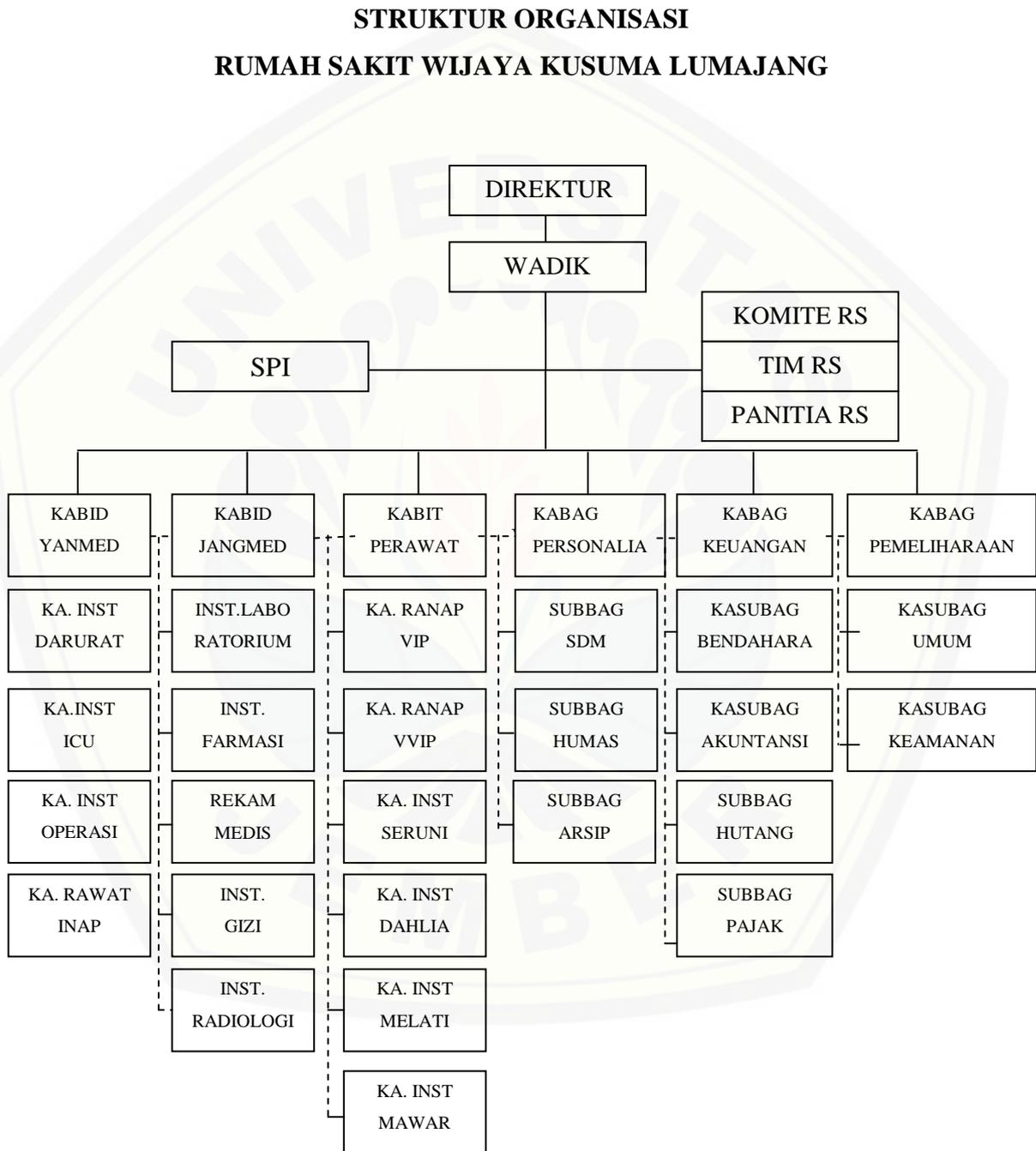
Terwujudnya pelayanan cepat, tepat, dan bermutu oleh tenaga terampil dan profesional.

b. Misi:

Meningkatkan upaya keselamatan pasien, meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang ada, meningkatkan kemampuan keterampilan dan profesional karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, meningkatkan pelayanan yang cepat dan tepat bermutu di segala bidang.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang

Struktur organisasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang sebagai berikut:



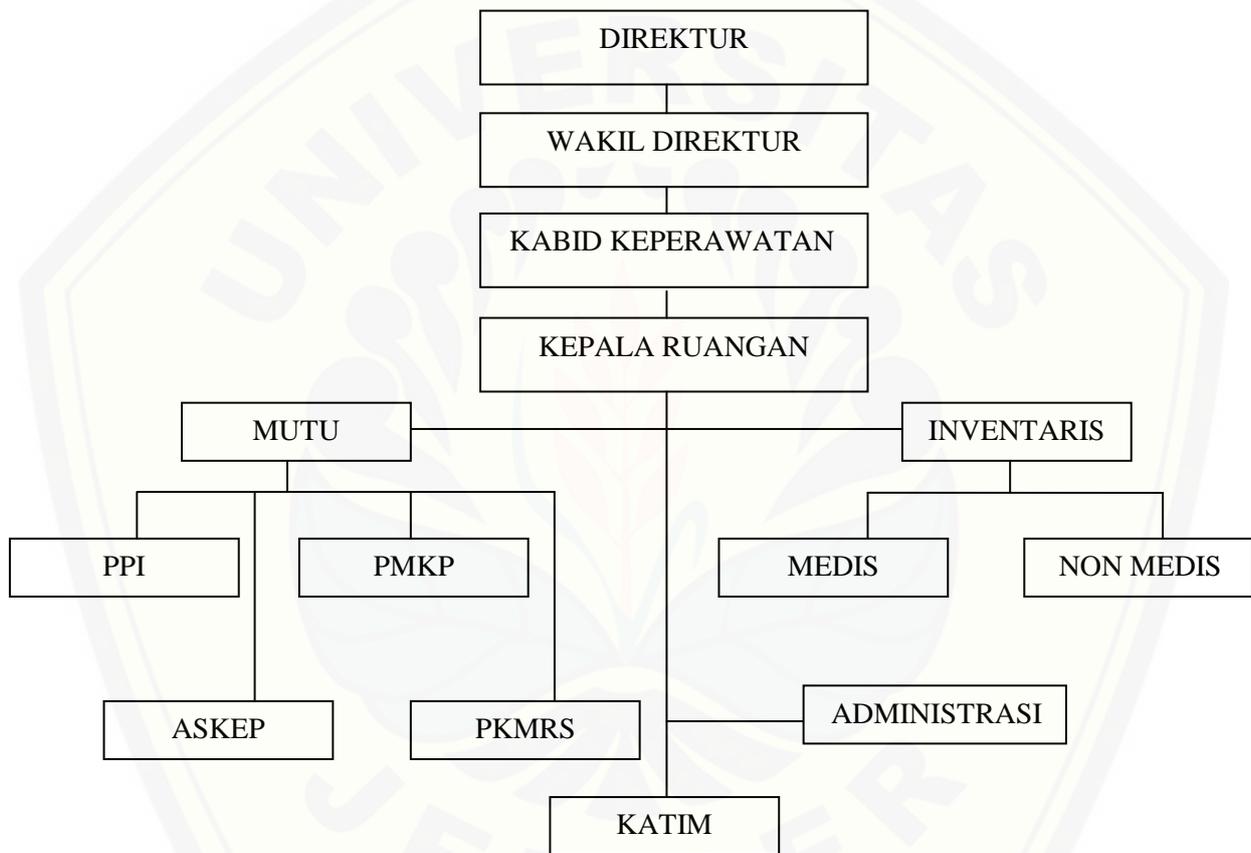
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang

