



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER**

***THE EFFECT OF EMOTIONAL QUOTIENT AND
INTELLIGENCE QUOTIENT TO NURSES PERFORMANCE
THROUGH COMMITMENT OF ORGANIZATIONS TO HOSPITAL
OF PARU JEMBER***

SKRIPSI

oleh
HESTI TRI RETNO SARI
NIM 120810201116

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER

THE EFFECT OF EMOTIONAL QUOTIENT AND INTELLIGENCE QUOTIENT TO NURSES PERFORMANCE THROUGH COMMITMENT OF ORGANIZATIONS TO HOSPITAL OF PARU JEMBER

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

**HESTI TRI RETNO SARI
NIM 120810201116**

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : HESTI TRI RETNO SARI
NIM : 120810201116
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual
Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Di Rumah
Sakit Paru Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya benar-benar bahwa Skripsi yang
saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri,
kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya,
dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang
lain.

Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenarannya sesuai dengan sikap ilmiah
yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan benar-
benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapunserta bersedia mendapat sa-
nksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 11 Agustus 2016

Yang menyatakan,

HESTI TRI RETNO SARI
NIM :120810201116



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan
Intelektual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen
Organisasi Di Rumah Sakit Paru Jember

Nama Mahasiswa : HESTI TRI RETNO SARI

NIM : 120810201116

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP. 19601016 198702 1 001

Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb
NIP.19630402 198802 1 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. IkaBarokah S, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : HESTI TRI RETNO SARI
NIM : 120810201116
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr.Purnamie Titisari S.E., M.Si : (.....)
NIP. 195703101984031002

Sekretaris : Dr.Mohamad Dimyati M.Si : (.....)
NIP. 196704211994031008

Anggota : Ana Mufidah S.E., M.M : (.....)
NIP. 198002012005012001



Mengetahui
Dekan FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini;
2. Orang tuaku, juga keluarga besarku tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik;
3. Dosen Pembimbing beserta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang diberikan;
4. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2012 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya;
5. Teman-teman UKMF Seni Kurusetra terima kasih atas pemberian motivasi dan inspirasinya.
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Semua mimpimu akan terwujud asalkan kamu punya keberanian untuk mengejarnya.”

(Walt Disney)

“Berlomba – lombalah Kalian Dalam Mengerjakan Kebaikan“

(QS. Al – Baqarah : 148)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya.”

(Shakespeare)

“Jangan hanya sibuk menghitung hari, tapi buatlah hari-hari itu menjadi bermakna.”

(Muhammad Ali)

RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Paru Jember: Hesti Tri Retno Sari, 120810201116; 2016; 91halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Perkembangan suatu organisasi saat ini menuntut untuk dapat mengambil langkah yang strategis dan tepat agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Langkah tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga memungkinkan organisasi akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya mampu memberikan manfaat yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual perawat melalui komitmen organisasi pada RS Paru Jember.

Kesuksesan suatu organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tidak terlepas dari kepribadian dan kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Disamping itu tingkat kecerdasan emosional dan intelektual seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam suatu organisasi.

Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan, menganalisa dan mengendalikan emosi dalam diri. Goleman (2005:70) menyatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Selain itu juga dibutuhkan suatu tingkat intelektual yang baik dalam menunjang produktivitas kerja seorang karyawan dalam organisasi. Widodo (2008:77) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RS Paru Jember. Populasi penelitian ini adalah tenaga perawat sebanyak 86 orang. Besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 perawat dengan metode pengambilan sampel

purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung suatu variable bebas terhadap variable terikat melalui variabel *intervening*. Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.



SUMMARY

The Effect Of Emotional Quotient And Intelligence Quotient To Nurses Performance Through Commitment Of Organizations To Hospital Of Paru Jember: Hesti Tri Retno Sari, 120810201116; 2016; 91pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

The development of an organization currently demanded to take steps strategic and exact to could face more stringent competition and competitive .The effort to judge in all walks of functional .One of the things that must be considered by an organization in managing management function is how to manage human resources to improve efficiency and effectiveness of work allowing organization will remain in existence and able to compete with other companies .High quality human resources is the source of power capable of benefits model for achieving organizational goals .The purpose of this research is to find the influence of emotional intelligence and intelligence intellectual nurses through commitment organization on the RS Paru Jember.

Success an organization can be seen from performance have been attained by employees , therefore organization hoped that the employees able to display optimal performance in an organization .Performance an employee in organization cannot be separated from personality and the ability the employees their duty and his job .Besides levels of intelligence emotional and intellectual an employee also can affect its performance in an organization.

Emotional intelligence a factor success determine achievements in organization, including in the decision, analyzes and controlling emotion inside. Goleman (2005: 70) said that emotional intelligence (emotional intelligence) refer to the ability to recognize feeling our own and feelings of others, the ability to motivate yourself and ability emotional better manage to himself and in relation to others.It also is required a good the intellectual in supporting work productivity an employee in organization. Widodo (2008: 77) said that intellect intellectual is intellectual ability, analysis, logic, and the ratio.Intelligence is intelligence to receive, store and processes information into the fact .

This research are classified as research explanation (explanatory research), because this research intend to explain a causal relation between variable through the testing of hypotheses which was formulated. This research used a quantitative approach. The study is done in the hospital Paru Jember.The population research is power as many as the nurse 86. Large included in this study were 32 nurse and used the purposive sampling metode. Analysis of data using analysis the path) (analysis, this technique used to know the influence of direct and indirect variable free in a variable bound by the intervening. The testing the analysis shows that emotional intelligence and intelligence intellectual significant on the performance of them through the commitment

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku dosen pembimbing I, bapak Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu di antara serangkaian kesibukannya untuk membimbing penulis. Terima kasih atas semua transfer ilmunya juga semua nasehatnya;
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi;

5. Pihak akademik, ruang baca dan tata usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas pelayanan administrasinya yang telah banyak membantu kelancaran urusan pembuatan skripsi ini;
6. Seluruh staf dan pegawai Rumah Sakit Paru Jember yang telah membantu memberikan informasi mengenai topik penelitian ini;
7. Keluarga tercinta Ibunda Isnaini, Alm. Ayahanda Juara yang selalu memberikan dukungan baik secara materi dan spiritual sejak saya kecil sampai dengan dewasa. Terimakasih atas segala keikhlasan, cinta dan kasih sayang tak terbatas. Semoga senantiasa selalu dinaungi kebahagiaan serta keberkahan;
8. Kakakku tersayang Anita Erma Yulianti dan Akris Dwi Yanti yang selalu memberikan semangat tanpa batas;
9. Teman-temanku Rivia Intan S, Ine Sasikalani, Elis Alvionita, Dimas Yogi Permana, Nurul Harianik, Novilia Aisah, Reza Aditya Putra, Asfi Dwi Alifah dan kelompok KKN 79 periode II tahun 2015 terima kasih atas segala canda, tawa, sedih, dan duka bersama kalian;
10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 11 Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	8
2.1.1 Kecerdasan Emosional	8

2.1.2 Kecerdasan Intelektual	14
2.1.3 Komitmen Organisasi	17
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Keterkaitan Antar Variabel.....	25
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi	25
2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	25
2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi	26
2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja.....	26
2.2.5 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja	27
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Konseptual.....	33
2.5 Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data	38
3.3 Metode Pengumpulan Data	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Identifikasi Variabel	41
3.6 Definisi Operasional Variabel	41
3.7 Pengukuran Variabel	44
3.8 Metode Analisis Data	45
3.8.1 Uji Instrumen	45
3.8.2 Analisis Jalur	46
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	48

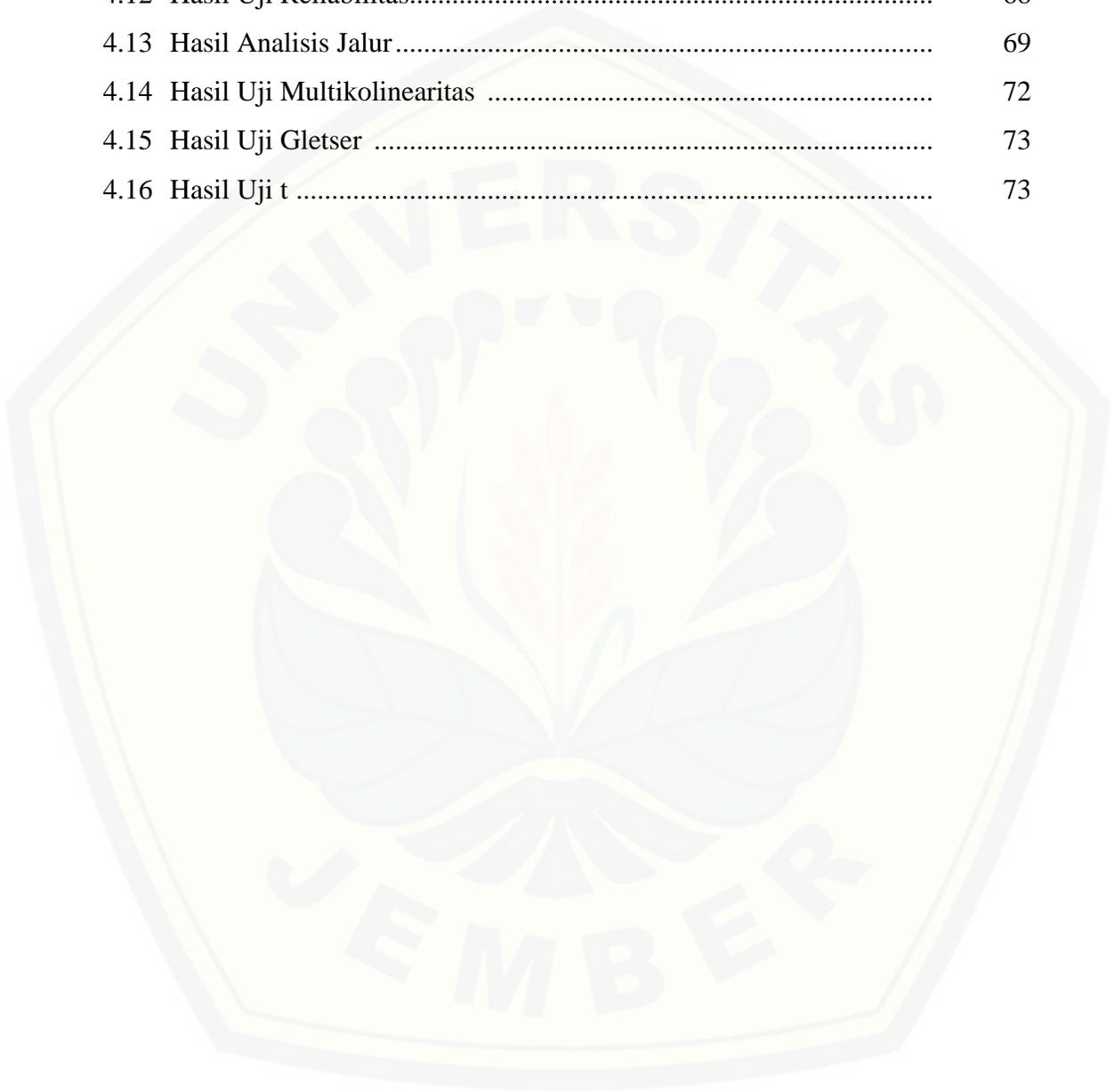
3.8.4 Uji t.....	49
3.8.5 <i>Thrimming Theory</i>	50
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	52
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Instansi	54
4.1.1 Sejarah RS Paru Jember	54
4.1.2 Visi, dan Misi	55
4.1.3 Struktur organisasi.....	57
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	58
4.2 Statistik Deskriptif.....	60
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	60
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.3 Analisis Data.....	67
4.3.1 Uji Instrumen.....	67
4.3.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	71
4.3.4 Uji t.....	73
4.3.5 <i>Thrimming Theory</i>	75
4.4 Pembahasan.....	76
4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.....	76
4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.....	77
4.4.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi.....	77
4.4.4 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja.....	78
4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	79

4.4.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.....	80
4.4.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.....	81
4.5 Keterbatasan.....	82
BAB 5PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1 Absensi Perawat RS Paru Jember Tahun 2015	4
2.1 Ringkasan Kajian Penelitian Terdahulu	30
4.1 Jadwal Pelayanan RS Paru Jember	59
4.2 Tingkat Umur Responden.....	61
4.3 Jenis Kelamin Responden	61
4.4 Jabatan Responden	62
4.5 Lama Bekerja Responden	62
4.6 Pendidikan Terakhir Responden.....	62
4.7 Distribusi Jawaban Responden Kecerdasan Emosional	63
4.8 Distribusi Jawaban Responden Kecerdasan Intelektual	64
4.9 Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	65

4.10	Distribusi Jawaban Responden Kinerja.....	66
4.11	Hasil Uji Validitas	67
4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
4.13	Hasil Analisis Jalur.....	69
4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	72
4.15	Hasil Uji Gletser	73
4.16	Hasil Uji t	73



DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual	33
3.1	Model Analisis Jalur	47
3.2	Kerangka Pemecahan Masalah	52
4.1	Struktur RS Paru Jember	57
4.2	Model Analisis Jalur	70
4.3	Hasil Uji Normalitas	71
4.4	Model Analisis Jalur	75



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuisisioner Penelitian	92
2	Statistik Deskriptif	97
3	Jawaban Responden	99
4	Uji Instrumen.....	106
4	Analisis Jalur	111
6	Uji Asumsi Klasik	112
7	Uji Hipotesis	113
8	R tabel	114
9	T tabel.....	115
10	Rekapitulasi Kuisisioner	116

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi saat ini dituntut dapat mengambil langkah yang strategis dan tepat agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Langkah tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga memungkinkan organisasi akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan organisasi lain. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya mampu memberikan manfaat yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kesuksesan suatu organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal. Kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari kepribadian dan kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, menganalisa dan mengendalikan emosi dalam diri. Goleman (2005:70) menyatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Selain itu juga dibutuhkan kecerdasan intelektual yang baik dalam menunjang produktivitas kerja seorang karyawan dalam organisasi. Widodo (2008:77) menyatakan bahwa

kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan, baik dimiliki oleh pemerintah atau masyarakat yang berupaya untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, pelayanan rujukan, dan pelayanan penunjang. Rumah sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan dan keselamatan dituntut untuk memelihara keselamatan dan kesehatan pasien. Adapun profesi yang menunjang dalam pelayanan kesehatan adalah dokter, perawat, apoteker, dan ahli lain yang berkerjasama dalam organisasi tersebut. Pelayanan perawat merupakan ujung tombak yang paling menentukan dalam suatu layanan rumah sakit terhadap pasien, karena dalam memberikan pelayanan, perawat akan melakukan kontak langsung terhadap pasien, dalam hal ini harus mempunyai layanan optimal dalam melayani pasien sebagai wujud layanan prima yang diberikan kepada masyarakat.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan perawat untuk sadar akan tugas dirinya sendiri, tugas sebagai pelaku layanan kesehatan pasien, dalam mengenali perasaan dirinya dan pasiennya serta menggunakan interaksi yang baik dalam berkomunikasi dengan pasien, memotivasi pasien untuk bisa sembuh, menumbuhkan inisiatif terhadap diri sendiri dan pasien, mampu mengatasi konflik yang terjadi baik pada dirinya sendiri dan juga konflik pada rumah sakit, serta menempatkan kapan dan bagaimana mengontrol emosi tanpa menyebabkan pasien atau orang lain terpengaruh oleh emosi yang tidak terkontrol. Sedangkan kecerdasan intelektual adalah kemampuan perawat memahami dan mengerti apa yang disampaikan oleh pasien, memiliki daya ingat dan daya nalar yang baik serta mampu berfikir logis dalam memecahkan persoalan yang dihadapi pasien.