(Sumber: Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang)

4.1.4 Struktur Organisasi Ruang Rawat Inap

Struktur organisasi ruang rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT WIJAYA KUSUMA LUMAJANG



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Ruang Rawat Inap
(Sumber: Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang)

Job Description:**a) Kepala Bidang Keperawatan**

Membantu direktur rumah sakit dalam pelaksanaan bidang tugasnya, menyusun program kerja bidang, melaksanakan pelayanan keperawatan dengan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada perawat.

b) Kepala Ruangan

Membuat perencanaan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien, membuat perencanaan jenis dan jumlah peralatan keperawatan, melaksanakan fungsi kegiatan asuhan keperawatan.

c) KATIM: Ketua Tim

Mengkoordinasikan rencana perawat yang tepat waktu, membimbing anggota tim untuk mencatat tindak kepemimpinan yang telah dilakukan.

d) PPI: Pencegahan dan Pengendalian Infeksi

Membuat dan mengevaluasi kebijakan pencegahan dan pengendalian infeksi, menentukan sikap penutupan ruang rawat bila diperlukan karena potensial menyebarkan infeksi.

e) PMKP: Peningkatan Mutu Keselamatan Pasien

Menyusun kebijakan dan strategi manajemen mutu, menyusun program indikator mutu, memantau pelaksanaan seluruh program penjaminan mutu, mengevaluasi pelaksanaan seluruh program penjaminan mutu.

f) ASKEP: Asuhan Keperawatan

Menyiapkan rencana pemberian asuhan keperawatan sesuai dengan pola dan jenis pelayanan, melaksanakan pengolahan kegiatan pembagian tugas dan pemberian petunjuk serta melaksanakan pembinaan keperawatan.

g) PKMRS: Promosi Kesehatan Masyarakat Rumah Sakit

Membantu pasien yang sudah sembuh untuk meningkatkan kesehatannya agar penyakitnya tidak tertular lagi, mengerti dan mendukung dalam upaya pencegahan agar keluarga tidak tertular penyakit yang sama.

4.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Responden berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu 24-34 tahun, usia 35-45 tahun dan >45 tahun. Berdasarkan penelitian diperoleh distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
24-34	28	51%
35-45	25	45%
>45	2	4%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang mayoritas berusia produktif. Responden berusia 24-34 tahun mempunyai persentase 51%, responden berusia 35-45 tahun mempunyai persentase 45% dan responden berusia >45 tahun mempunyai persentase 4%. Perawat dengan usia produktif cenderung lebih terbuka terhadap pengetahuan dan pengalaman baru, sehingga lebih bisa memotivasi dirinya untuk terus belajar. Perawat pada usia produktif juga cenderung lebih aktif sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan perawat dapat terus meningkatkan kinerjanya sehingga lebih optimal dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

4.2.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian diperoleh distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	13	24%
Perempuan	42	76%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden perawat perempuan memiliki proporsi yang besar dibandingkan dengan laki-laki, yaitu 42 orang responden (76%) adalah perawat perempuan dan 13 orang responden (24%) perawat laki-laki. Perbedaan jumlah perawat tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang, dikarenakan pekerjaan merawat pasien tidak mengharuskan untuk dikerjakan oleh perawat laki-laki atau perempuan. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan oleh siapa saja baik perawat laki-laki maupun perempuan disesuaikan dengan potensi yang dimiliki.

4.2.3 Responden berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu 1-5 tahun, 5-15 tahun dan >15 tahun. Berdasarkan penelitian diperoleh distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5	12	22%
6-15	38	69%
>15	5	9%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden bekerja 1-5 tahun sebanyak 12 responden (22%), 6-15 tahun sebanyak 38 responden (69%) dan >15 tahun sebanyak 5 responden (9%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang telah bekerja selama 6 hingga 15 tahun, sehingga pengalaman yang dimiliki oleh perawat bagian rawat inap lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang bekerja 1-5

tahun. Kinerja dari perawat rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang pun akan semakin optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

4.2.4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi dua kelompok, yaitu D3 dan S1. Berdasarkan penelitian diperoleh distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	44	80%
S1	11	20%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang mayoritas pendidikan terakhirnya D3 keperawatan yang berjumlah 44 responden (80%) dibandingkan S1 yang berjumlah 11 responden (20%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diharapkan dapat mewakili informasi indikator yang ada pada kuesioner penelitian.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel bertujuan untuk menjelaskan gambaran tentang distribusi jawaban responden terhadap indikator pada kuesioner yang berupa pernyataan. Hasil deskripsi variabel dari data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Kecerdasan Emosional (X_1)

Distribusi jawaban responden dari masing-masing pernyataan yang dijadikan indikator kecerdasan emosional pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	13	23,6%	39	70,9%	3	5,5%	0	0%	0	0%
2.	X1.2	11	20,0%	33	60,0%	9	16,4%	2	3,6%	0	0%
3.	X1.3	10	18,2%	42	76,4%	3	5,5%	0	0%	0	0%
4.	X1.4	11	20,0%	42	76,4%	1	1,8%	1	1,8%	0	0%
5.	X1.5	17	30,9%	35	63,6%	3	5,5%	0	0%	0	0%
Rata-rata		12,4	22,54%	38,2	69,46%	3,8	6,94%	0,6	1%	0	0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui jawaban dari perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang mengenai variabel kecerdasan emosional melalui lima indikator, mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan rata-rata sebesar 69,46%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Perawat mampu mengelola emosinya, mengenali emosinya, memotivasi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap pasien bahkan mampu membina hubungan baik dengan pasien.

b. Kecerdasan Spiritual (X_2)Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1	15	27,3%	40	72,7%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	X2.2	8	14,5%	39	70,9%	7	12,7%	1	1,8%	0	0%
3.	X2.3	10	18,2%	35	63,6%	10	18,2%	0	0%	0	0%
4.	X2.4	16	29,1%	39	70,9%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	X2.5	14	25,5%	39	70,9%	2	3,6%	0	0%	0	0%
Rata-rata		12,6	22,92%	38,4	69,80%	3,8	7%	0,2	0,36%	0	0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban dari perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang mengenai variabel kecerdasan spiritual melalui lima indikator, mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan rata-rata sebesar 69,80%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, sehingga semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan.

c. Kepribadian (X_3)Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepribadian (X_3)

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1	16	29,1%	39	70,9%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	X3.2	11	20,0%	41	74,5%	3	5,5%	0	0%	0	0%
3.	X3.3	12	21,8%	39	70,9%	4	7,3%	0	0%	0	0%
4.	X3.4	16	29,1%	37	67,3%	2	3,6%	0	0%	0	0%
5.	X3.5	18	32,7%	37	67,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Rata-rata		14,6	26,54%	38,6	70,18%	1,8	3%	0	0%	0	0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jawaban dari perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang mengenai variabel kepribadian melalui lima indikator, mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan rata-rata sebesar 70,18%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang memiliki kepribadian yang baik, sehingga mampu menciptakan kenyamanan ketika berinteraksi dengan pasien.