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Hubungan sumber daya manusia dengan komitmen organisasi merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak

terhadap organisasinya, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Durkin (1999:127), komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Sedangkan menurut Mayer dan Allen (1991:3), komitmen dalam berorganisasi adalah suatu ikatan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, dengan kata lain komitmen merupakan loyalitas individu terhadap organisasinya. Pencapaian tujuan dari rumah sakit akan lebih baik dengan komitmen tinggi perawat dengan ditunjukkannya kinerja prima dalam menangani pasien rumah sakit yang berpengaruh terhadap proses pencapaian visi dan misi organisasi.

Seorang perawat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan dapat dipikul dan realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan organisasi. Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang harus dicapai perawat Rumah Sakit Paru Jember. Sebagai pelaku layanan kesehatan yang berhadapan langsung dengan pasien, perawat harus mempunyai kinerja yang baik, karena hal itu merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Hampir dapat dipastikan bahwa kinerja yang baik juga ditunjang oleh SDM yang baik pula, dan SDM tersebut memiliki kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi yang tinggi. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dari setiap perawat tentunya berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, termasuk juga perawat pada di Rumah Sakit Paru Jember yang terhitung cukup banyak, dan memiliki pelayanan yang terbilang cukup bagus, sehingga perlu menjaga dan mempertahankannya, bila perlu semakin ditingkatkan.

Sebagian masyarakat beranggapan bahwa semua perawat telah memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang baik. Namun pada kenyataannya masih adanya ketidakpuasan yang dialami oleh beberapa pasien,

diantaranya seperti kurang tanggapnya perawat terhadap pasien yang akan melakukan pemeriksaan. Perawat yang seharusnya melayani pasien justru tidak menghiraukan pasien yang telah menunggu lama. Seorang perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik biasanya memiliki rasa empati yang besar jika melihat ada pasien yang belum mendapatkan penanganan. Empati tersebut bisa berupa interaksi langsung dengan pasien. Selain itu seorang perawat yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik, biasanya memberikan pemeriksaan awal sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Hal tersebut sejalan dengan komitmen organisasi, bahwa seorang perawat harus menyadari dan memiliki rasa tanggung jawab jika mengetahui permasalahan tersebut.

Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual memang memiliki peran yang cukup besar terciptanya komitmen dan kinerja perawat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) menyatakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka akan bertambah baik juga terhadap komitmen organisasinya, jika semakin menurun kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka tingkat komitmen pada organisasi juga semakin menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anis (2013) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual komitmen perawat juga bisa mempengaruhi kinerja. Dibawah ini merupakan kinerja perawat RS Paru Jember berdasarkan absensi perbulan pada tahun 2015.

Tabel 1.1 Absensi Perawat RS Paru Jember Tahun 2015

Bulan	Presensi (%)
Januari	98,32
Februari	97,19
Maret	94,67
April	93,84
Mei	96,51

Juni	95,14
Juli	98,41
Agustus	95,57
September	95,99
Oktober	95,05
November	96,35
Desember	90,22

Sumber: RS Paru Jember

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran atau absensi perawat RS Paru Jember cukup memuaskan, namun pada kenyataannya masih terjadi ketidakstabilan dari tingkat kehadiran perawat. Hal ini dapat dikatakan bahwa perawat RS Paru Jember masih kurang memiliki komitmen yang tinggi. Dengan demikian RS Paru Jember perlu melakukan evaluasi terhadap perawat untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) yang menyatakan bahwa komitmen yang tinggi dapat menumbuhkan rasa sungguh-sungguh dalam bekerja, misalkan dengan selalu hadir dalam bekerja.

Dengan hal ini, manajer SDM RS Paru Jember perlu meningkatkan pengelolaan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pada perawat melalui pelatihan dan pengembangan. Apabila tidak terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual memiliki peran terciptanya komitmen dan kinerja perawat RS Paru Jember manajer SDM perlu merancang program untuk menumbuhkan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual perawat. Permasalahan tersebut menjadi dasar penelitian ini untuk mengetahui **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Intelektual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Paru Jember.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Paru Jember?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember?
- c. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Paru Jember?
- d. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember?
- e. Apakah komitmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember?
- f. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember melalui komitmen organisasi?
- g. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Paru Jember
- b. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember
- c. Menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Paru Jember.
- d. Menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember.
- e. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember.

- f. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember melalui komitmen organisasi.
- g. Menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember melalui komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi peneliti

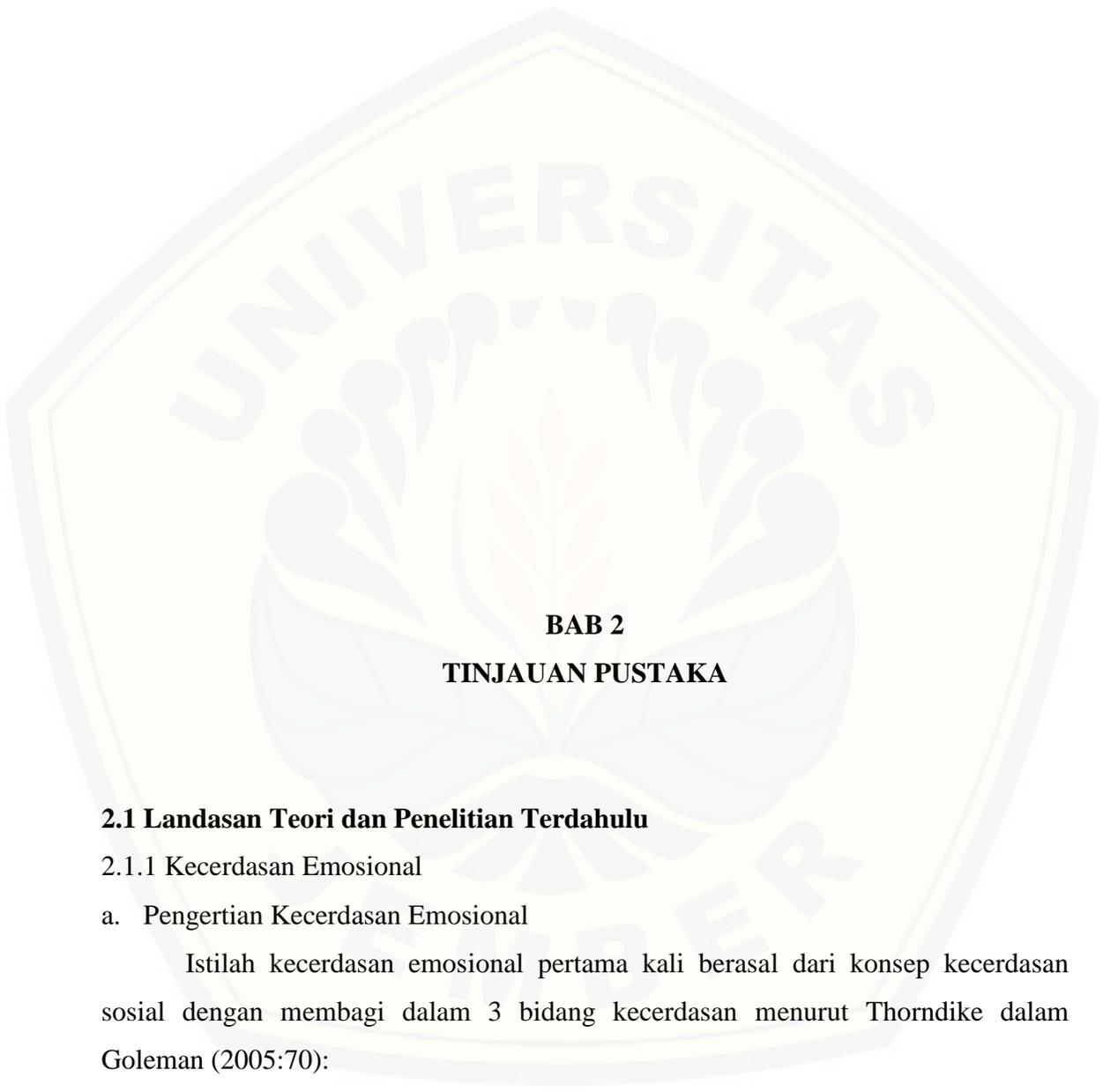
Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan menjadi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

- b. Bagi instansi

Memberikan tambahan informasi tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi yang bertujuan untuk pengambilan kebijakan sebagai tolak ukur untuk memantau kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai dasar, acuan dan referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel seperti kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi dan kinerja.



BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial dengan membagi dalam 3 bidang kecerdasan menurut Thorndike dalam Goleman (2005:70):

- 1) Kecerdasan abstrak, seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol matematis atau bahasa, dalam hal ini dapat dijelaskan lagi sebagai kemampuan membaca, menulis dan mengartikan kata-kata/kalimat.
- 2) Kecerdasan konkrit, seperti kemampuan memahami obyek nyata, mampu

mendesripsikan benda-benda yang dilihat dan dirasakan.

- 3) Kecerdasan sosial, yaitu kemampuan berhubungan dengan orang lain, melakukan komunikasi dan interaksi dengan orang lain.

Menurut Stein dan Book (2004:30), kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kemampuan untuk menganalisa perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual. Kecerdasan emosional juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan-perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Hal ini juga dikemukakan oleh Purba (2005:25), bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimis dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain secara positif

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yaitu kemampuan dari individu dalam menyadari dan mengenali dirinya sendiri dan orang lain serta menggunakannya untuk berkomunikasi dan memotivasi dirinya dan orang lain. Juga dapat menumbuhkan inisiatif, kontrol diri, mengatasi konflik, dorongan prestasi serta mengetahui posisi dirinya dalam bersosialisasi tanpa menyebabkan suatu konflik.

Menurut Goleman (2005:75), terdapat beberapa aspek kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengenali emosi diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk mencermati perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat individu berada dalam kekuasaan perasaan.

2) Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Bagaimana menangani emosional sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran.

3) Memotivasi diri sendiri

Mengatur emosional sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitannya untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengtendalkan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

4) Mengenali emosi orang lain

Berarti kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain, orang yang bisa mengenali orang lain lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan dan dan dikehendaki orang lain.

5) Membina hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain. Dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi menggunakan ketrampilan-ketrampilan ini dan memimpin dengan bijak, bermusyawarah, dan menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam organisasi.

Goleman (2005:54) mengemukakan karakteristik individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berpemati pada orang lain, dapat mengendalikan mood atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat

menyelesaikan konflik sosial secara damai.

- 2) Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, berindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negative, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

b. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Menurut Casmini (2007:23) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

c. Pengukuran kecerdasan emosional

Menurut Stein (2009:67) dalam bukunya *Emosional Intelligence for Dummies* mengatakan bahwa para psikolog menggunakan beberapa test untuk mengukur kecerdasan emosional. Test tersebut umumnya terbagi dalam 3 kategori :

- 1) Laporan tes diri, membandingkan tanggapan anda ke data base ribuan orang lain dan menutupi area yang mencakup bagaimana anda melihat diri anda berurusan dengan situasi sulit, bagaimana anda cenderung untuk berinteraksi dengan orang lain, dan bagaimana anda menggambarkan suasana hati anda saat itu.
- 2) Penilaian 360 derajat, mencakup persepsi orang lain. Orang yang tahu anda dari perspektif yang berbeda-beda baik itu bos anda, pasangan anda, bawahan anda, dan semua laporan tentang bagaimana mereka melihat anda berperilaku sama dengan penilaian anda sendiri terhadap diri anda.
- 3) Penilaian kerja, yang terstruktur seperti tes IQ. Tes ini mengukur kecerdasan emosi sebagai kemampuan. Orang yang memakai tes ini, penilaian mungkin akan diminta untuk mengenali emosi dalam gambar orang, pilih tanggapan terhadap situasi kehidupan yang sulit, atau menunjukkan pemahaman prinsip-prinsip dasar tentang emosi. Para professional menggunakan uji membandingkan skor subjek pada item ini ke ribuan orang lain yang telah menyelesaikan tes tersebut.

Sedangkan menurut Goleman (2005:50) pengukuran kecerdasan emosional dapat menggunakan:

1) Laporan diri (*self report*)

Salah satu dari pengukuran kecerdasan emosional dengan metode penilaian diri individu. Laporan diri merupakan suatu cara dalam mengukur karakter individu. Karakter pribadi individu terdiri atas hangat, empati, pemaarah dan sebagainya. Laporan diri hanya untuk decade tertentu, jadi tidak dapat diketahui untuk jangka panjang karena kepribadian seseorang berubah. Laporan diri memiliki kekurangan yang terkadang tidak sering digunakan organisasi dalam mengukur kecerdasan emosional

2) *Emotional Quotient Map* (EQ Map)

Selain pengukuran diatas ada pendekatan untuk mengukur kecerdasan emosional

yang sering digunakan oleh organisasi dan memiliki banyak kemudahan sehingga dapat digunakan oleh banyak kalangan selain perusahaan yang akan mengadakan penelitian, metode pengukuran ini adalah EQ Map. Merupakan salah satu alat pengukuran yang dapat disebut dengan peta EQ, maksudnya adalah menjelaskan wilayah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. EQ Map didesain untuk membantu *bussines executive, manager*, dan professional dalam menilai tingkat kecerdasan emosional serta dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosional pemimpin serta kinerja di tempat kerja.

3) *Emotional Competency Inventory* (ECI 360)

Goleman memandang kecerdasan emosional sebagai alat dalam menghasilkan kecakapan yang dapat diukur dengan *Emotional Competency Inventory* (ECI 360). ECI 360 digunakan terutama untuk mengukur kecerdasan emosi dalam bidang industri dan organisasi. Hal ini terbukti dengan penelitian sebelumnya bahwa ECI berhubungan dengan hasil seperti kesuksesan hidup seseorang, kinerja departemen, persepsi kepemimpinan dalam kelompok, kinerja penjualan, kinerja pemadam kebakaran, kepuasan jama'ah gereja, dan lain-lain.

4) *Emotional Quotient-inventory* (EQ-i)

Bar-on menggunakan EQ-I untuk menjelaskan kemampuan kognitif. EQ-i didesain untuk mengukur kecerdasan emosional individu yang digunakan sebagai prediksi kesuksesan individu diberbagai kehidupan. EQ-I merupakan laporan diri dalam arti setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional berkaitan dengan perilaku individu di dalam kehidupan sehari-hari. Bar-on mengukur EQ-I terdiri atas susunan skala dan 15 sub skala yaitu:

- a) Skala kualitas kemampuan dalam diri (*intrapersonal*) terdiri atas kesadaran diri emosional (*emotional self awareness*), sikap absertif, kemandirian, penghargaan, aktualisasi diri.
- b) Skala kualitas kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain terdiri atas empati, tanggung jawab sosial dan hubungan interpersonal
- c) Skala penyesuaian diri untuk bersikap realistis dan untuk memecahkan masalah

(*self agreement*) terdiri atas uji realitas, sikap fleksibel, pemecahan masalah

d) Skala menjaga diri agar tetap diri (*stress managemen*) terdiri atas ketahanan menanggung stress (*stress tolerance*), pengendalian impuls

e) Skala suasana hati umum terdiri atas rasa optimis dan kebahagiaan.

5) Meyer, Salove, Caruso & MSCEIT

Mayer dan kawan-kawan memandang kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang dapat diukur dengan kemampuan individu untuk membaca emosi atau berinteraksi dengan kelompok. Mayer menggunakan MSCEIT untuk mengukur kecerdasan emosional. Menurut meyer (2000) ada beberapa hal yang akan diukur dalam MSCEIT, yaitu:

a) Merasakan emosi (*perceiving emotions*) yaitu kemampuan individu untuk merasakan emosi mendalam dirinya dan orang lain.

b) Kemampuan dalam menumpahkan gagasan (*facilitating thought*) yaitu kemampuan dalam menghasilkan, membangkitkan, menggunakan dan merasakan emosi sebagai kebutuhan untuk mengkomunikasikan perasaan atau bekerja dengan perasaan sebagai salah satu proses kognitif

c) Memahami emosi yaitu kemampuan untuk memahami emosi dan mengapresiasi emosi

d) Mengelola emosi yaitu kemampuan untuk membuka perasaan dan mengatur emosi yang timbul dari diri dan dampaknya terhadap orang lain.

2.1.2 Kecerdasan Intelektual

a. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Menurut Stren (dalam Dwijayanti 2009:7) kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Widodo (2008:77) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta.

Kecerdasan intelektual menurut Behling (2006) sama dengan kemampuan

kognisi yaitu kemampuan yang didalamnya mencakup belajar dan memecahkan masalah, menggunakan simbol dan bahasa. Goleman (2005:91) berpendapat bahwa setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu pikiran rasional dan pikiran emosional. Pikiran rasional digerakan oleh kemampuan intelektual, sedangkan pikiran emosional digerakan oleh emosi.

Menurut Binet dan Simon dalam Dwijayanti (2009:9) kecerdasan intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri tiga ciri yaitu:

- 1) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan.
- 2) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan.
- 3) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual yaitu kecakapan individu dalam menyesuaikan diri dan mengolah informasi serta memecahkan suatu permasalahan yang ada melalui analisa berpikir yang logis.

b. Komponen Kecerdasan Intelektual

Menurut Suharsono (2005:114) menyebutkan bahwa secara umum kecerdasan intelektual terdiri dari kemampuan matematika dan kemampuan bahasa, sedangkan menurut Tasmara (2001:143) kecerdasan intelektual merupakan daya ingat, daya nalar, perbendaharaan kata dan kemampuan pemecahan masalah.

Menurut Sholeh dan Wahab (2004:181) menyatakan bahwa kecerdaan intelektual terdiri dari tujuh kemampuan yaitu:

- 1) Kemampuan menulis
- 2) Berbicara dengan mudah
- 3) Kemampuan menjumlah, mengurangi, mengalikan dan membagi
- 4) Memahami dan mengerti makna kata yang diucapkan
- 5) Memperoleh kesan akan sesuatu
- 6) Mampu memecahkan persoalan dan mengambil pelajaran pengalaman lampau dengan tepat melihat dan mengerti hubungan benda dalam ruang
- 7) Mengenali obyek dengan tepat dan cepat

c. Indikator Kecerdasan Intelektual

Strenberg (2008) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan memecahkan masalah

Kemampuan memecahkan masalah yaitu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal dan menunjukkan pikiran jernih.

2) Intelegensi verbal

Intelegensi verbal yaitu kosa kata yang baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual dan menunjukkan keingintahuan.

3) Intelegensi praktis

Intelegensi praktis yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia di sekelilingnya, dan menunjukkan minat terhadap dunia luas.

Sedangkan menurut Mujib dan Mundzakir (2009) dalam Rahmasari (2012), indikator kecerdasan intelektual adalah sebagai berikut:

1) Mudah dalam menggunakan hitungan

2) Memiliki ingatan yang baik

3) Mudah menangkap hubungan-hubungan percakapan

4) Mudah menarik kesimpulan

5) Cepat dalam mengamati

6) Cakap dalam memecahkan berbagai masalah

Wiramiharja (2003:73) (dalam Yani, 2011) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual yaitu:

1) Kemampuan figure, yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk

2) Kemampuan verbal, yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa

3) Kemampuan numeric, yaitu pemahaman dan nalar dibidang numeric tau yang berkaitan dengan angka dan logika

d. Pengukuran kecerdasan intelektual

Tujuh pengukuran menurut Robbins (2007:58) dalam kecerdasan intelektual adalah:

1) Kecerdasan angka

Merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

2) Pemahaman verbal

Merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

3) Kecepatan persepsi

Merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

4) Penalaran induktif

Merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5) Penalaran deduktif

Merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

6) Visualisasi spasial

Merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.

7) Daya ingat

Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2.1.3 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthan (2005:24), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi

- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- 3) Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Zurnali (2010:18), komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*Normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Menurut Steers dan Porter (2009:83), indikator komitmen organisasi meliputi:

- 1) Kemauan karyawan

Kemauan menunjukkan pada keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Kemauan karyawan untuk berkerja keras demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari karyawan, dapat digunakan untuk memprediksi perilaku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada

organisasi.

2) Kesetiaan karyawan

Secara umum kesetiaan menunjuk pada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotanya dalam organisasi, tingkat kehadiran serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

3) Kebanggaan karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi, tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi. Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik pada masyarakat.

b. Faktor yang Memengaruhi Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Sopiah (2008:89) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam

organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut McShane (2000:209) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1) Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan, tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan membagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

2) Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontak yang lebih formal, tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

3) Pemahaman organisasi

Affective Commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4) Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas, karena dengan

melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan memercayai karyawannya.

5) Kepercayaan karyawan

Kapercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan merupakan sebuah aktifitas timbale balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja.

c. Dampak dari Pengaruh Komitmen Organisasi

Menurut Meyer (2000:89) ada beberapa dampak dari pengaruh komitmen organisasi yaitu:

1) *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Tingkat turnover dapat diakibatkan oleh komitmen organisasional. Hubungan antara turnover dan komitmen organisasional adalah hubungan yang negative. Apabila hubungan seseorang yang negatif. Apabila komitmen seseorang kepada organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau mennggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya.

2) Ketidak Hadiran Atau Absensi

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukan sikap negative terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung unruk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja.

3) Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan dugaan sebelumnya. Dengan kata lain, karyawan dengan komitemen oraganisasional yang tinggi terhadap organisasi akan berkinerja lebih baik.

4) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap OCB, apabila komitmen karyawan tinggi wujud OCB mereka juga akan tinggi. Korelasi yang positif ini berlaku bagi komitmen afektif dan normative. Komitmen berkelanjutan tidak memiliki hubungan, atau dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap OCB.

5) Strees Dan Konflik

Berdasarkan penelitian komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif dengan strees dan konflik. Semakin rendah komitmen seseorang, semakin tinggi dan strees yang mereka rasakan, begitu juga semakin banyak konflik yang dialami karyawan. Dari ketiga dimensi hanya komitmen afektif yang berhubungan negatif. Komitmen berkelanjutan ternyata memengaruhi stress dengan sifat hubungan yang positif, dengan kata lain semakin tinggi komitmen berkelanjutan yang ada dala diri seseorang, akan semakin tinggi tingkat stress yang dirasakannya. Begitu juga dengan konflik yang dialaminya semakin sering terjadi. Sedangkan hubungan komitmen normative dengan strees dan konflik mendekati nol atau dengan kata lain tidak berpengaruh.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktifitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau di pelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tapi perilaku itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengertian kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah

dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu (Timpe, 2002:8). Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan. Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan atau prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:26). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat dilakukan melalui perencanaan dan pelaksanaan strategi sebagai berikut:

- 1) Adanya kerjasama strategis dengan berbagai organisasi untuk memperkuat posisi organisasi dalam produksi dan operasi.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja operasi pegawai melalui strategi operasi organisasi.
- 3) Meningkatkan produktifitas sumber daya manusia dalam mendukung kegiatan operasional organisasi.

b. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Moeheriono (2009:61), terdapat beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian

- secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja menace pada pengukuran kinerja secara langsung yang membentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*)
- 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaiantujuan dan sasaran organisasi.
 - 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya

Menurut Umar (2003:73), terdapat sepuluh indikator aspek-aspek dalam kinerja karyawan antara lain:

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu

Menurut Nitisemito (2002:163) secara lebih spesifik tujuan dari evaluasi kinerja karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan rasa saling pengertian antara karyawan tentang kinerja karyawan.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan terhadap karir dan pekerjaan yang

diembannya sekarang

- 4) rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

c. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan, perlu diadakan suatu penilaian kerja. Penilaian kerja adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja menurut Mondy (2008:257) merupakan suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

Menurut Simamora (2004:338) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Sedangkan menurut Dessler (2008:290) penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik

Selanjutnya Dessler mengemukakan lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

2.2. Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Stein dan Book (2004:30), kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kemampuan untuk menganalisa perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual. Dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan akan mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu berpegang teguh pada komitmennya. Berdasarkan elemen-elemen yang terdapat dalam kecerdasan emosional diharapkan karyawan dapat memicu semangat kerjanya dan akhirnya akan menimbulkan komitmen yang tinggi.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Goleman (2005:37) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, bukan hanya kognitif intelegent saja yang dibutuhkan tetapi juga dibutuhkan emosional intelegent. Secara khusus para pemimpin dan karyawan membutuhkan *emotional quotient* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral disiplin para pekerja. Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat dari faktor intelektualnya saja, tapi juga ditentukan oleh faktor emosi. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Meyer (2000:10), bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi dengan kemampuan teknis dan analisis untuk

menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman menambahkan bahwa memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan yang terwujudnya kinerja yang tinggi disegala bidang.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Stren (dalam Dwijayanti 2009:7) kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Widodo (2008:77) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Sama halnya dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual nantinya juga akan menimbulkan komitmen yang tinggi apabila seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya mampu menggunakan alat-alat berfikirnya dengan baik. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, karyawan dapat menggunakan kecerdasan intelektual, analisa dan logikanya dengan tepat dan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Apabila seorang karyawan mampu menggunakan kecerdasan intelektualnya dengan baik, karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Dalam kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja memiliki *Intelektual Quotien (IQ)* tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan, sehingga, kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan akan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif positif yang bersifat signifikan dengan kinerja

karyawan. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya, ia memberikan kontribusi 30% di dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

Keseimbangan yang baik antara IQ dan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja dan perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Menurut Zurnali (2010:18), komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Steers (2009:89) suatu bentuk iatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai, maka kinerja organisasi akan lebih baik.

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar atau gambaran peneliti

berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel, penelitian, dan indikator meliputi:

Penelitian pertama dilakukan oleh Dwi dan Rahayu (2011) tentang pengaruh kecerdasan emosional (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) di mana motivasi kerja (X3) sebagai variabel moderasi. Jumlah populasi/ sampel dalam penelitian ini 130 perawat. Pada Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi Kec. Purwodadi Kab. Grobogan. Alat analisis dari penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi Kec. Purwodadi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Achmad dan Eka (2012) tentang pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritua (X2) terhadap kepemimpinan transformasional (Y2), kepuasan kerja (Y1) dan kinerja manajer (Y3). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 65 manajer. Sampel tersebut adalah tingkatan manajer (manajer, supervisor, dan kacob pembantu) di 5 (lima) bank syariah di kota Malang. Metode analisis yang digunakan adalah *partial least square (PLS)*. Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja. Sedangkan dari hasil pengujian data penelitian kepuasan kerja (Y1) dan kepemimpinan transformasional (Y2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Suhairi (2013) tentang pengaruh kecerdasan spiritual (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 38 orang karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. Dari hasil kesimpulannya ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,153 atau 15,3%.

Penelitian keempat dilakukan oleh Anis (2013) tentang pengaruh kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) serta etika profesi (X4) terhadap kinerja (Y) auditor dalam Kantor Akuntan Publik (studi empiris pada Auditor dalam kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru). Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu Kota Padang 7 KAP dan Kota Pekanbaru 7 KAP. Peneliti menjadikan seluruh obyek atau populasi sebagai sampel karena jumlahnya sedikit. Unit analisis meliputi auditor muda, auditor senior, manajer, partner. Total responden 69 orang. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian Kausatif (*Causative*). Digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian kelima dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) tentang pengaruh kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) dan kinerja (Y) perawat di PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember. Jumlah populasi penelitian ini 108 dengan sampel 45. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember

Tabel 2.1 Ringkasan Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Objek Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1	Dwi Ariyanto dan Rahayu Triastity (2011)	Kecerdasan emosional (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi (X3), kinerja perawat (Y).	Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi Kec. Purwodadi Kab. Grobogan.	Kecerdasan emosional, komitmen organisasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2	Achmad Sani Suprianto dan Eka Afnan troena (2012)	Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2), Kepuasan kerja (Y1), Kepemimpinan transformasional (Y2), Kinerja (Y3).	Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang).	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Manajer.

3	L.Suhairi Hazisma (2013)	kecerdasan spiritual (X1), komitmen organisasi (Y), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z).	PT Calmic Indonesia CabangPalembang	Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja
---	--------------------------------	--	--	--

Tabel Lanjutan 2.1 Ringkasan Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Objek Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
4	Anis Choiriah (2013)	Kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2), kecerdasan spiritual (X3), etika profesi (X4), kinerja auditor (Y)	Kantor Akuntan Publik pada Kota Padang dan Pekanbaru	Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
5	Syamsul Arifin (2014)	Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), Komitmen Organisasi (Z) dan Kinerja (Y)	PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember	Kecerdasan Emosional, kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan

Sumber :Berbagai jurnal penelitian terdahulu

Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang sedang dilakukan oleh peneliti. Persamaan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Ariyanto dan Rahayu (2011) adalah variabel bebas/ independent (X) yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1) dan variabel dependent adalah kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya adalah variabel independent (X2) yang digunakan peneliti sekarang adalah kecerdasan intelektual dan tidak menggunakan variabel independent (X3). Selain itu, untuk analisis yang digunakan peneliti yang sekarang adalah *path analysis* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Rahayu menggunakan regresi linear berganda.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Achmad dan Eka (2012) dengan penelitian yang sekarang adalah variabel bebas/ independent yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1) dan variabel terikat/ dependent adalah kinerja (Y3). Perbedaan penelitian juga terletak pada variabel independent. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Achmad dan Eka, variabel bebas/ independent (X2) yang digunakan adalah kecerdasan spiritual. Sedangkan terdapat tambahan dua variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan oleh Achmad dan Eka yaitu kepuasan kerja (Y1) dan kepemimpinan transformasional (Y2). Alat analisis yang digunakan pada penelitian Achmad dan Eka menggunakan *partial least square (PLS)*. sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode regresi linear berganda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suhairi (2013) hanya terdapat satu persamaan dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan *path analysis*. Perbedaan yang dapat dilihat adalah pada variabel bebas di mana pada penelitian Suhairi hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu kecerdasan spiritual

(X). Untuk variabel interveningnya, penelitian yang dilakukan oleh Suhairi menggunakan kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat yang digunakan adalah komitmen organisasi (Y).