d. Kinerja (Y)

Distribusi jawaban responden dari masing-masing pernyataan yang dijadikan indikator kinerja pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y1	32	58,2%	23	41,8%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Y2	24	43,6%	31	56,4%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Y3	29	52,7%	26	47,3%	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Y4	18	32,7%	36	65,5%	1	1,8%	0	0%	0	0%
5.	Y5	17	30,9%	37	67,3%	1	1,8%	0	0%	0	0%
Rata-rata		24	43,62%	30,6	55,66%	0,4	0,72%	0	0%	0	0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jawaban dari perawat rawat inap RS Wijaya Kusuma Lumajang mengenai variabel kinerja melalui lima indikator, mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan rata-rata sebesar 55,66% dan sangat setuju dengan rata-rata 43,62%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh perawat maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan, tepat waktu dan sesuai dengan prosedur medis. Baik dan kurang baiknya kinerja perawat juga ditentukan oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan juga kepribadian yang dimiliki.

4.3.2 Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, tujuan dari uji instrumen yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil kuesioner dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi.

a. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya hasil kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Product Moment Person*, yaitu apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan signifikan $< 5\%$ maka data dikatakan valid, r tabel pada $n=55$ sebesar 0,266. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,700	0,266	0,00	Valid
	X1.2	0,807	0,266	0,00	Valid
	X1.3	0,595	0,266	0,00	Valid
	X1.4	0,617	0,266	0,00	Valid
	X1.5	0,690	0,266	0,00	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)	X2.1	0,646	0,266	0,00	Valid
	X2.2	0,708	0,266	0,00	Valid
	X2.3	0,855	0,266	0,00	Valid
	X2.4	0,745	0,266	0,00	Valid
	X2.5	0,628	0,266	0,00	Valid
Kepribadian (X3)	X3.1	0,680	0,266	0,00	Valid
	X3.2	0,646	0,266	0,00	Valid
	X3.3	0,706	0,266	0,00	Valid
	X3.4	0,737	0,266	0,00	Valid
	X3.5	0,651	0,266	0,00	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,755	0,266	0,00	Valid
	Y2	0,863	0,266	0,00	Valid
	Y3	0,777	0,266	0,00	Valid
	Y4	0,683	0,266	0,00	Valid
	Y5	0,301	0,266	0,02	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan yang ada pada kuesioner mulai dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian dan kinerja, setiap indikatornya mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikan $< 5\%$ (0,05). Dapat disimpulkan bahwa setiap

pernyataan yang terdapat pada kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai pengumpulan data, karena sudah terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui konsistensi sebuah alat ukur berupa kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel dengan ketetapan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka data tersebut reliabel (Suliyanto, 2018:254). Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ketetapan <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,716	0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,764	0,60	Reliabel
Kepribadian (X3)	0,716	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel $> 0,60$. Kecerdasan emosional (X_1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,716, kecerdasan spiritual (X_2) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,764, kepribadian (X_3) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,716 dan kinerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,703. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai pengumpulan data, karena sudah reliabel.

4.3.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data jawaban kuesioner yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2012:144). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan ketetapan α sebesar 5% (0,05). Data berdistribusi normal apabila signifikan (α) $> 0,05$. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data

Asymp Sif (2-tailed)	Nilai Sig	Keterangan
0,906	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji normalitas data dengan metode *Kolmogronov-Smimov Test* menunjukkan nilai Asymptotic Significance sebesar 0,906. Dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, karena nilai sig $0,906 > 0,05$.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

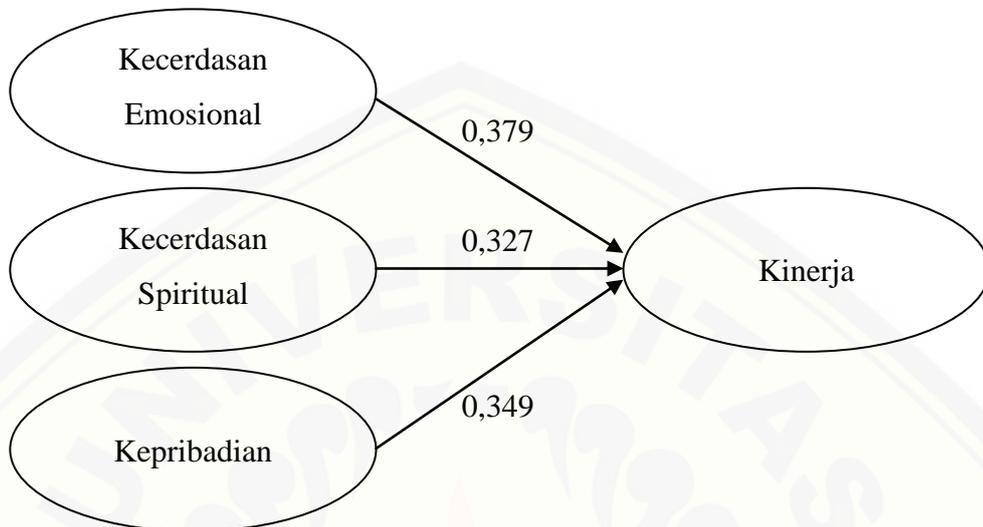
Menurut Priyatno (2012:127) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dan kepribadian (X_3) terhadap kinerja (Y). Alat analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 16. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	.142	2.786		.051	.960
Keerdasan Emosional	.379	.084	.430	4.483	.000
Kecerdasan Spiritual	.327	.085	.364	3.862	.000
Kepribadian	.349	.095	.347	3.684	.001

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 persamaan regresi linier berganda dan interpretasinya sebagai berikut:



Gambar 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,142 + 0,379 X_1 + 0,327 X_2 + 0,349 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,142 yang berarti bahwa jika nilai variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kepribadian (X_3) sama dengan nol maka kinerja (Y) sebesar konstanta 0,142. Variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,379. Artinya yaitu apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,379 secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel kecerdasan spiritual (X_2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,327. Artinya yaitu apabila kecerdasan spiritual mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,327 secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel kepribadian (X_3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,349. Artinya yaitu apabila kepribadian mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,349 secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

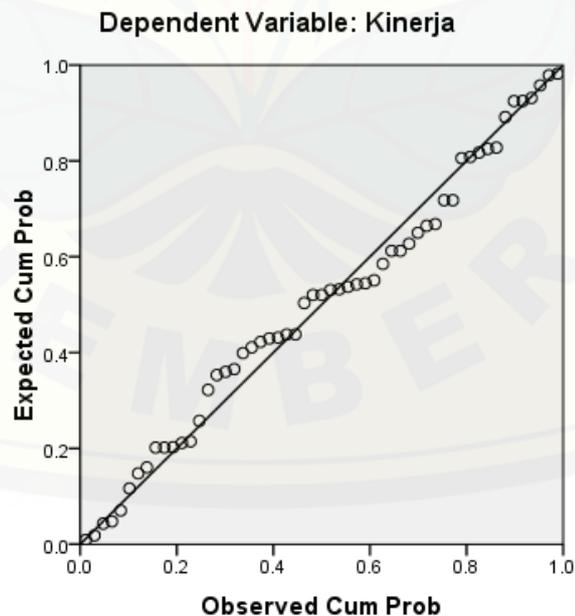
4.3.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan data. Model regresi yang baik yaitu apabila tidak terjadi penyimpangan pada uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas model, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Normalitas Model

Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumber diagonal pada grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*, dengan dasar pengambilan keputusan apabila titik-titik data mengikuti garis diagonal dan menyebar sekitar garis maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno,2012:144).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga data pada model regresi memenuhi kriteria normalitas model.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dan tolerance dengan kriteria tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$ (Priyatno, 2012:151).