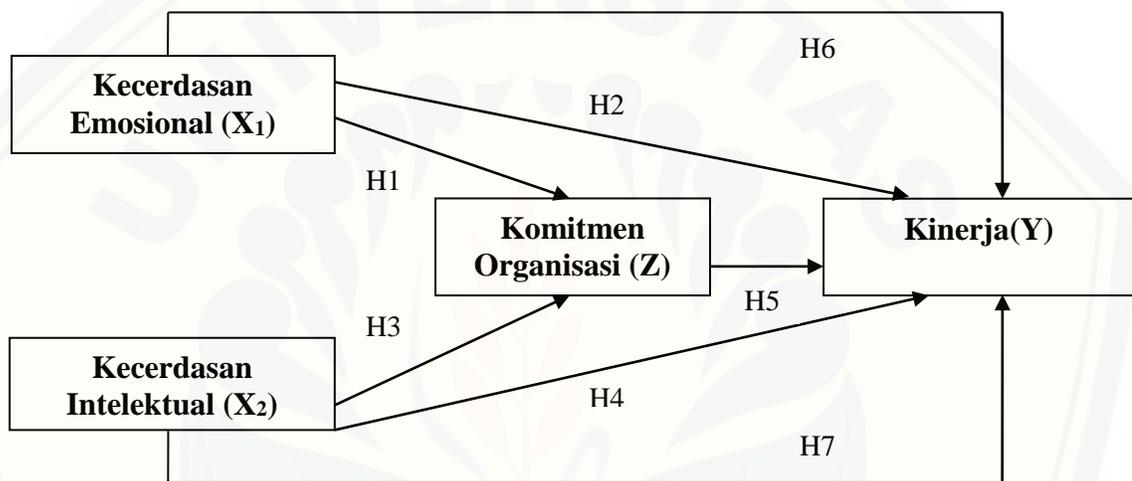
Penelitian yang dilakukan oleh Anis (2013) terdapat persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti sekarang, yaitu variabel bebas/independent yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) serta untuk variabel terikat/dependen adalah kinerja (Y). Sedangkan perbedaan penelitian Anis dengan penelitian yang sekarang adalah terdapat tambahan dua variabel bebas/independent yaitu kecerdasan spiritual (X3) dan etika profesi (X4). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian Anis adalah penelitian Kausatif (*causative*), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan alat analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) terdapat persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti sekarang, yaitu variabel bebas/independent yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1), kemudian variabel terikat/dependen menggunakan Kinerja (Y) serta *variable intervening* menggunakan komitmen organisasi (Z). Penelitian ini juga sama-sama menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Sedangkan perbedaan penelitian Syamsul dengan penelitian sekarang yaitu menambahkan Kecerdasan Intelektual (X2) sebagai variabel bebas.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi dan Rahayu (2011), Achmad dan Eka (2012), Suhairi (2013) dan Anis (2013). Pada teori Meyer (2000:10) menyatakan bahwa secara khusus para pemimpin dan karyawan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral

disiplin para pekerja. Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat dari faktor intelektualnya saja, tapi juga ditentukan oleh faktor emosi. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Berikut ini gambar kerangka konseptual:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008:51). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen

Menurut Stein dan Book (2004:30), kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kemampuan untuk menganalisa perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual. Dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan akan

mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu berpegang teguh pada komitmennya. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Syamsul Arifin (2014) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif secara langsung pada komitmen organisasi (Z). Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki perawat RS Jember Klinik maka akan bertambah baik juga terhadap komitmen organisasinya, jika semakin menurun kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka tingkat komitmen pada organisasi juga semakin menurun.

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Goleman (2005:37) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, bukan hanya kognitif intelegent saja yang dibutuhkan tetapi juga dibutuhkan emosional intelegent. Secara khusus para pemimpin dan karyawan membutuhkan *emotional quotient* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral disiplin para pekerja.

Hal ini juga didukung dari penelitian Syamsul Arifin yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif secara langsung pada kinerja perawat (Y).

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

c. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Komitmen

Menurut Stren (dalam Dwijayanti 2009:7) kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Widodo (2008:77) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Sama halnya dengan kecerdasan emosional, kecedasan intelektual nantinya juga akan menimbulkan komitmen yang tinggi apabila

seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya mampu menggunakan alat-alat berfikirnya dengan baik. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, karyawan dapat menggunakan kecerdasan intelektual, analisa dan logikanya dengan tepat dan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Apabila seorang karyawan mampu menggunakan kecerdasan intelektualnya dengan baik, karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan

H₃: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

d. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif positif yang bersifat signifikan dengan kinerja karyawan. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya, ia memberikan kontribusi 30% di dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Hal ini juga didukung dari penelitian dari Anis Choiriah (2013) yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X₂) berpengaruh positif secara langsung pada kinerja perawat (Y)

H₄: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

e. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Menurut Steers (2009:89) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai, maka kinerja organisasi akan lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian dari Dwi Ariyanto dan Rahayu Triastity (2011) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat

(Y)

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

f. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi

Menurut Goleman dan Salovey (2002:58), menempatkan kecerdasan pribadi dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Ini membuktikan bahwa indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Apabila kecerdasan emosional perawat ditingkatkan dengan cara kontrol emosi yang baik saat menangani dan melayani pasien, peka dan tanggap dalam memberikan pelayanan pasien, motivasi diri yang kuat dalam bekerja, mampu mengenali emosi pasien, sadar dalam hal memberikan pertolongan kemanusiaan, ramah, memahami situasi sekitar dan berinteraksi dengan baik, maka melalui komitmen organisasi yang tinggi dengan rasa sungguh-sungguh dalam bekerja, mengamalkan dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta bangga dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat menjadi semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga didukung dari penelitian Syamsul Arifin yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif secara langsung pada kinerja perawat (Y) melalui komitmen organisasi (Z).

H₆: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.

g. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi

Menurut Sholeh dan Wahab (2004:181) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual terdiri dari tujuh kemampuan yaitu kemampuan menulis, berbicara dengan mudah, kemampuan menjumlah, mengurangi, mengalikan dan membagi, memahami

dan mengerti makna kata yang diucapkan, memperoleh kesan akan sesuatu, mampu memecahkan persoalan dan mengambil pelajaran pengalaman lampau dengan tepat melihat dan mengerti hubungan benda dalam ruang, mengenali obyek dengan tepat dan cepat. Seorang perawat dengan kecerdasan intelektual yang baik, pasti memiliki kemampuan tersebut. Hal ini memungkinkan seorang perawat akan merasa nyaman dan bangga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian

H7: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan

Salamah, 2006:47). Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Dalam penelitian ini akan dijelaskan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi Perawat PNS Rumah Sakit Paru Jember.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data yang berasal dari jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada responden (perawat) melalui kuisisioner dan wawancara, baik yang berkaitan dengan variabel bebas kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2), variabel antara komitmen organisasi (Z), maupun variabel terikat kinerja perawat (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari sumber yang lain, berupa data administrasi kantor yang ada pada Rumah Sakit Paru Jember. Data sekunder umumnya berupa bukti – bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan berhubungan terhadap penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuisisioner

Metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner terhadap responden (perawat) yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang memuat semua variabel-variabel yang ada. Kuisisioner dalam penelitian ini berdasarkan

indikator kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, dan kinerja perawat. Metode ini digunakan untuk menambah informasi pada perhitungan data.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada Kepala Bagian SDM Rumah Sakit Paru Jember. Tujuan metode wawancara ini adalah untuk mendapatkan data tambahan penelitian seperti gambaran umum.

c. Metode Dokumentasi

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, jumlah perawat, serta tugas dan tanggung jawab perawat Rumah Sakit Paru Jember.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Paru Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Arikunto 2006:128). Populasi penelitian berjumlah 86 orang. Dalam penelitian ini diambil sampel dengan kriteria yang berlatar belakang sebagai berikut:

- a. Perawat dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Mempunyai pengalaman kerja minimal dua tahun.
- c. Perawat bagian Layanan Rawat Inap dan Rawat Jalan

Kriteria tersebut diambil berdasarkan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Perawat tetap RS Paru Jember merupakan perawat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perawat yang berstatus PNS dapat memberikan informasi yang lebih akurat dalam memperlihatkan hubungan kerja jangka panjang. PNS adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Perawat yang memiliki pengalaman kerja selama dua tahun di Rumah Sakit Paru Jember adalah perawat yang relatif sudah matang secara emosional dan memiliki pengalaman lebih banyak dibidangnya dari pada perawat yang masih bekerja satu tahun, karena perawat yang bekerja satu tahun dinilai kurang memahami mekanisme kerja pada RS Paru Jember.
- c. Tujuan dibentuknya Rumah Sakit Paru Jember adalah untuk memberikan pelayanan medis terhadap masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut rumah sakit harus memiliki perawat bagian layanan rawat inap dan rawat jalan karena selain perawat tersebut berinteraksi langsung dengan pasien, perawat tersebut merupakan ujung tombak dari pelayanan masyarakat untuk mencapai tujuan dari Rumah Sakit Paru.

Berdasarkan kriteria diatas, maka pada penelitian ini yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dari populasi yang berjumlah 86 orang adalah 32 perawat Rumah Sakit Paru Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent variable* (X1 dan X2)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2).

b. Variabel Terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini.

a. Variabel Antara atau *Intervening variable* (Z)

Variabel Antara penelitian ini adalah komitmen organisasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu cara yang digunakan untuk mempermudah pengukuran variabel penelitian. Selain itu juga bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X1) yaitu kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seorang perawat untuk menganalisa dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain agar dapat membangkitkan semangat dalam menghadapi keluhan dari pasien di Rumah Sakit Paru Jember. Adapun yang menjadi indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Mengenali emosi diri

Kemampuan perawat untuk mampu cermat dan memahami perasaan diri sendiri apakah itu akan berdampak baik atau buruk untuk pekerjaannya.

2) Mengelola emosi

Kemampuan perawat dalam menangani perasaan agar perasaan dapat terngkap dengan tepat sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas.

3) Memotivasi diri

Kemampuan perawat untuk mempunyai dorongan kuat dalam bekerja lebih baik dan tidak cepat puas atas hasil kerjanya.

4) Mengenali emosi orang lain

Perawat mempunyai kesadaran terhadap perasaan orang lain yang berhubungan pada kebutuhan dan kepentingan pasien.

5) Membina hubungan

Kemampuan perawat dalam mengelola emosi orang lain dan berinteraksi dengan baik kepada pasien.

b. Variabel bebas (X2) yaitu kecerdasan intelektual adalah kemampuan seorang perawat dalam hal menganalisa, memecahkan masalah dan berfikir kreatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien RS Paru Jember. Indikator kecerdasan intelektual adalah sebagai berikut:

1) Mudah dalam menggunakan hitungan

Kemampuan perawat dalam menggunakan nalar dibidang numeric atau yang berkaitan dengan angka dan logika secara cepat dan tepat.

2) Memiliki ingatan yang baik

Perawat memiliki kondisi otak kuat yang bisa dengan mudah mengingat kembali ingatan-ingatan yang lama yang telah tersimpan mengenai keadaan pasien.

3) Mudah menangkap hubungan-hubungan percakapan

Kemampuan perawat dalam memahami apa yang dibaca dan didengar dari keadaan pasien.

4) Mudah menarik kesimpulan

Kemampuan perawat mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah itu.

5) Cepat dalam mengamati

Kemampuan perawat dalam mengenali suatu keadaan pasien dengan cepat.

6) Cakap dalam memecahkan berbagai masalah

Kemampuan perawat dalam berfikir kreatif dan logis untuk mencari solusi dalam suatu permasalahan sesuai dengan yang dihadapi.

c. Variabel Antara atau *intervening* yaitu komitmen organisasi (Z), komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan perawat RS Paru Jember dengan adanya loyalitas terhadap organisasi serta tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1) Kemauan atau kesanggupan karyawan

Kemampuan perawat untuk bersungguh-sungguh dalam kinerjanya merawat pasien, demi tercapainya tujuan dari Rumah Sakit Paru Jember sebagai wujud dari komitmen perawat

2) Kesetiaan karyawan

bentuk kesetiaan perawat melaksanakan dan mengamalkan tugas sebagai wujud pelayanan pasien yang baik dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai dari organisasi.

3) Kebanggaan karyawan

Wujud kebanggaan dan kepuasan perawat dapat bergabung dan bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan medis padapatient dan masyarakat.

b. Variabel Terikat yaitu Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang perawat RS Paru Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya yaitu:

1) Mutu pekerjaan

Hasil kerja perawat dalam memberi pelayanan pada pasien sebagai wujud kinerja yang baik.

2) Kejujuran karyawan

Sikap perawat untuk bersikap jujur terhadap diri sendiri dan orang lain.

3) Inisiatif

Gaya respon positif dari perawat dalam memberikan pelayanan dan juga dapat menguntungkan bagi RS Paru Jember.

4) Kehadiran

Usaha atau upaya perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk selalu masuk kerja.

5) Sikap

Perilaku kerja profesional perawat dalam memberikan penanganan medis pada masyarakat dan juga seluruh karyawan RS Paru Jember.

6) Kerjasama

Kemampuan perawat dalam bekerja tim untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pasien maupun organisasi.

7) Keandalan

Kemampuan perawat ahli dalam bidangnya.

8) Pengetahuan

Wawasan dan ilmu yang dimiliki perawat dalam kinerjanya sebagai tenaga medis.

9) Tanggung jawab

Memenuhi kebutuhan pelayan keperawatan terhadap pasien dengan penuh rasa tanggung jawab, dan tanggung jawab terhadap organisasi sebagai wujud bagian dari karyawan RS Paru Jember

10) Pemanfaatan waktu

Kemampuan dalam mengatur dan mengestimasi waktu kerjanya

3.7 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel X1 (Kecerdasan Emosional), X2 (Kecerdasan Intelektual), variabel Z (Komitmen) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan

yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- c. Netral (N) = Skor 3
- c. Setuju (S) = Skor 4
- d. Sangat Setuju (SS) = Skor 5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *Product Moment* adalah (Riduwan, 2010:110).

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{(n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n \Sigma Y - (\Sigma Y)^2)}$$

Dimana :

n : jumlah data observasi

X : variabel bebas

Y : variable terikat

r : koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas :

- a. jika $r_{\text{hasil positif}} > r_{\text{hasil}} > r_{\text{hitung}}$ maka variabel tersebut valid
- b. jika $r_{\text{hasil positif}} > r_{\text{hasil}} > r_{\text{hitung}}$ maka variabel tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain, alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten pada obyek yang sama apabila bekal-kali dalam waktu yang berbeda.

Pengujian keandalan alat ukur dalam metode ini menggunakan realibilitas metode alpha yang digunakan adalah metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23), yakni dengan rumus :

$$\alpha = \frac{(k) Cov/Var}{1+(k-1)Cov/Var}$$

Dimana :

- α = koefisien realibilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- K = jumlah variabel bebas dalam persamaan
- Cov = rerata kovarians di antara butir
- Var = rerata varians dari butir

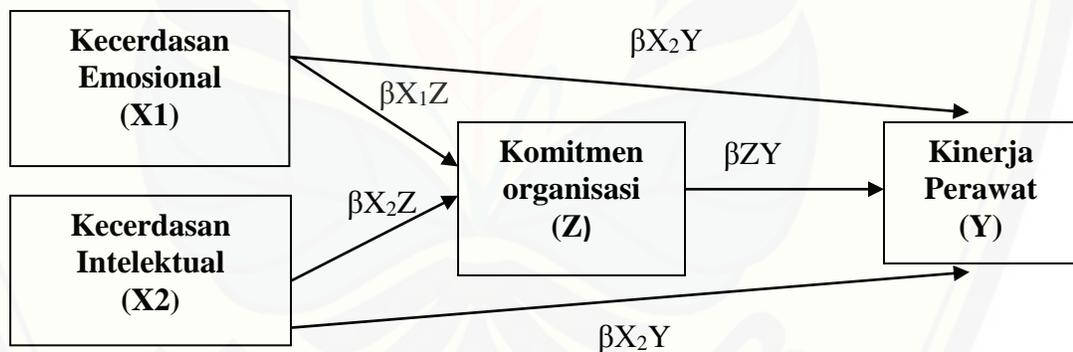
Menurut Sarwono (2006:219) Jika koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ maka konstruk variabel dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Berbeda dengan persamaan regresi dimana pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat hanya berbentuk pengaruh langsung, dalam

persamaan struktural linear pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung dari suatu peubah bebas terhadap suatu peubah terikat adalah melalui peubah lain yang disebut *intervening variable* atau peubah perantara. Pengaruh total peubah bebas terhadap peubah terikat tersebut merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan seluruh pengaruh tidak langsung.

Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan menggunakan *software* SPSS 20. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien (β) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar berikut



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

β_{X_1Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Y

β_{X_2Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Y

β_{X_1Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Z

β_{X_2Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Z

β_{ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

β_{X_1YZ} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Y melalui Z

β_{X_2YZ} = koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y melalui Z

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

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + \beta_{ZY} + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 = Kecerdasan emosional

X_2 = Kecerdasan intelektual

Z = Komitmen organisasi

Y = kinerja perawat

$\varepsilon_{1,2}$ = variabel residual

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi linear bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar – benar BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri atas Uji normalitas model, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Diteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2002:212). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas (*independent*) dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lain.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* $> 0,05$ maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel bebasnya. Umar (2003:205) menyatakan bahwa apabila dari model regresi yang terjadi multikolinieritas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* seperti :

1. Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X
2. Pemakaian informasi sebelumnya
3. Menambah ukuran sampel atau data baru.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varians dalam suatu model yang tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) atau uji Park (*Park Test*). Dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Umar (2003:209) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual

terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi > dari 0,05.

3.8.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) dipengaruhi terhadap variabel dependent (Y) (Sugiyono, 2002:84).

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan :

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula

$$sb = \frac{Se}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$
$$Sb = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n-2}}$$

Kriteria pengujian:

1. Apabila nilai p-value < *level of significant* (α) = Ho ditolak dan Ha diterima. Hal itu berarti ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Intelektual terhadap kinerja perawat.
2. Apabila nilai p-value > *level of significant* (α) = Ho diterima dan Ha ditolak. Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi

Sedangkan

$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_a : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_a : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi 95% dan toleransi kesalahan $\alpha : 0,05$

3.8.5 *Trimming Theory*

Trimming Theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, maka perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Ridwan, 2007:128). Langkah – langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming* adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Membuat diagram jalur secara lengkap
4. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.

Apabila jalur sudah signifikan, maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) :

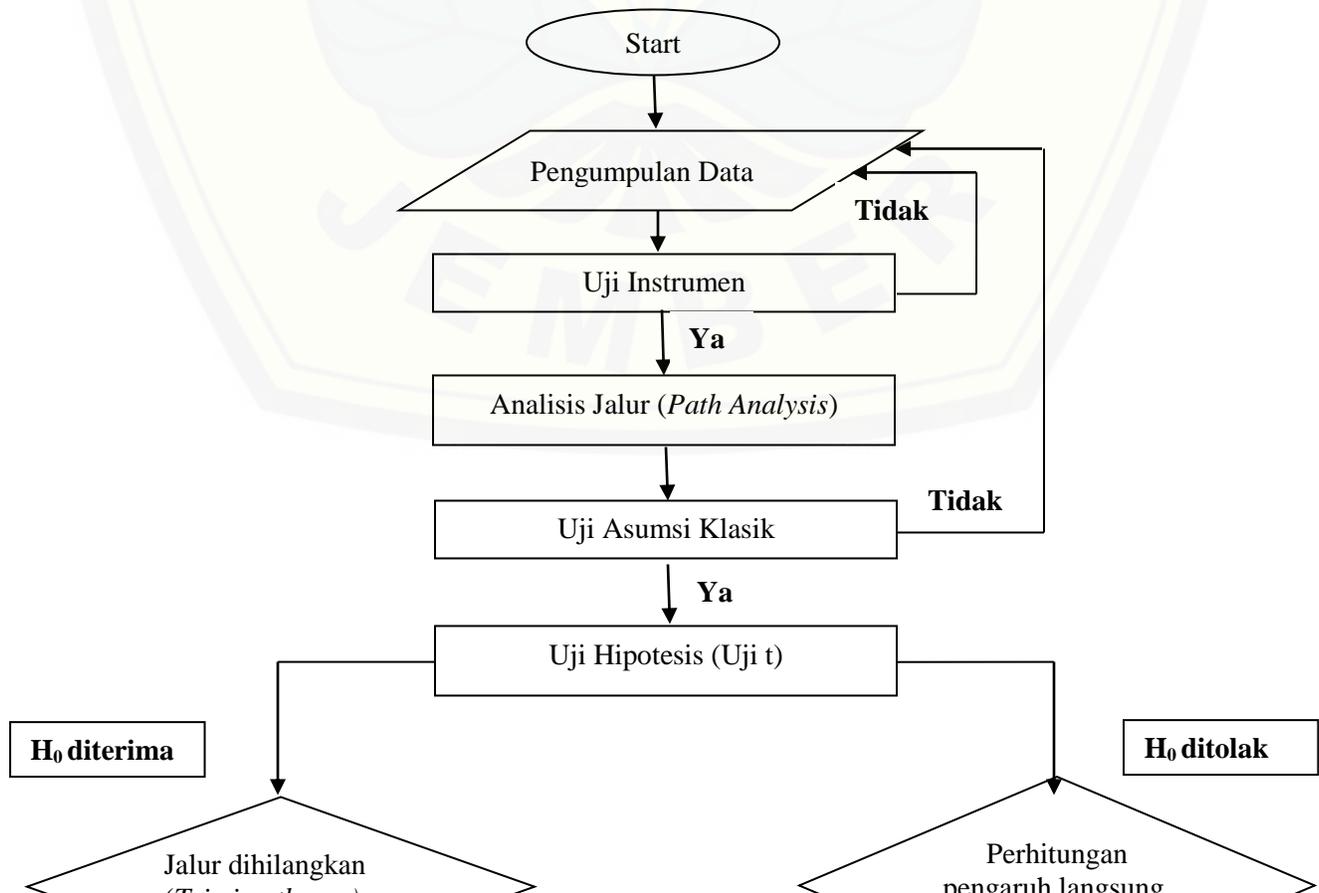
1. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja perawat (Y) $DE_{x_1y} = X_1 \rightarrow Y$
2. Pengaruh variabel kecerdasan Intelektual (X2) terhadap kinerja perawat (Y) $DE_{x_2y} = X_2 \rightarrow Y$
3. pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) $DE_{x_1z} = X_1 \rightarrow Z$

4. pengaruh variabel kecerdasan Intelektual (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) $DE_{x2z} = X2 \rightarrow Z \rightarrow$
5. pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja perawat (Y) $DE_{zy} = Z \rightarrow Y$

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

1. pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja perawat (Y) melalui komitmen organisasi (Z) $IE_{x1zy} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
2. pengaruh kecerdasan Intelektual (X2) terhadap kinerja perawat (Y) melalui komitmen organisasi (Z) $IE_{x2zy} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

3.9 Kerangka pemecahan masalah



Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. *Start* merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
2. Melakukan pengumpulan data pertanyaan dan pernyataan kuisisioner yang ditujukan dan dijawab oleh responden, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner.
3. Uji Instrumen bertujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, mengetahui keandalan data. selanjutnya adalah pengumpulan data, jika hasil uji dinyatakan tidak sah dan andal, maka kembali kelangkah sebelumnya.
4. Setelah hasil data valid dan reliable, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
5. Data diolah dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi dan harus berdistribusi normal.
6. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis (uji t). uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu. Bila dalam uji t terdapat jalur hipotesis nol nya diterima maka jalur harus dihilangkan kemudian dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang tidak signifikan) hingga memperoleh hipotesis nol tolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Mengintrepetasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
8. Setelah didapatkan hasil, maka ditarik kesimpulan dan memberikan saran.
9. *Stop* menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah RS Paru Jember

Rumah Sakit Paru Jember didirikan pada zaman Hindia Belanda merupakan Sanatorium milik Yayasan Stichting Centraal Vereniging Tuberculosa Besttriding (SCVT) yang terletak di Desa Plalangan, Kecamatan Kalisat. Rumah Sakit mengalami kerusakan berat akibat perang, kemudian dibangun kembali diluar Kota Jember (Lokasi RSD Dr. Soebandi sekarang) ditambah unit rawat jalan (BP-4) di Stasiun Kota Jember. Tercatat Rumah Sakit Paru Jember dibangun kembali pada Tahun 1956 oleh Dokares Besuki (dr. Koesnadi). Pada Tahun 1962 karena kebutuhan pengembangan RSUD, maka dilakukan kesepakatan bersama berupa tukar menukar tanah, bangunan, sarana dan prasarana antara RS Paru dengan RSUD.

Sejak Tanggal 22 November 1962 RS Paru menempati lokasi sekarang dan dikenal dengan Rumah Sakit Kreongan (berlokasi di desa kreongan), melayani penyakit paru (terutama TBC) Wilayah eks-karesidenan Besuki. Pembangunan kembali rumah sakit pada Tahun 1956 sampai sekarang, tercatat sudah terjadi 6 pergantian kepemimpinan (direktur atau kepala) RS Paru. Pada Tahun 2002 sesuai Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor : 37 Tahun 2000 Rumah Sakit Paru Jember ditetapkan sebagai salah satu Unit Pelaksana Tehnis (UPT) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang berada di wilayah Jawa Timur bagian Timur tepatnya di Kota Jember yang pelayanannya meliputi Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Lumajang.

Melalui Lokakarya I tentang Pengembangan Rumah Sakit Paru Jember di Plaza Hotel Surabaya tanggal 21 Januari 2004 dan lokakarya II di Hotel Garden Palace Tanggal 9 Desember 2010, Para *Stakeholder* tetap bertekad mengembangkan Rumah Sakit Paru menjadi Pusat Pelayanan Kesehatan Organ Dada (*Chest Hospital*) meliputi Sistem

Pernafasan dan Sitem Sirukulasi/Pembuluh Darah; termasuk Bedah Thorax dan Hyperbaric Health.

Dalam rangka upaya peningkatan pelayanan dan profesionalisme Rumah Sakit Paru Jember, diakhir Tahun 2007 telah terakreditasi 5 pelayanan tingkat dasar dan pada Bulan Oktober tahun 2011 Rumah Sakit Paru Jember dinilai kembali okeh KARS dan dinyatakan lulus 5 pelayanan tingkat dasar. Rumah Sakit Paru Jember mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 dari Badan Sertifikasi Internasional UKAS di Tahun 2008, hingga Tahun 2011 seluruh instalasi/unit telah sertifikasi ISO 9001:2008. Tidak hanya itu, untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Rumah Sakit Paru Jember berusaha menjadi PPK BLUD. Dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 Tahun 2009 tentang Pedoman Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Provinsi Jawa Timur dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/529/KPTS/013/2009 tentang Penetapan 9 (sembilan) Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebagai Badan Layanan Umum Daerah Unit Kerja, Rumah Sakit Paru Jember ditetapkan menjadi PPK BLUD Unit Kerja dengan status BLUD Penuh.