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

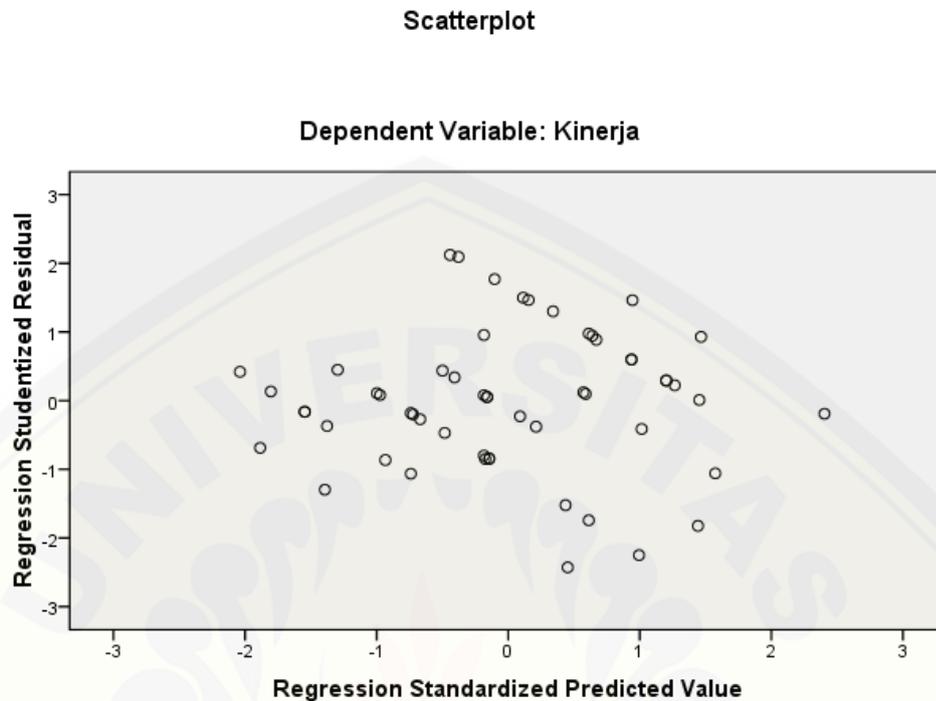
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,930	1,076	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Spiritual	0,963	1,039	Tidak terjadi multikolinieritas
Kinerja	0,965	1,037	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, dibuktikan dengan nilai tolerance pada variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:158).



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkedastisitas pada model regresi linier berganda dalam penelitian ini.

4.3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Uji t merupakan analisis yang digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kepribadian (X_3) terhadap kinerja (Y) secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu, dengan melihat thitung > ttabel dan taraf signifikan < 5% yang berarti H_0 ditolak yaitu ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila thitung < ttabel dan taraf

signifikan $> 5\%$ yang berarti H_0 diterima yaitu tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil uji t pada tabel 4.14

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	4,483	1,674	0,000	H_0 ditolak
Kecerdasan Spiritual	3,826	1,674	0,000	H_0 ditolak
Kepribadian	3,684	1,674	0,001	H_0 ditolak

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kecerdasan emosional thitung sebesar $4,438 > ttabel 1,674$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai ketetapan signifikan sebesar $0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan spiritual thitung $3,826 > ttabel 1,674$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai ketetapan signifikan sebesar $0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak yang H_2 diterima yang artinya secara parsial variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepribadian thitung sebesar $3,684 > ttabel 1,674$ dan nilai signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil dari nilai ketetapan signifikan sebesar $0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya secara parsial variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang.

4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap kecerdasan emosional diperoleh nilai koefisien sebesar 0,379 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Berdasarkan hasil uji t bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan “Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat maka kinerja perawat akan meningkat.

Adapun pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah sangat diperlukannya kecerdasan emosional seperti kemampuan mengelola emosi diri (X1.1) dengan jawaban responden yang mengatakan sangat setuju 23,6%, setuju 70,9% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa perawat dalam pekerjaannya selalu melibatkan emosi dan perasaannya ketika berinteraksi dan memberikan pelayanan kepada pasiennya. Contohnya perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang harus sabar dalam menghadapi keluarga pasien yang kurang sabar, karena ingin mendapatkan penanganan yang cepat. Perawat melakukan pelayanan terlebih dahulu kepada pasien yang membutuhkan pertolongan sesuai dengan skala prioritas yang perlu untuk didahulukan. Seperti suatu kasus RS Wijaya Kusuma Lumajang ketika ada dua pasien di IGD dimana yang satu gejala tipes dan satunya mengalami kecelakaan lalulintas yang cukup parah, maka saat itu perawat menangani pasien kecelakaan lalulintas terlebih dahulu. Perawat menangani dengan profesional dan memberi penjelasan kepada pasien serta keluarga tentang prioritas pelayanan. Sehingga pasien dan keluarga pasien mengerti, juga perawat mampu mengelola emosinya dengan baik maka berdampak positif terhadap pekerjaannya. Karena jika perawat tidak menangani

sesuai skala prioritas maka akan membahayakan nyawa pasien juga jika perawat tidak dapat mengelola emosi dalam keadaan gawat yang mengharuskan perawat dengan sabar menyampaikan pada keluarga pasien akan membuat keluarga pasien sulit menerima. Dasar tersebut dapat dibuktikan dari hasil perolehan jawaban setuju yang tinggi dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang sudah memiliki kemampuan untuk mengelola emosi diri.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator mengenali emosi diri (X1.2) memperoleh hasil jawaban sangat setuju sebanyak 20%, setuju 60% dan tidak setuju 3,6%. Dapat dilihat rendahnya jawaban tidak setuju dari responden mengartikan bahwa perawat mayoritas mempunyai kemampuan dalam mengenali emosi diri. Dalam contoh kasus perawat dapat mengenali emosinya pada saat situasi kurang baik seperti banyaknya pasien yang dirawat diruang inap dan pasien tersebut membutuhkan penanganan secara bersamaan. Sehingga pada situasi tersebut secara tidak langsung menumbuhkan rasa emosional sebab beban kerja perawat bertambah, maka adanya faktor-faktor tersebut perawat dapat mengenali emosinya.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator memotivasi diri sendiri (X1.3) memperoleh jawaban sangat setuju 18,2%, setuju 76,4% dan tidak setuju 0. Rumah Sakit Wijaya Kusuma menginginkan perawat mampu membangkitkan semangat yang ada dalam dirinya. Contohnya seperti bagaimana perawat melihat pasien yang sedang dirawat inap dengan sakit yang cukup serius maka dapat dijadikan tantangan dalam diri perawat untuk mampu merawat pasien hingga sembuh dan kembali beraktifitas normal. Hal ini mampu menjadi memotivasi diri perawat. Perawat harus mampu memotivasi dirinya sendiri dikarenakan pekerjaan perawat memiliki tanggung jawab yang besar berkaitan dengan nyawa pasien, sehingga perawat yang mampu memotivasi dirinya sendiri akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hasil demikian tidak hanya mampu meningkatkan kinerja perawat saja akan tetapi mampu meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator kemampuan berempati (X1.4) memperoleh jawaban sangat setuju 20%, setuju 76,4% dan tidak setuju 1,8%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kepekaan terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain terutama pasiennya. Contohnya perawat langsung memberikan penanganan sesuai dengan keluhan pasien. Perawat juga tidak akan membiarkan pasiennya menunggu terlalu lama, seperti jika pasien rawat inap memencet bel bantuan maka perawat akan berempati untuk tidak menunda-nunda ke kamar inap pasien dan melayani sesuai dengan kebutuhan yang pasien inginkan. Berdasarkan hasil jawaban responden masih ada yang menjawab tidak setuju 1,8%, hal tersebut mencerminkan permasalahan di RS Wijaya Kusuma Lumajang bahwa masih ada perawat yang kurang memiliki rasa empati atau kepekaan terhadap pasiennya kurang.

Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari responden pada pernyataan keterampilan sosial (X1.5) didapatkan hasil sangat setuju sebanyak 30,9%, setuju 63,6% dan tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan sosial yang dimiliki oleh perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang sudah baik. Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang mengutamakan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Kualitas pelayanan dapat dilihat dari keterampilan sosial yang dimiliki oleh perawat. Contohnya keterampilan sosial tercermin dari bagaimana perawat mampu menjaga perilaku dan ucapan ketika memberikan pelayanan kepada pasien dan perawat harus memberikan informasi yang jelas, sehingga tidak menimbulkan kesimpangsiuran informasi dan kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Hal tersebut sangat diharapkan oleh pihak Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Robbins dan Judge (2015:70) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terkait dan seseorang yang mampu memahami emosinya akan mampu bekerja secara efektif, selain itu bukti menyatakan level tinggi kecerdasan emosional berarti seseorang akan berkinerja baik. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo

(2018), Siswoyo *et.al.*, (2018) mendukung hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap kecerdasan spiritual diperoleh nilai koefisien sebesar 0,327 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Berdasarkan hasil uji t bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menyatakan “Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang” diterima. Artinya jika kecerdasan spiritual meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai indikator kejujuran (X2.1) diperoleh hasil jawaban sangat setuju 27,3%, setuju 72,7% dan tidak setuju 0%. Jawaban tersebut dapat diartikan bahwa perawat di RS Wijaya Kusuma Lumajang sudah menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja. Contohnya perawat tidak boleh membocorkan data pasien terkait informasi data pribadi pasien dan riwayat penyakit yang diderita pasien kepada orang lain selain penanggung jawab dari pasien.

Pada pernyataan (X2.2) mengenai indikator keterbukaan diperoleh data jawaban responden sangat setuju sebanyak 14,5%, setuju 70,9% dan tidak setuju 1,8%. Contohnya keterbukaan perawat terhadap kritik dan saran dari keluhan pasien seperti adanya kritik mengenai kualitas layanan yang diberikan perawat kepada pasien dan kritik mengenai ketanggapan perawat dalam menangani pasien dalam keadaan darurat. Seluruh kritik dan saran yang ditulis pasien kemudian dimasukkan ke kotak suara pelanggan yang disediakan oleh pihak RS Wijaya Kusuma Lumajang. Melalui komplain atau kritik dan saran dari pasien terhadap perawat dapat dijadikan sebagai informasi dalam memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan perawat kepada pasiennya. Dari hasil jawaban responden masih ada responden yang menjawab tidak setuju 1,8%, hal tersebut dapat disimpulkan

bahwa masih ada perawat yang kurang terbuka terhadap kritik dan saran dari pasien terkait pelayanan yang diberikan terhadap pasien.

Selanjutnya mengenai indikator pengetahuan diri (X2.3) diperoleh hasil jawaban responden yang menjawab sangat setuju 18,2%, setuju 63,6%. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan seorang perawat dituntut untuk mengetahui kemampuan yang dimilikinya. Contohnya di RS Wijaya Lumajang ada ujian kompetensi yang harus dilakukan oleh perawat, penting halnya dilakukan uji kompetensi agar pelayanan yang di RS Wijaya Kusuma Lumajang terlayani oleh perawat yang memiliki pengetahuan diri cukup baik. Perawat yang lolos uji kompetensi akan mendapatkan STR (Surat Tanda Registrasi), dan STR perlu diperbarui dengan mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai indikator tanggung jawab (X2.4) diperoleh hasil sangat setuju 29,1% dan setuju 70,9%. Contohnya perawat harus memeriksa pasien seperti tekanan darah, obat yang harus diminum, pengecekan infus, perkembangan kesehatan pasien, dan menanyakan keluhan yang dirasakan oleh pasien di ruangnya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, ketepatan waktu tersebut merupakan salah satu bentuk tanggung jawab perawat terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh RS Wijaya Kusuma Lumajang.

Pada indikator (X2.5) spiritual non dogmatis diperoleh hasil jawaban responden sangat setuju 25,5% dan setuju 70,9%. Hal tersebut mengartikan bahwa perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang yang memiliki spritual non dogmatis akan mampu menyelesaikan suatu masalah dalam lingkungan kerjanya dengan melihat masalah tersebut dari segi positifnya dan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga suatu masalah tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja perawat. Contohnya perawat mengalami masalah seperti kesalahan dalam memberikan injeksi atau suntikan sehingga itu akan menyebabkan masalah yang fatal pada pasien tersebut karena berhubungan dengan keselamatan dan nyawa pasien. Hal itu akan membuat perawat merasa bersalah dan menjadikan masalah tersebut sebagai pembelajaran agar lebih baik lagi dalam menangani pasien.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Hoffman (dalam Marya, 2013:5) yang menyatakan bahwa seseorang yang dapat membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan membuat seseorang tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual. Penelitian yang dilakukan oleh Saida (2013), Suhartini dan Anisa (2017), Mulyo dan Sunaryo (2018), Siswoyo *et.al.*, (2018) mendukung penelitian ini yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.4.3 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap kepribadian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,349 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Berdasarkan hasil uji t bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang menyatakan “Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang” diterima. Artinya kepribadian yang baik akan berdampak pada meningkatnya kinerja perawat.