4.1.2 Visi, Misi, Nilai dan Motto

a. Visi :

“Menjadi Rumah Sakit Paru dan Jantung Kelas Dunia (World Class Chest Hospital)”

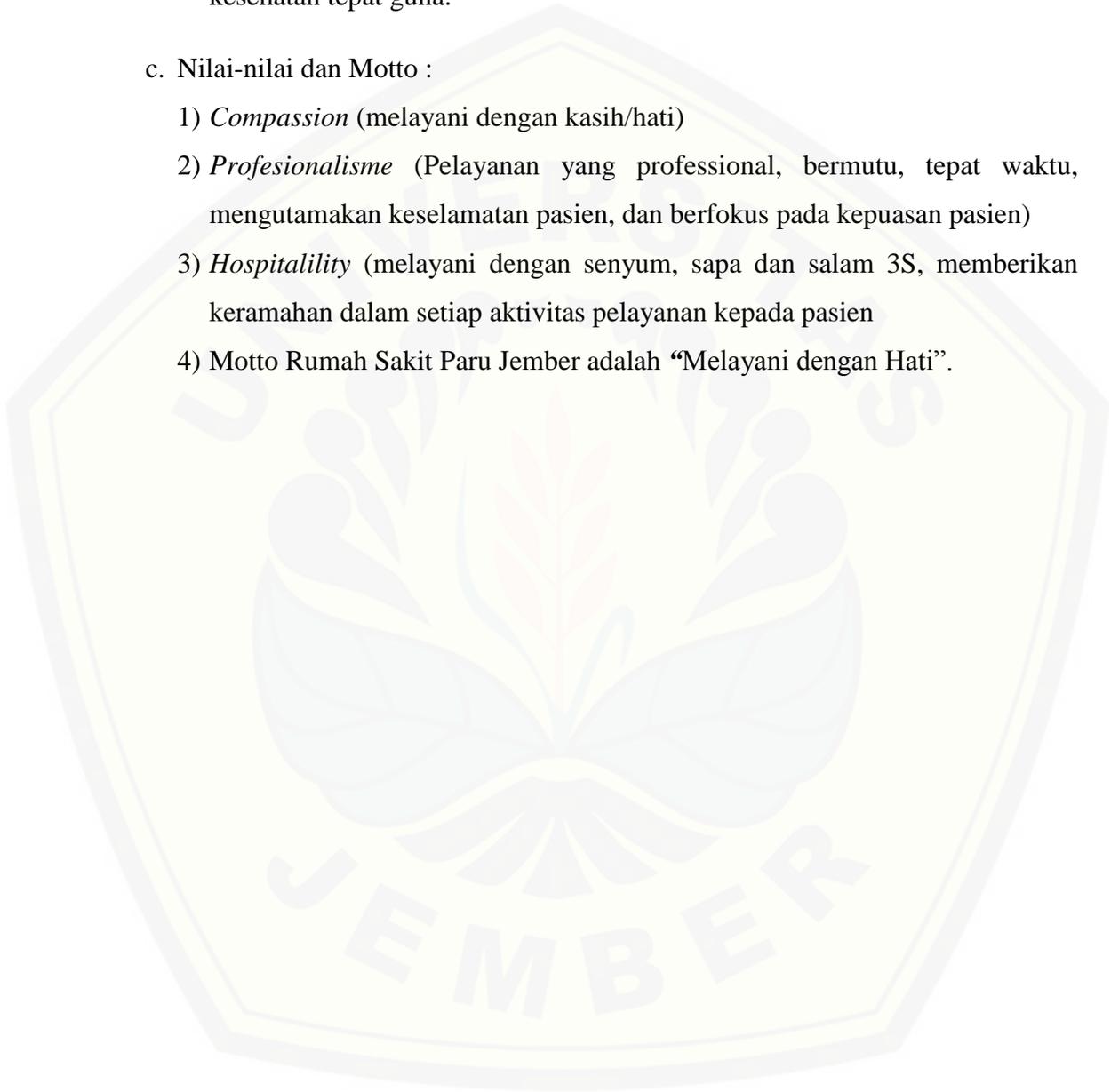
b. Misi :

- 1) Meningkatkan pelayanan kesehatan paru dan jantung secara komprehensif dan paripurna berstandar internasional.
- 2) Meningkatkan manajemen pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan berkeadilan, serta

- 3) Mengembangkan pusat informasi dan jejaring pelayanan kesehatan paru dan jantung serta menyelenggarakan penelitian dan pengembangan teknologi kesehatan tepat guna.

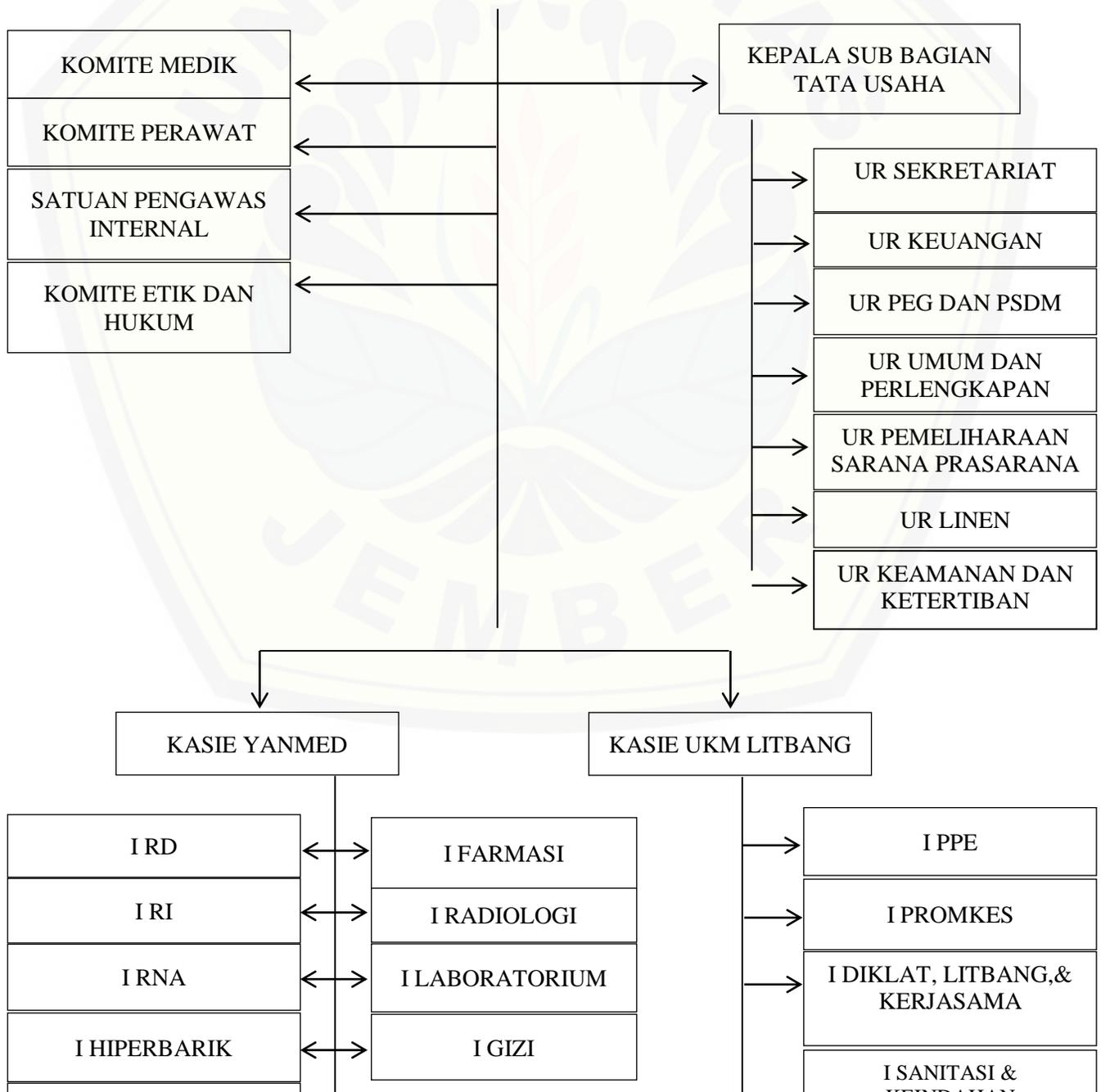
c. Nilai-nilai dan Motto :

- 1) *Compassion* (melayani dengan kasih/hati)
- 2) *Profesionalisme* (Pelayanan yang professional, bermutu, tepat waktu, mengutamakan keselamatan pasien, dan berfokus pada kepuasan pasien)
- 3) *Hospitality* (melayani dengan senyum, sapa dan salam 3S, memberikan keramahan dalam setiap aktivitas pelayanan kepada pasien)
- 4) Motto Rumah Sakit Paru Jember adalah “Melayani dengan Hati”.



KEPALA RUMAH SAKIT

4.1.3 Struktur Organisasi RS Paru Jember



Gambar: Struktur Organisasi RS Paru Jember
Sumber: RS Paru Jember

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Gubernur Jawa Timur nomor : 118 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT Dinas Daerah Provinsi Jawa Timur, Rumah Sakit Paru Jember mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan di bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif penyakit paru, dan fungsinya :

- a. Penyusunan perencanaan pelaksanaan, monitoring serta evaluasi program.
- b. Pelayanan kesehatan umum.
- c. Pelayanan medis dan pelayanan penunjang penyakit paru.
- d. Pelayanan dan asuhan keperawatan.
- e. Pelayanan rujukan pasien, spesimen, IPTEK dan Program.
- f. Pelaksanaan ketatausahaan serta pengawasan dan pengendalian operasional rumah sakit.
- g. Penyelenggaraan koordinasi dan kemitraan.
- h. Penyelenggaraan penelitian pengembangan dan pendidikan pelatihan (Litbang dan Diklat).
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.
- j. Pengelolaan keuangan dan akuntansi.
- k. Pengelolaan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tata laksana, serta rumah tangga, perlengkapan dan umum.

a. Produk Layanan

Pelayanan kesehatan (produk layanan) yang diberikan Rumah Sakit Paru Jember kepada masyarakat umum adalah :

1) Instalasi Rawat Jalan

a) Pelayanan di rawat jalan terdiri dari beberapa poli yaitu:

1. Poli Umum/ Penapisan
2. Poli Paru
3. Poli Jantung
4. Poli Bedah
5. Poli Asma dan PPOK
6. Pojok DOTS
7. Rehab Medis dan Fisioterapi
8. Poli Interna atau Penyakit Dalam
9. I Poli Anak
10. Pelayanan Luar Gedung/ MDU
11. Poli TB MDR

b) Jam Buka Pelayanan RSParu Jember

Dibawah ini merupakan jadwal pelayanan yang ada di Rumah Sakit Paru Jember:

Tabel 4.1 Jadwal Pelayanan RS Paru Jember

Poli	Hari	Jam Buka Pelayanan
1. Poli Paru A	Senin- Kamis	07.30-14.00 WIB
2. Poli Paru B	Senin-Kamis	07.30-14.00 WIB
	Jumat	07.30-11.00 WIB
	Sabtu	07.30-13.00 WIB
3. Poli Interna	Senin-Kamis	07.30-14.00 WIB

	Jumat	07.30-11.00 WIB
	Sabtu	07.30-13.00 WIB
4. Poli TB	Senin-Kamis	07.30-14.00 WIB
	Jumat	07.30-11.00 WIB
	Sabtu	07.30-13.00 WIB
5. Poli Umum	Senin-Kamis	07.30-14.00 WIB
	Jumat	07.30-11.00 WIB
	Sabtu	07.30-13.00 WIB
6. Poli Bedah Urologi	Senin-Kamis	14.00-16.00 WIB

Tabel Lanjutan 4.1 Jadwal Pelayanan RS Paru Jember

Poli	Hari	Jam Buka Pelayanan
7. Poli Bedah Umum	Senin-Selasa	08.00-10.00 WIB
	Kamis	08.00-10.00 WIB
	Sabtu	08.00-10.00 WIB
8. Poli Bedah Rekontruksi	Sabtu	08.00-12.00 WIB
9. Poli TB MDR	Senin-Kamis	07.30-14.00 WIB
	Jumat	07.30-11.00 WIB
	Sabtu	07.30-13.00 WIB
10. Poli Jantung dan Anak	Senin	14.00-16.00 WIB
	Rabu	14.00-16.00 WIB
	Jumat	14.00-16.00 WIB

Sumber: Rumah Sakit Paru Jember

4.2 Statistik Deskriptif

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data (Sugiyono, 2012:128). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja (Y).

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Jenis Kelamin, Jabatan, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir. Data deskriptif responden sebagai berikut:

a. Umur

Tabel 4.2 Tingkat Umur Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 – 30 tahun	6	18,8
31 – 40 tahun	14	43,8
41 – 60 tahun	12	37,5
Total	32	100

Sumber :Lampiran 2

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden memiliki usia 21 – 30 tahun sebanyak 6 orang (18,8%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang (43,8%), Usia 41 – 60 tahun sebanyak 12 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Paru didominasi oleh perawat yang berusia 31-40 tahun.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	46,9
Perempuan	17	53,1
Total	32	100

Sumber :Lampiran 2

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 15 orang (46,9%) sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 17 orang (53,1%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit paru lebih didominasi oleh perempuan.

c. Jabatan

Tabel 4.4 Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Perawat	28	87,5
Perawat Pelaksana	4	12,5
Total	32	100

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat jabatan responden sebagai perawat sebanyak 28 (87,5%) dan sebagai perawat pelaksana sebanyak 4 (12,5%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden

Periode Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 10 tahun	13	40,6
11 – 20 tahun	17	53,1

21 – 30 tahun	2	6,25
Total	32	100

Sumber :Lampiran 2

Tabel 4.5 menunjukkan lama bekerja responden sebagai karyawan 1 – 10 tahun sebanyak 13 orang (40,6%), sebagai karyawan 11 – 20 tahun sebanyak 17 orang (53,1%), sebagai karyawan 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (6,25%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat RS Paru Jember banyak yang telah bekerja 1 sampai 10 tahun.

e. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	27	84,4
S1	5	15,6
Total	32	100

Sumber :Lampiran 2

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada tamatan D3 sebanyak 27 orang (84,4%), tamatan S1 sebanyak 5 orang (15,6%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan perawat RS Paru Jember lebih banyak dari program Diploma.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini, yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2), Komitmen Organisasi (Z), Kinerja (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisisioner mencerminkan bagaimana

persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain.

a. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Penilaian responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X1) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan, yaitu:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

Indikator	Nilai Jumlah Responden										Jumlah	Modus
	5		4		3		2		1			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
X1.1	18	56,3	14	43,8	-	-	-	-	-	-	32	5
X1.2	20	62,5	11	34,4	1	3,1	-	-	-	-	32	5
X1.3	18	56,3	12	37,5	2	6,3	-	-	-	-	32	5
X1.4	15	46,9	17	53,1	-	-	-	-	-	-	32	4
X1.5	22	68,8	9	28,1	1	3,1	-	-	-	-	32	5

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Mengenali emosi diri sebesar 56,3%, indikator Mengelola emosi sebesar 62,5%, indikator Memotivasi diri sebesar 56,3%, indikator Mengenali emosi orang lain sebesar 46,9% dan indikator Membina hubungan sebesar 68,8%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 58,1% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kecerdasan Emosional perawat pada Rumah Sakit Paru Jember sangat baik dan sesuai.

b. Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Penilaian responden terhadap variabel Kecerdasan Intelektual (X2) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kecerdasan Intelektual dijelaskan pada tabel berikut ini

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual

Indikator	Nilai Jumlah Responden										Jumlah	Modus
	5		4		3		2		1			
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
X _{2.1}	11	34,4	19	59,4	2	6,3	-	-	-	-	32	4
X _{2.2}	11	34,4	20	62,5	1	3,1	-	-	-	-	32	4
X _{2.3}	16	50	16	50	-	-	-	-	-	-	32	4, 5
X _{2.4}	18	56,3	14	43,8	-	-	-	-	-	-	32	5
X _{2.5}	22	68,8	9	28,1	1	3,1	-	-	-	-	32	5
X _{2.6}	14	43,8	16	50	2	6,3	-	-	-	-	32	4

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kecerdasan Intelektual setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator. Mudah dalam menggunakan hitungan sebesar 59,4%, indikator Memiliki ingatan yang baik sebesar 62,5%, indikator Mudah menangkap hubungan-hubungan percakapan sebesar 50%, indikator Mudah menarik kesimpulan sebesar 43,8%, indikator Cepat dalam mengamati sebesar 28,1% dan indikator Cakap dalam memecahkan berbagai masalah sebesar 50%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 48,9% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kecerdasan Intelektual perawat pada Rumah Sakit Paru Jember baik dan sesuai.

c. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Komitmen Organisasi dijelaskan pada tabel berikut ini

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Nilai Jumlah Responden										Jumlah	Modus
	5		4		3		2		1			
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
Z ₁	18	56,3	14	43,8	-	-	-	-	-	-	32	5
Z ₂	22	68,8	10	31,3	-	-	-	-	-	-	32	5
X ₃	10	31,3	17	53,1	5	15,6	-	-	-	-	32	4