Variabel kepribadian dijelaskan dengan 5 indikator. Indikator ektraversi (X3.1) memperoleh hasil jawaban responden sangat setuju 29,1% dan setuju 70,9%. Perawat harus mempunyai sifat caring yang dapat membuat pasien merasa nyaman, contoh pemberian rasa nyaman yang diberikan perawat kepada pasien dapat berupa sikap atau perilaku yang ditunjukkan dengan sikap peduli. Dalam hal memanggil pasien dengan namanya juga merupakan salah satu bentuk interaksi yang dapat menciptakan kenyamanan bagi pasien dalam menjalani perawatan, dikarenakan pasien akan merasa nyaman dan tidak merasa asing di rumah sakit. Sehingga apabila perawat sudah menciptakan kenyamanan maka kinerja dari perawat juga akan optimal, dikarenakan perawat mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Indikator keramahan (X3.2) dari hasil jawaban responden diperoleh jawaban sangat setuju 20%, setuju 74,5% dan cukup setuju 5,5 %. Keramahan merupakan salah satu nilai yang diterapkan di Rumah Sakit Wijaya Kusuma

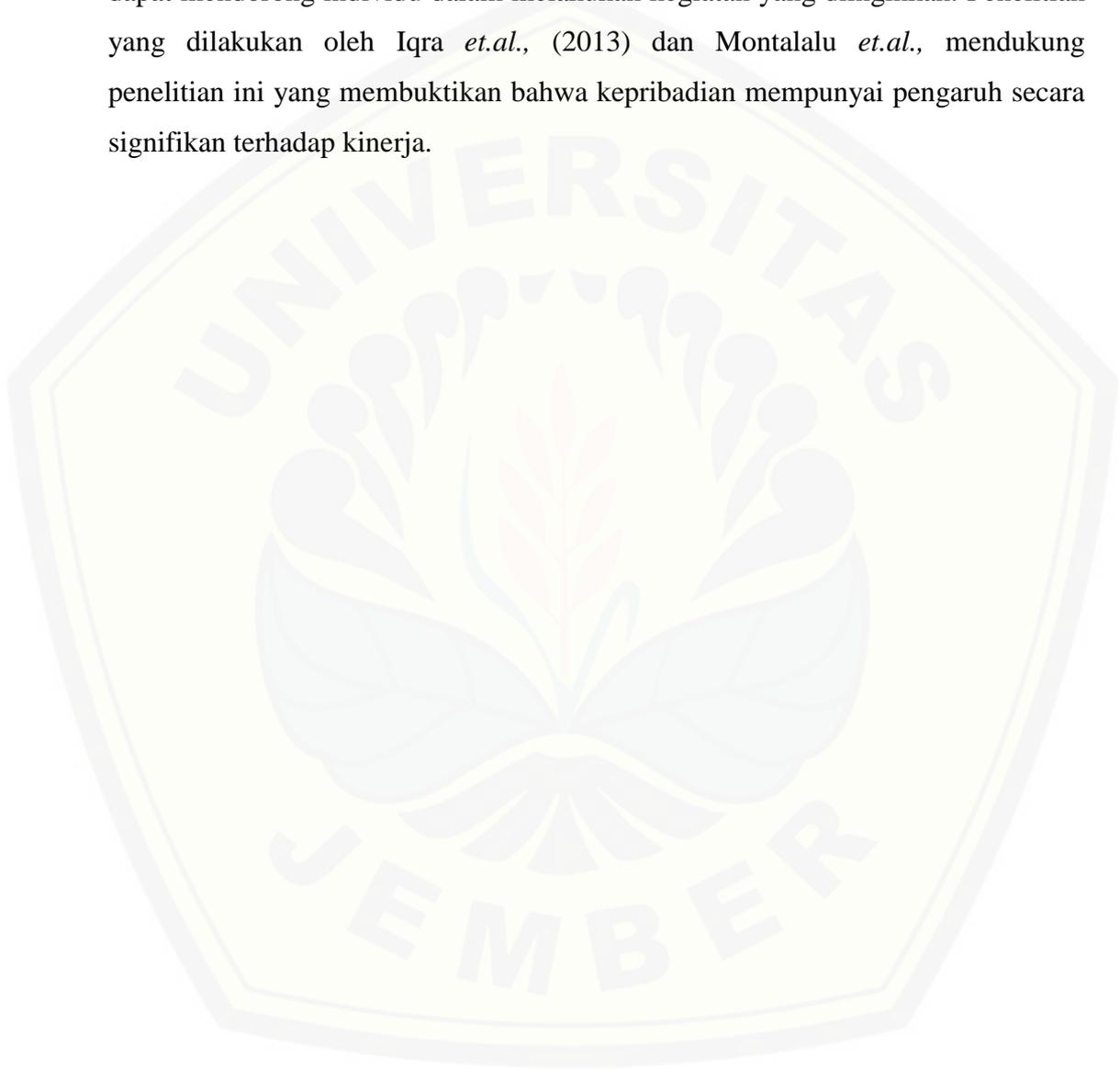
Lumajang. Contohnya perawat harus senyum, salam dan sapa terhadap pasien maupun keluarga pasien ketika mengecek kondisi pasien diruangannya.

Berdasarkan hasil jawaban responden terkait indikator kehati-hatian (X3.3) diperoleh jawaban responden sangat setuju 21,8%, setuju 74,5% dan cukup setuju 5,5%. Perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang dalam menyelesaikan pekerjaannya harus penuh kehati-hatian sesuai dengan prosedur medis yang telah ditetapkan di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Contohnya di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang perawat harus memakai APD (Alat Pelindung Diri) sebelum melakukan tindakan pemeriksaan terhadap pasiennya dan juga mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan tindakan pemeriksaan terhadap pasien. Sehingga perawat yang melakukan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya perawat yang kurang berhati-hati dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

Selanjutnya pada indikator stabilitas emosional (X3.4) diperoleh jawaban responden sangat setuju 29,1%, setuju 67,3% dan cukup setuju 3,6%. Stabilitas emosi merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Contohnya perawat yang mampu menjaga stabilitas emosinya akan mampu bersikap tenang dalam menangani tekanan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan, sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja seorang perawat. Pada indikator sifat terbuka terhadap pengalaman (X3.5) diperoleh hasil jawaban responden sangat setuju 26,54% dan setuju 67,3%. Contohnya perawat yang mempunyai sifat terbuka terhadap pengalaman akan tercermin dari bagaimana seorang perawat mampu merespon ide-ide baru ataupun informasi yang didapatkan, sehingga perawat yang mempunyai sifat terbuka terhadap pengalaman ini akan memiliki ketertarikan terhadap pengetahuan-pengetahuan baru.

Kepribadian yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap perawat itu sendiri bahkan terhadap rumah sakit. Bagi RS Wijaya Kusuma Lumajang kepribadian perawat sangat mempengaruhi citra dari rumah sakit. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Robbins and Judge (2015:81)

kepribadian (*personality*) merupakan jumlah total atau sekumpulan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain dan setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda, individu yang memiliki kepribadian baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, hal tersebut dikarenakan kepribadian dapat mendorong individu dalam melakukan kegiatan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Iqra *et.al.*, (2013) dan Montalalu *et.al.*, mendukung penelitian ini yang membuktikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki perawat, maka akan berpengaruh terhadap semakin meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini menjawab bahwa terbukti hipotesis satu (H_1) diterima, artinya kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki perawat, maka akan berpengaruh terhadap semakin meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini menjawab bahwa terbukti hipotesis dua (H_2) diterima, artinya kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c. Variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hal ini berarti semakin baik kepribadian yang dimiliki perawat, maka akan berpengaruh terhadap semakin meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini menjawab bahwa terbukti hipotesis tiga (H_3) diterima, artinya kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang
 - 1) Pada variabel kecerdasan emosional terkait dengan adanya keluhan mengenai perawat yang kurang memiliki rasa empati. Seharusnya dalam menangani keluhan tersebut Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang menyediakan kotak

suara pelanggan, yang mana pasien dapat menyampaikan keluhan dengan menulis nama perawat yang kurang memiliki kepekaan terhadap pasien yang akan melakukan pemeriksaan. Seharusnya kotak suara tersebut harus dibuka secara rutin dan menampung kritik tersebut sebagai bahan evaluasi, sehingga pihak Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang mengetahui siapa nama perawat yang kurang memiliki kepekaan. Dengan demikian pihak rumah sakit dapat memberikan teguran terhadap perawat yang kurang baik dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir adanya keluhan dari pasien terkait sikap empati seorang perawat.

- 2) Pada variabel kecerdasan spiritual pihak RS Wijaya Kusuma Lumajang dapat meningkatkan kembali mengenai kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh perawat dengan cara membuat forum diskusi terbuka dengan rekan kerja terkait permasalahan yang dihadapi, sehingga setiap perawat mampu menerima kritik dan saran yang dapat membangun dan menjadikan kritik dan saran tersebut sebagai motivasi untuk lebih baik dalam bekerja.
- 3) Pada variabel kepribadian pihak Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang seharusnya memberikan pengetahuan tentang bagaimana perawat harus bersikap ramah sesuai dengan nilai yang ada di RS Wijaya Kusuma Lumajang, selain itu memberikan pengetahuan mengenai kehati-hatian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur medis. Perawat yang tidak bersikap ramah dan tidak hati-hati dalam melayani pasien seharusnya dapat diberi sanksi berupa peringatan tertulis.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian yang akan dilakukan dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan pengetahuan terkait dengan indikator-indikator kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian dan kinerja. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain supaya dapat mendapatkan data dan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard. L. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. Kalimantan Timur: *Jurnal Dinamika Manajemen*.4(2):103-114.
- Goleman, Daniel. 2015. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Edisi Ketujuh*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Jogja.
- Hasan, Abdul Wahid. 2006. *Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ircisod.
- Iqra.,Yahya Rahsid., Rozeyta. 2013. Effect of Personality on Job Performance of Employees: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 17(12):1735-1741.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marya, Citra. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Mathis, Robert dan Jackson John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Montalalu., Lotje., Olivia. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMB*.4(1):1318-1329.
- Mourhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyo, Adi dan Sunaryo. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Ardimulyo Singosari Kabupaten Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi:Edisi16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saida, Zainal. 2013. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan Dan Insetif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu. Sulawesi Tenggara: *e-Jurnal Katagolis*.1(1):85-94.
- Siswoyo., Febry., Shamsuri. 2018. Effects of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Performance among Temporary Nurses at Abdul Riva'i Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia. *AIMI International Journal of Management*.4:42-54
- Suhartini dan Anisa. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makasar. Makasar: *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*. 4(1):16-29.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. 2002. *Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Zohar, Danah dan Marshall. 2007. *SQ Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT.Mizan Pustaka.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi S-1, dengan ini saya Ida Rohmania mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi data sebagai kuesioner dipenelitian ini. Saya memohon ketersediaanya Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dan berkenan untuk menjawab kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Adapun judul penelitian saya **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat RS. Wijaya Kusuma Lumajang.**

Kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Penelitian ini tidak mempublikasikan identitas dan menjamin merahasiakan identitas. Saya mengucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya

Ida Rohmania

NIM. 160810201041

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
4. Lama Bekerja : tahun
5. Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Daftar pernyataan ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- b. Berikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang telah disediakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu:

- (SS) : Sangat Setuju
(S) : Setuju
(CS) : Cukup Setuju
(TS) : Tidak Setuju
(STS) : Sangat Tidak Setuju

a. Kecerdasan Emosional (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengelola emosi diri saya sendiri ketika berinteraksi dengan pasien, sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas.					
2.	Saya dapat mengenali emosi diri saya sendiri, sehingga saya mempunyai rasa percaya diri dalam membuat keputusan yang tepat.					
3.	Saya mampu membangkitkan semangat dalam diri saya untuk mencapai keadaan yang lebih baik.					
4.	Saya memiliki kepekaan terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain terutama pasien.					
5.	Saya mampu membina hubungan baik dengan pasien.					

b. Kecerdasan Spiritual (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja.					
2.	Saya bersikap terbuka terhadap kritik dari pasien.					
3.	Saya mengetahui kemampuan diri saya.					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan oleh RS. Wijaya Kusuma Lumajang.					
5.	Saya mempunyai kemampuan menghadapi masalah dengan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk lebih baik dalam bekerja.					

c. Kepribadian (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman ketika berinteraksi dengan pasien.					
2.	Saya selalu bersikap ramah kepada pasien.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian sesuai dengan prosedur medis.					
4.	Saya mampu bersikap tenang dalam menangani tekanan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan.					
5.	Saya memiliki rasa ketertarikan terhadap pengetahuan yang baru.					

d. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani pasien.					
5.	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja.					

Lampiran 2. Hasil KuesionerKecerdasan Emosional (X_1)

Nomer Responden	KECERDASAN EMOSIONAL					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	5	21
6	4	5	4	5	5	23
7	4	3	3	4	4	18
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	2	4	4	4	17
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	5	4	22
14	5	4	4	4	4	21
15	3	2	4	4	3	16
16	4	4	4	4	4	20
17	4	3	4	4	4	19
18	4	3	4	4	4	19
19	4	4	4	4	3	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	4	4	4	19
22	4	3	4	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	3	19
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	5	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	4	4	4	4	19
36	5	5	5	4	5	24

Nomer Responden	KECERDASAN EMOSIONAL					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
37	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	5	4	22
39	4	4	4	4	5	21
40	5	4	4	4	5	22
41	5	4	5	5	4	23
42	4	4	5	4	4	21
43	5	4	4	4	4	21
44	4	3	4	5	4	20
45	5	5	4	4	5	23
46	4	4	5	5	5	23
47	4	5	4	4	5	22
48	4	4	5	4	5	22
49	5	5	4	5	5	24
50	5	4	4	4	5	22
51	4	4	5	4	4	21
52	4	4	5	4	5	22
53	4	5	4	4	4	21
54	4	3	3	2	4	16
55	4	4	4	5	4	21

Kecerdasan Spiritual (X₂)

Nomer Responden	KECERDASAN SPIRITUAL					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	3	4	4	4	19
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	4	20
5	4	3	3	4	4	18
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	3	4	4	19
8	4	3	3	4	4	18
9	4	2	3	4	4	17
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	4	4	21
13	4	4	3	4	4	19
14	5	4	5	5	5	24
15	5	4	4	4	5	22
16	4	3	3	4	4	18
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	5	4	4	22

Nomer Responden	KECERDASAN SPIRITUAL					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
19	4	4	3	4	4	19
20	4	5	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	4	24
24	4	4	3	4	4	19
25	4	5	4	5	4	22
26	4	4	3	4	4	19
27	4	4	4	5	4	21
28	5	4	4	4	4	21
29	5	4	4	4	4	21
30	4	4	4	4	3	19
31	5	4	5	5	5	24
32	4	4	4	4	5	21
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	5	4	21
35	4	3	4	4	4	19
36	4	4	5	5	4	22
37	4	3	4	4	4	19
38	4	4	4	4	3	19
39	5	4	5	5	4	23
40	5	5	5	5	5	25
41	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	5	21
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	4	4	4	21
45	4	3	3	4	4	18
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	5	5	5	23
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	5	5	22
51	4	4	4	5	4	21
52	5	4	4	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	5	21