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Komitmen Organisasi sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Kemauan atau kesanggupan karyawan sebesar 56,3%, indikator Kesetiaan karyawan sebesar 68,8% dan indikator Kebanggaan karyawan sebesar 31,3%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 52,1% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Komitmen Organisasi perawat pada Rumah Sakit Paru Jember sangat baik dan sesuai.

d. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kinerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Indikator	Nilai Jumlah Responden										Jumlah	Modus
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
Y.1	16	50	16	50	-	-	-	-	-	-	32	4,5
Y.2	17	53,1	15	46,9	-	-	-	-	-	-	32	5
Y.3	12	37,1	15	46,9	5	15,6	-	-	-	-	32	4
Y.4	8	25	18	56,3	4	12,5	2	6,3	-	-	32	4
Y.5	17	53,1	13	40,6	2	6,3	-	-	-	-	32	5
Y.6	18	56,3	12	37,5	1	3,1	1	3,1	-	-	32	5
Y.7	19	59,4	12	37,5	1	3,1	-	-	-	-	32	5
Y.8	14	43,8	16	50	-	-	2	6,3	-	-	32	4
Y.9	18	56,3	12	37,5	2	6,3	-	-	-	-	32	5
Y.10	17	53,1	15	46,9	-	-	-	-	-	-	32	5

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kinerja sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Mutu pekerjaan sebesar 50%, indikator Kejujuran karyawan sebesar 53,1%, indikator Inisiatif sebesar 37,5%, indikator Kehadiran sebesar 25%, indikator Sikap sebesar 53,1%, indikator Kerjasama sebesar 56,3%, indikator keandalan sebesar 59,4% dan indikator Pengetahuan sebesar 43,8%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 47,2% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Jember sangat baik dan sesuai.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *Product Moment* adalah (Riduwan, 2010:110).. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hasil}	Sig	Ket
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,349	0,842	0,000	Valid
	X1.2	0,349	0,910	0,000	Valid
	X1.3	0,349	0,871	0,000	Valid
	X1.4	0,349	0,846	0,000	Valid
	X1.5	0,349	0,820	0,000	Valid
Kecerdasan Intelektual (X2)	X2.1	0,349	0,615	0,000	Valid
	X2.2	0,349	0,701	0,000	Valid
	X2.3	0,349	0,796	0,000	Valid
	X2.4	0,349	0,796	0,000	Valid
	X2.5	0,349	0,803	0,000	Valid
	X2.6	0,349	0,795	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,349	0,783	0,000	Valid
	Z.2	0,349	0,857	0,000	Valid
	Z.3	0,349	0,837	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,349	0,563	0,000	Valid
	Y.2	0,349	0,546	0,000	Valid
	Y.3	0,349	0,566	0,000	Valid
	Y.4	0,349	0,628	0,000	Valid
	Y.5	0,349	0,556	0,000	Valid
	Y.6	0,349	0,704	0,000	Valid
	Y.7	0,349	0,726	0,000	Valid

Tabel Lanjutan 4.11 Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hasil}	Sig	Ket
	Y.8	0,349	0,457	0,000	Valid
	Y.9	0,349	0,541	0,000	Valid
	Y.10	0,349	0,663	0,000	Valid
	Y.8	0,349	0,457	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2), Komitmen Organisasi (Z), Kinerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $R_{\text{hasil}} > R_{\text{tabel}}$ dan $\text{Sig} < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2), Komitmen Organisasi (Z), Kinerja (Y) dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain, alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten pada obyek yang sama apabila berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Pengujian keandalan alat ukur dalam metode ini menggunakan realibilitas metode alpha yang digunakan adalah metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23). Menurut Sarwono (2006:219) Jika koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ maka konstruk variabel dikatakan reliabel. Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,818	0,60	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X_2)	0,788	0,60	Reliabel

Komitmen Organisasi(Z)	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variable Kecerdasan Emosional (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,818. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kecerdasan Intelektual (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,788. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Komitmen Organisasi(Z) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,833. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,745. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar dari 0,60.

4.3.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Berbeda dengan persamaan regresi dimana pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat hanya berbentuk pengaruh langsung, dalam persamaan struktural linear pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung dari suatu peubah bebas terhadap suatu peubah terikat adalah melalui peubah lain yang disebut *intervening variable* atau peubah perantara. Pengaruh total peubah bebas terhadap peubah terikat tersebut merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan seluruh pengaruh tidak langsung. Hasil analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut:

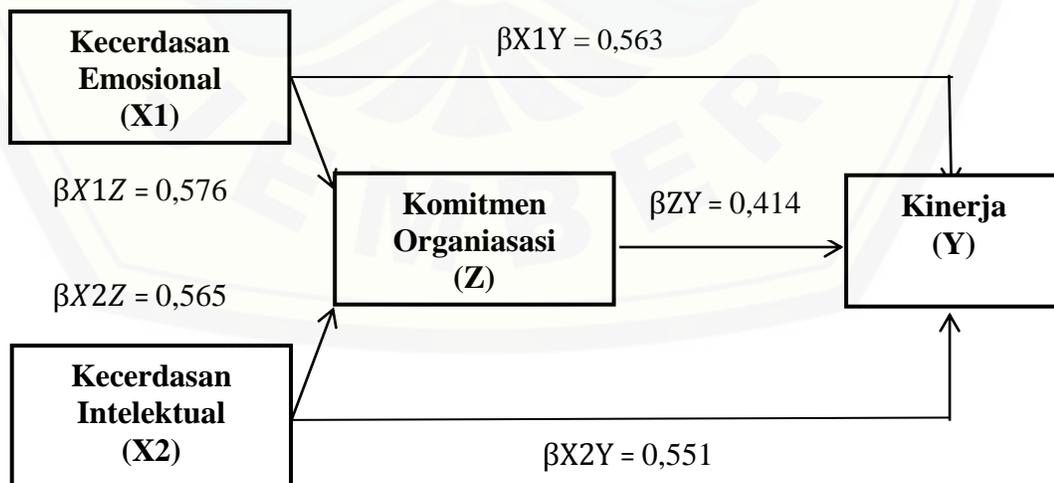
Tabel 4.13 Hasil Path Analysis Variabel

Standarized Jalur	Beta	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	A	Keterangan
X1 → Y	0,563	5,012	1,693	0,000	0,05	Signifikan

X2 → Y	0,551	2,803	1,693	0,009	0,05	Signifikan
X1 → Z	0,576	3,006	1,693	0,005	0,05	Signifikan
X2 → Z	0,565	3,998	1,693	0,005	0,05	Signifikan
Z → Y	0,414	3,059	1,693	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 Untuk menganalisis jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara Kecerdasan Emosional (X1) dengan Kinerja(Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kedua antara Kecerdasan Intelektual (X2) dengan Kinerja(Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur ketiga antara Kecerdasan Emosional (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur keempat antara Kecerdasan Intelektual (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kelima antara Komitmen Organisasi (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 4.2 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Lampiran 5

Dari Gambar 4.2 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut:

$$Z = 0,576X1Z + 0,565X2Z + e \dots\dots\dots \text{(Persamaan 1)}$$

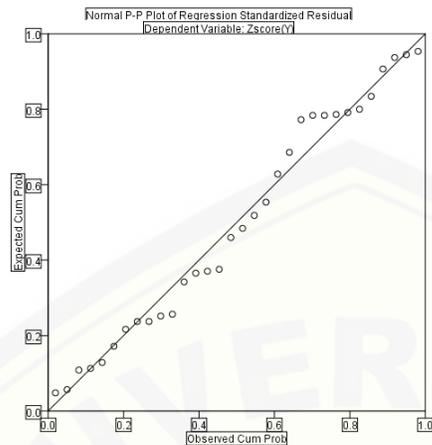
$$Y = 0,563X1Y + 0,551X2Y + 0,414ZY + e \dots\dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

Hasil persamaan struktural koefisien jalur pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi belum dapat dimaknai sebelum dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi normalitas model.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Diteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2002:212). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan hasil Uji Normalitas dengan menggunakan *p*-plot yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas (*independent*) dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0,05 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel bebasnya. (Umar, 2003:205). Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	VIF	Tolerance	Keterangan
-------	-----	-----------	------------

X1	1,458	0,686	tidak terjadi multikolinieritas
X2	1,723	0,580	tidak terjadi multikolinieritas
Z	2,250	0,444	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.14, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5 dan Tolerance lebih dari 0,05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varians dalam suatu model yang tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) atau uji Park (*Park Test*). Dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi > dari 0,05 (Umar, 2003:209). Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
X1	1	Tidak Heteroskedastisitas
X2	1	Tidak Heteroskedastisitas
Z	1	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedstisitas dari persamaan yang diuji.

4.3.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < level\ of\ significant\ (\alpha) = H_0$ ditolak dan H_a diterima. Hal itu berarti berpengaruh signifikan. Taraf signifikansi 95% dan toleransi kesalahan $\alpha : 0,05$ (Sugiyono, 2002:84). Hasil uji t hipotesis dijelaskan berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Hipotesis	T_{hitung}	T_{tabel}	A	Sig
1	5,012	1,693	0,05	0,005
2	2,803	1,693	0,05	0,000
3	3,008	1,693	0,05	0,000
4	3,998	1,693	0,05	0,009
5	3,059	1,693	0,05	0,005

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.16 Uji t hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen diperoleh nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka jika ada peningkatan pada variabel Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan komitmen.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kecerdasan

emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka jika ada peningkatan pada variabel Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, maka jika ada peningkatan pada variabel Kecerdasan intelektual maka akan meningkatkan komitmen.

d. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka jika ada peningkatan pada variabel Kecerdasan intelektual maka akan meningkatkan kinerja.

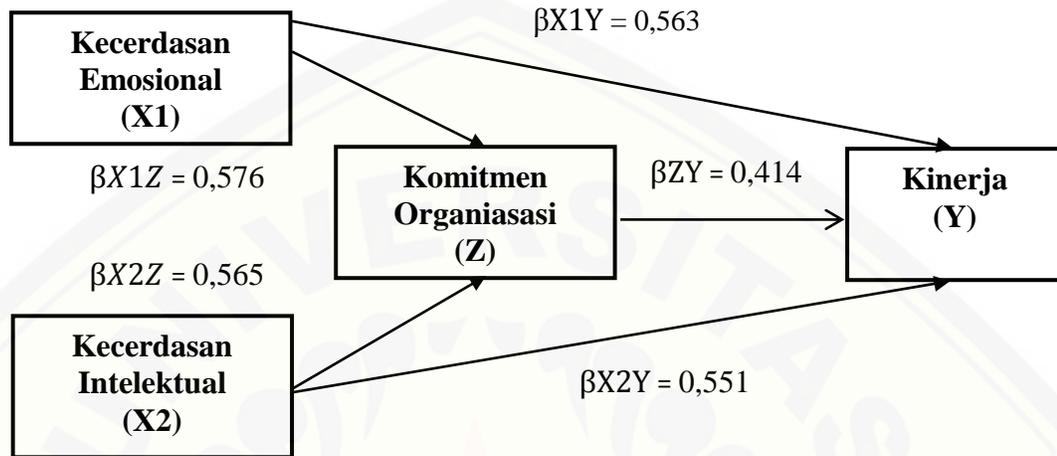
e. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka jika ada peningkatan pada variabel komitmen maka akan meningkatkan komitmen.

4.3.5 *Trimming Theory*

Trimming Theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, maka perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien

jalurnya tidak signifikan (Ridwan, 2007:128). Berdasarkan tabel berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya



Gambar 4.4 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Lampiran 2

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 57,6%
- 2) Pengaruh langsung variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja adalah sebesar 56,3%
- 3) Pengaruh langsung variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 56,5%
- 4) Pengaruh langsung variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja adalah sebesar 55,1%
- 5) Pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 41,4%.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel Kecerdasan Emosional melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja $(0,576 \times 0,414) = 0,238$ atau 23,8%

- 2) Pengaruh tidak langsung variabel Kecerdasan Intelektual melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja $(0,565 \times 0,414) = 0,233$ atau 23,3%

c. Total Effect

- 1) Total effect : $Y \leftarrow X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,563 + 0,238 =$ atau 0,801 atau 80,1%
- 2) Total effect : $Y \leftarrow X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,551 + 0,233 =$ atau 0,784 atau 78,4%

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) dapat dilihat pada Tabel 4.16 bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,005. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kecerdasan Emosional maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat (H₁ diterima). Sedangkan besarnya pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi adalah 57,6%.

Menurut Stein dan Book (2004:30), kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kemampuan untuk menganalisa perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual. Hal ini membuktikan bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik seperti kemampuan memahami dan mengelola emosi diri, maka seorang perawat akan mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu berpegang teguh pada komitmen organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi perawat RS Paru Jember.

4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H₂) dapat dilihat pada Tabel 4.16 bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kecerdasan Emosional maka Kinerja akan semakin meningkat (H₂ diterima). Sedangkan pengaruh langsung kecerdasan emosional ke kinerja sebesar 56,3%.

Goleman (2005:37) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, bukan hanya kognitif intelegent saja yang dibutuhkan tetapi juga dibutuhkan emosional intelegent. Secara khusus para pemimpin dan karyawan membutuhkan *emotional quotient* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral disiplin para pekerja. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional bila ditingkatkan dengan cara kontrol emosi yang baik saat menangani dan melayani pasien, peka dan tanggap serta mampu mengenali emosi pasien, maka kinerja perawat RS Paru Jember juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat RS Paru Jember.

4.4.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H₃) dapat dilihat pada Tabel 4.16 bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kecerdasan Intelektual maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat (H₃ diterima).

Sedangkan pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap komitmen adalah sebesar 56,5%

Widodo (2008:77) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Hal ini membuktikan sama halnya dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual nantinya juga akan menimbulkan komitmen yang tinggi apabila kecerdasan intelektual ditingkatkan dengan cara memberikan pelayanan yang baik meskipun dalam keadaan darurat serta lebih tanggap dalam melakukan pekerjaannya dengan menggunakan alat-alat berfikirnya dengan baik. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, perawat dapat menggunakan kecerdasan intelektual, analisa dan logikanya dengan tepat dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2014) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi perawat RS Paru Jember.

4.4.4 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis keempat (H4) dapat dilihat pada Tabel 4.16 bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,009. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kecerdasan Intelektual maka Kinerja akan semakin meningkat (H4 diterima). Sedangkan pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja adalah sebesar 55,1%.

Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif positif yang bersifat signifikan dengan kinerja karyawan. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya,

ia memberikan kontribusi 30% di dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Seorang perawat harus mempunyai wawasan yang luas dan dapat menguasai pekerjaan di bidang keperawatan agar kinerja yang dihasilkan optimal. Disamping itu seorang perawat dituntut agar bekerja dalam tim agar semua pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini juga akan memengaruhi kinerja RS Paru Jember kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choiriah (2013) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat RS Paru Jember.

4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kelima (H5) dapat dilihat pada Tabel 4.16 bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,005. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja akan semakin meningkat (H5 diterima).