Kepribadian (X₃)

Nomer Responden	KEPRIBADIAN					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	3	4	4	4	19
2	5	4	5	4	4	22
3	4	4	4	5	5	22
4	4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	3	4	4	19
9	4	3	3	4	4	18
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	3	4	4	19
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	5	5	23
17	5	4	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	3	4	19
20	5	4	5	5	5	24
21	4	5	4	4	4	21
22	5	4	4	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	4	4	5	22
25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	5	21
28	5	5	4	5	5	24
29	4	4	4	5	4	21
30	5	5	5	5	4	24
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	5	21
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	4	20
38	4	5	4	4	4	21
39	5	4	5	5	5	24

Nomer Responden	KEPRIBADIAN					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21
43	5	4	4	4	4	21
44	4	4	5	4	4	21
45	4	5	4	4	5	22
46	4	4	4	5	4	21
47	4	4	5	5	4	22
48	4	4	5	4	4	21
49	5	5	4	5	5	24
50	4	4	4	4	5	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	4	4	22
53	4	4	4	5	4	21
54	4	4	4	4	5	21
55	5	4	5	5	5	24

Kinerja (Y)

Nomer Responden	KINERJA					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	4	4	22
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	4	24
11	4	4	4	4	3	19
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	4	4	21
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	4	3	4	19
16	5	4	4	4	5	22
17	5	5	5	5	4	24
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20

Nomer Responden	KINERJA					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
20	5	5	5	4	5	24
21	4	4	4	4	5	21
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	4	4	23
24	5	4	4	4	4	21
25	5	5	5	4	4	23
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	4	5	5	22
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	4	4	5	21
32	5	4	4	5	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	5	5	4	24
37	5	5	5	4	5	24
38	5	5	5	5	4	24
39	5	5	5	5	4	24
40	4	4	5	4	5	22
41	4	4	4	4	5	21
42	5	5	5	4	5	24
43	4	4	4	4	5	21
44	4	4	5	5	5	23
45	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	5	5	4	24
49	5	5	5	4	4	23
50	5	5	5	5	4	24
51	5	4	4	4	5	22
52	5	5	5	5	4	24
53	5	4	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	5	4	24

Lampiran 3. Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	39	70.9	70.9	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	9	16.4	16.4	20.0
	4	33	60.0	60.0	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	42	76.4	76.4	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	1	1.8	1.8	3.6
	4	42	76.4	76.4	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	35	63.6	63.6	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	72.7	72.7	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	7	12.7	12.7	14.5
	4	39	70.9	70.9	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.2	18.2	18.2
	4	35	63.6	63.6	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	70.9	70.9	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	39	70.9	70.9	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	70.9	70.9	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	41	74.5	74.5	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.3	7.3	7.3
	4	39	70.9	70.9	78.2
	5	12	21.8	21.8	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	37	67.3	67.3	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	67.3	67.3	67.3
	5	18	32.7	32.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	41.8	41.8	41.8
	5	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	56.4	56.4	56.4
	5	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	47.3	47.3	47.3
	5	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	36	65.5	65.5	67.3
	5	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	37	67.3	67.3	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	



Lampiran 4. Uji Validitas

Kecerdasan Emosional (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.521**	.208	.313*	.357**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.127	.020	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.521**	1	.286*	.309*	.491**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.034	.022	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.208	.286*	1	.372**	.299*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.127	.034		.005	.027	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.313*	.309*	.372**	1	.190	.617**
	Sig. (2-tailed)	.020	.022	.005		.165	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.357**	.491**	.299*	.190	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.027	.165		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_X1	Pearson Correlation	.700**	.807**	.595**	.617**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Kecerdasan Spiritual (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.297*	.474**	.327*	.308*	.646**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.015	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.297*	1	.565**	.361**	.202	.708**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.007	.139	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.474**	.565**	1	.597**	.367**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.327*	.361**	.597**	1	.447**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.015	.007	.000		.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.308*	.202	.367**	.447**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.022	.139	.006	.001		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_X2	Pearson Correlation	.646**	.708**	.855**	.745**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Kepribadian (X_3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.304*	.437**	.385**	.236	.680**
	Sig. (2-tailed)		.024	.001	.004	.083	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.304*	1	.278*	.291*	.351**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.024		.040	.031	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.437**	.278*	1	.407**	.252	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040		.002	.063	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.385**	.291*	.407**	1	.410**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.004	.031	.002		.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.236	.351**	.252	.410**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.083	.009	.063	.002		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_X3	Pearson Correlation	.680**	.646**	.706**	.737**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.746**	.452**	.377**	-.023	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.005	.867	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.746**	1	.686**	.483**	.001	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.992	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.452**	.686**	1	.440**	.042	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.763	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.377**	.483**	.440**	1	.004	.683**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001		.977	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	-.023	.001	.042	.004	1	.301*
	Sig. (2-tailed)	.867	.992	.763	.977		.026
	N	55	55	55	55	55	55
Total_Y	Pearson Correlation	.755**	.863**	.777**	.683**	.301*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.026	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Kecerdasan Emosional (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

Kecerdasan Spiritual (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Kepribadian (X_3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Lampiran 6. Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11961150
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.073
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.537	1.152

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.146	3	29.049	21.886	.000 ^a
	Residual	67.691	51	1.327		
	Total	154.836	54			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

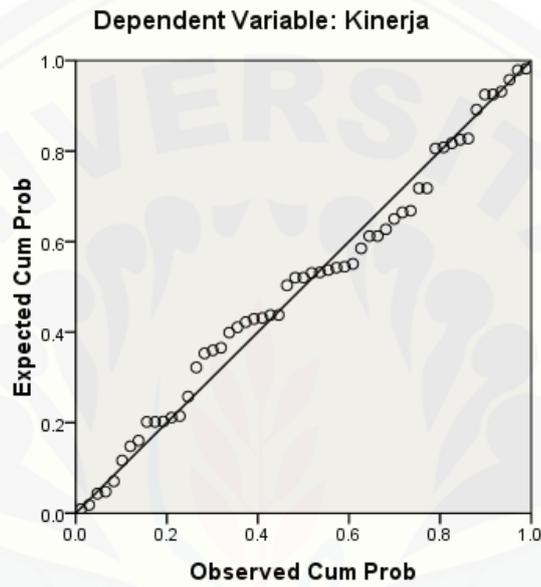
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.142	2.786		.051	.960
	Kecerdasan Emosional	.379	.084	.430	4.483	.000
	Kecerdasan Spiritual	.327	.085	.364	3.862	.000
	Kepribadian	.349	.095	.347	3.684	.001

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	2.786		.051	.960		
	Kecerdasan Emosional	.379	.084	.430	4.483	.000	.930	1.076
	Kecerdasan Spiritual	.327	.085	.364	3.862	.000	.963	1.039
	Kepribadian	.349	.095	.347	3.684	.001	.965	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