Menurut Steers (2009:89) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi dapat ditunjukkan dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha akan melayani pasien dengan penuh tanggung jawab. Selain itu seorang perawat harus memiliki perasaan bangga terhadap organisasi dan puas dapat bergabung untuk memberikan pelayanan medis kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyanto Triastity (2011) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi

berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat RS Paru Jember.

4.4.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis jalur terhadap hipotesis keenam (H₆) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi berpengaruh sebesar 23,8%. Artinya terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi (H₆ diterima). Sedangkan pengaruh langsung pada penelitian ini sebesar 56,3%, dapat dilihat bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja tanpa melalui variable perantara atau *intervening*.

Menurut Goleman dan Salovey (2002:58), menempatkan kecerdasan pribadi dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Ini membuktikan bahwa indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Apabila kecerdasan emosional perawat ditingkatkan dengan cara kontrol emosi yang baik saat menangani dan melayani pasien, peka dan tanggap dalam memberikan pelayanan pasien, motivasi diri yang kuat dalam bekerja, mampu mengenali emosi pasien, sadar dalam hal memberikan pertolongan kemanusiaan, ramah, memahami situasi sekitar dan berinteraksi dengan baik, maka melalui komitmen organisasi yang tinggi dengan rasa sungguh-sungguh dalam bekerja, mengamalkan dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta bangga dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat menjadi semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin (2011) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa

Kecerdasan Emosional Melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat RS Paru Jember.

4.4.7 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis jalur terhadap hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi berpengaruh sebesar 23,3%. Artinya terdapat pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi (H7 diterima). Sedangkan pengaruh langsung pada penelitian ini sebesar 55,1%, dapat dilihat bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mampu memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja tanpa melalui variable perantara atau *intervening*.

Menurut Sholeh dan Wahab (2004:181) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual terdiri dari tujuh kemampuan yaitu kemampuan menulis, berbicara dengan mudah, kemampuan menjumlah, mengurangi, mengalikan dan membagi, memahami dan mengerti makna kata yang diucapkan, memperoleh kesan akan sesuatu, mampu memecahkan persoalan dan mengambil pelajaran pengalaman lampau dengan tepat melihat dan mengerti hubungan benda dalam ruang, mengenali obyek dengan tepat dan cepat. Seorang perawat dengan kecerdasan intelektual yang baik, pasti memiliki kemampuan tersebut. Hal ini memungkinkan seorang perawat akan merasa nyaman dan bangga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga perawat dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin (2011) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual Melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat RS Paru Jember.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada metode penelitian ini hanya memilih perawat PNS sebagai objek penelitian dan belum mewakili semua perawat RS Paru Jember, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian belum menggambarkan hasil yang sesuai pada objek seluruhnya. Variabel independen dalam penelitian ini masih terbatas yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan meningkatkan komitmen organisasi Perawat RS Paru Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik seperti kemampuan memahami dan mengelola emosi diri, maka seorang perawat akan mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu berpegang teguh pada komitmen organisasinya
2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional bila ditingkatkan dengan cara kontrol emosi yang baik saat menangani dan melayani pasien, peka dan tanggap serta mampu mengenali emosi pasien, maka kinerja perawat RS Paru Jember juga akan meningkat.
3. Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini membuktikan apabila kecerdasan intelektual ditingkatkan dengan cara memberikan pelayanan yang baik meskipun dalam keadaan darurat serta lebih tanggap dalam melakukan pekerjaannya dengan menggunakan alat-alat berfikirnya dengan baik. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, perawat dapat menggunakan kecerdasan intelektual, analisa dan logikanya dengan tepat dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

4. Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa seorang perawat harus mempunyai wawasan yang luas dan dapat menguasai pekerjaan di bidang keperawatan agar kinerja yang dihasilkan optimal. Disamping itu seorang perawat dituntut agar bekerja dalam tim agar semua pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini juga akan memengaruhi kinerja RS Paru Jember kedepannya
5. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa seorang perawat yang memiliki komitmen yang tinggi dapat ditunjukkan dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha akan melayani pasien dengan penuh tanggung jawab. Selain itu seorang perawat harus memiliki perasaan bangga terhadap organisasi dan puas dapat bergabung untuk memberikan pelayanan medis kepada masyarakat.
6. Kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan. Artinya terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, Hal ini membuktikan apabila kecerdasan emosional perawat ditingkatkan dengan cara kontrol emosi yang baik saat menangani dan melayani pasien, peka dan tanggap dalam memberikan pelayanan pasien, motivasi diri yang kuat dalam bekerja, mampu mengenali emosi pasien, sadar dalam hal memberikan pertolongan kemanusiaan, ramah, memahami situasi sekitar dan berinteraksi dengan baik, maka melalui komitmen organisasi yang tinggi dengan rasa sungguh-sungguh dalam bekerja, mengamalkan dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta bangga dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat menjadi semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

7. Kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan. Artinya terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini memungkinkan seorang perawat akan merasa nyaman dan bangga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga perawat dapat meningkatkan kinerjanya.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi pimpinan rumah sakit

Pimpinan harus menyadari bahwa kecerdasan emosional dan intelektual memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja perawat. Melihat kenyataan tersebut hendaknya pimpinan dapat mengupayakan langkah strategis yang diperlukan dalam meningkatkan loyalitas dari perawat terhadap RS Paru Jember seperti memberikan pemberitahuan dan pengakuan secara terbuka apabila ada perawat yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik, pelatihan secara kontinyu bagi perawat baru, memberikan bonus, dan mendukung peningkatan pendidikan pada perawat berprestasi.

- b. Bagi para perawat

Sebaiknya perawat harus terus meningkatkan kecerdasan emosional dan intelektual yang dimilikinya dengan meningkatkan unsur-unsur berikut, yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain, membina hubungan, spontanitas, terbimbing oleh visi dan nilai, holistik, peduli, independensi terhadap lingkungan kerja, rasa keterpanggilan, rendah hati. Serta terus meningkatkan kecerdasan lainnya sehingga diharapkan kinerjanya akan semakin meningkat.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya apabila hendak membuat penelitian serupa atau mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini untuk menunjang kelancaran penyelesaian penelitian, yaitu :

1. Pemilihan populasi dan sampel yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian ini.
2. Teknik penentuan jumlah sampel dan pengambilan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data valid dan reliabel yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, tidak kurang juga tidak berlebihan.
3. Menggunakan variabel beserta indikator pengukuran yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data dan hasil yang benar-benar akurat.
4. Adanya penambahan variabel lain dari penelitian ini beserta pengukurannya apabila diperlukan.

Menggunakan alat pengolah data yang sesuai dengan penelitian untuk menghasilkan *output* yang lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Achmad, S.S dan Eka, A.T. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional. Kepuasan Kejadian Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Program Sarjana Universitas Brawijaya Malang. (<http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengaruh-kecerdasan-emosional-dan.html>).
- Ahmadi, A dan Widodo S. 2008. *Psikologi Belajar Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anis, C. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual. Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (studi empiris pada Auditor dalam kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/107>)
- Ardana, I Cenik. Aritonang, Lerbin R dan Dermawan Elizabeth Sugiarto. 2013. *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kesehatan Fisik untuk Memprediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Akuntansi*. Jurnal Akuntansi, Volume XVII No. 03
- Arikunto, S. 2006. *Metodologi penelitian*. Bina Aksara. Yogyakarta.
- Arifin, Samsul. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Perawat Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember*. Jurnal Skripsi. Program Sarjana Universitas Jember.

- Behling, O. 2006. *Employee Selection: Will Intelligence And Conscientiousness Do The Job?, The Academy Of Managemen Executive.*
- Casmini. 2007. *Emotional Parenting.* Yogyakarta: Nuansa Aksara
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks.
- Dwi, A dan Rahayu, T. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Sarjana Universitas Slamet Riyadi. Surakarta. (<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/601>)
- Dwijayanti, Arie Pangestu. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi.* Jurnal. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran": Jakarta
- Durkin, M. 1999. *Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers.* International Journal of Bank Marketing Vol. 17.No.3. pp. 123-135.
- Fajar, F. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Lumajang.* Jurnal Skripsi. Program Sarjana Universitas Negeri Jember. Jember.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,* Edisi Keempat, Penerbit. Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2005. *Emotional Intellegent :kecerdasan emosional. mengapa EI lebih tinggi dari pada IQ.* Gramedia Pustaka Utama.Cetakan kesepuluh. Jakarta.
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar.* Erlangga. Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi.* Terjemahan Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. Penerbit Andi.Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Rosda. Bandung.
- Mathis, R. L. and Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid 1 dan 2. Alih bahasa: Bayu Brawijaya. Salemba Empat. Jakarta.

- Meyer. J. P and Allen. N. J. 2010. *The measurement and antecedent of affective continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology*. New York ; Basic books.
- Meyer, J. P and Salovey. P. 2002. *What is Emotional Intelligence?. Emotional Development and Emotional Intelligence; Implication For Education*. New York: Basic books.
- Murti, S. dan Salamah, W. 2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mondy, Wayne R 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta
- Nasution, B. 2001. *Metodologi Penelitian*. UPP AMPYKPN. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ahmad. 2005. *Emotional Intelligence*. Seri Ayah Bunda. Jakarta : Dian Raya
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Skripsi, Vol. 03 No. 01
- Ridwan, 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur Path Analysis*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat: Jakarta
- Santoso, S. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarwono, J. 2006a. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Sarwono, J. 2007b. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis*. Andi. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2004. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, R. M. 2009. *Introduction to Organization Behavior. Second Edition*. Glenview; Scott Foresman. Scotlandia.
- Stein and Book. 2002. *Development emotional intelligent*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Stein, Steven J. 2009. *Emotional Intelligence For Dummies*. Printed United States
- Suhairi, H. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Orasi Bisnis. Program Sarjana Universitas Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang. (<http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/view/205>)
- Suharsimi, A. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. rev.ed. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suharsono. 2005. *Melejitkan IQ, EQ dan SQ*. Jakarta: Inisiasi Press.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sholeh, A Rahman Dan Wahab. 2004. *Psikologi Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Tasmara, Toto. 2001. *Kecerdasan Ruhaniah Trancendental Intelligence Membentuk Kepribadin Yang Bertanggung Jawab Professional Dan Berakhlak*. Jakarta: Gema Insani Press
- Timpe. D. 2002. *Leadership. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa Susanto B. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Yani, Fitri. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Jurnal Akuntansi. Riau: Universitas Riau. (<http://repository.unri.ac.id/xmlui/handle/123456789/1620?show=full>)

Zohar, D and Marshal. I. 2005. *SQ : Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih bahasa Rahmani Astuti dkk. Mizan Media Utama. Bandung.

Zurnali, C. 2010. *Learning Organization. Competency. Organizational Commitment dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Unpad Press. Bandung.



Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i

RS Paru Jember

di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit Paru Jember”***.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Hesti Tri Retno Sari
NIM. 12081020111

Lembar Kuisisioner

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
b. Nama :
c. Umur : * 21-30th * 31-40th * 41-60th
d. Jenis Kelamin : Perempuan/ Laki-laki (coret yang tidak perlu)
e. Jabatan :
f. Lama Bekerja : tahun
g. Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Setiap pertanyaan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (\surd) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

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

Keterangan:

*) Centang yang menurut anda sesuai

Daftar Pernyataan

1. Kecerdasan Emosional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengontrol emosi diri dalam menangani pasien					
2.	Saya tanggap dalam menangani pasien					
3.	Saya dapat memotivasi diri sendiri dalam bekerja					
4.	Saya mampu memahami perasaan orang lain					
5.	Saya mampu berinteraksi dengan baik pada pasien					

2. Kecerdasan Intelektual (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu berfikir secara logis sekalipun dalam bentuk hitungan dengan baik dan tepat.					
2.	Saya mampu mengingat nama serta sakit yang dikeluhkan pasien.					
3.	Saya mampu mengetahui dan memahami penyakit yang diderita pasien					
4.	Saya mudah memahami apa yang pasien keluhkan pada saya.					
5.	Saya cepat dalam memberikan pengamatan pada pasien dalam keadaan darurat sekalipun					
6.	Saya sering memberikan setidaknya masukan dan saran berkaitan dengan sakit yang dikeluhkan pasien					

3. Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja sebagai wujud tugas seorang perawat, dalam mencapai tujuan dari RS Paru Jember					
2.	Saya berusaha akan melayani pasien dengan penuh tanggung jawab					
3.	Saya bangga dan puas dapat bergabung dan bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan medis pada masyarakat di RS Paru Jember.					

4. Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap tugas dalam pekerjaan saya dengan baik.					
2.	Saya mengedepankan kejujuran dalam bekerja pada diri sendiri dan orang lain.					
3.	Saya sering memberikan saran jika terjadi permasalahan					
4.	Saya tidak pernah absen dan datang tepat waktu.					
5.	Saya akan bekerja dengan perasaan empati yang tinggi terhadap pasien					
6.	Saya mampu bekerja tim untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada pasien maupun organisasi.					
7.	Saya benar-benar menguasai pekerjaan dibidang keperawatan					
8.	Saya termasuk seorang yang memiliki wawasan yang luas sesuai bidangnya di keperawatan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
9	Saya bertanggung jawab secara personal jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan baik dalam menangani pasien atau organisasi.					
10	Saya mampu mengatur dan mengestimasi waktu kerja secara efektif dan efisien					



Lampiran 2 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	31-40 tahun	14	43.8	43.8	62.5
	41-60 tahun	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	46.9	46.9	46.9
	Perempuan	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat	28	87.5	87.5	87.5
	PerawatPelaksana	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	1	3.1	3.1	15.6
	5.00	1	3.1	3.1	18.8
	8.00	2	6.3	6.3	25.0
	9.00	1	3.1	3.1	28.1
	10.00	4	12.5	12.5	40.6
	11.00	1	3.1	3.1	43.8
	12.00	1	3.1	3.1	46.9
	14.00	1	3.1	3.1	50.0
	15.00	1	3.1	3.1	53.1
	16.00	1	3.1	3.1	56.3
	17.00	6	18.8	18.8	75.0
	19.00	2	6.3	6.3	81.3
	20.00	4	12.5	12.5	93.8
	21.00	1	3.1	3.1	96.9
	24.00	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	27	84.4	84.4	84.4
	S1	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	43.8	43.8	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	11	34.4	34.4	37.5
	5.00	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	12	37.5	37.5	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	53.1	53.1	53.1
	5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	9	28.1	28.1	31.3
	5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	19	59.4	59.4	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	20	62.5	62.5	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	50.0	50.0	50.0
	5.00	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	43.8	43.8	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	16	50.0	50.0	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	11	34.4	34.4	37.5
	5.00	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	43.8	43.8	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	31.3	31.3	31.3
	5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	17	53.1	53.1	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	50.0	50.0	50.0
	5.00	16	50.0	50.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	46.9	46.9	46.9
	5.00	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	15	46.9	46.9	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	4	12.5	12.5	18.8
	4.00	18	56.3	56.3	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	13	40.6	40.6	46.9
	5.00	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	1	3.1	3.1	6.3
	4.00	12	37.5	37.5	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	12	37.5	37.5	40.6
	5.00	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.8

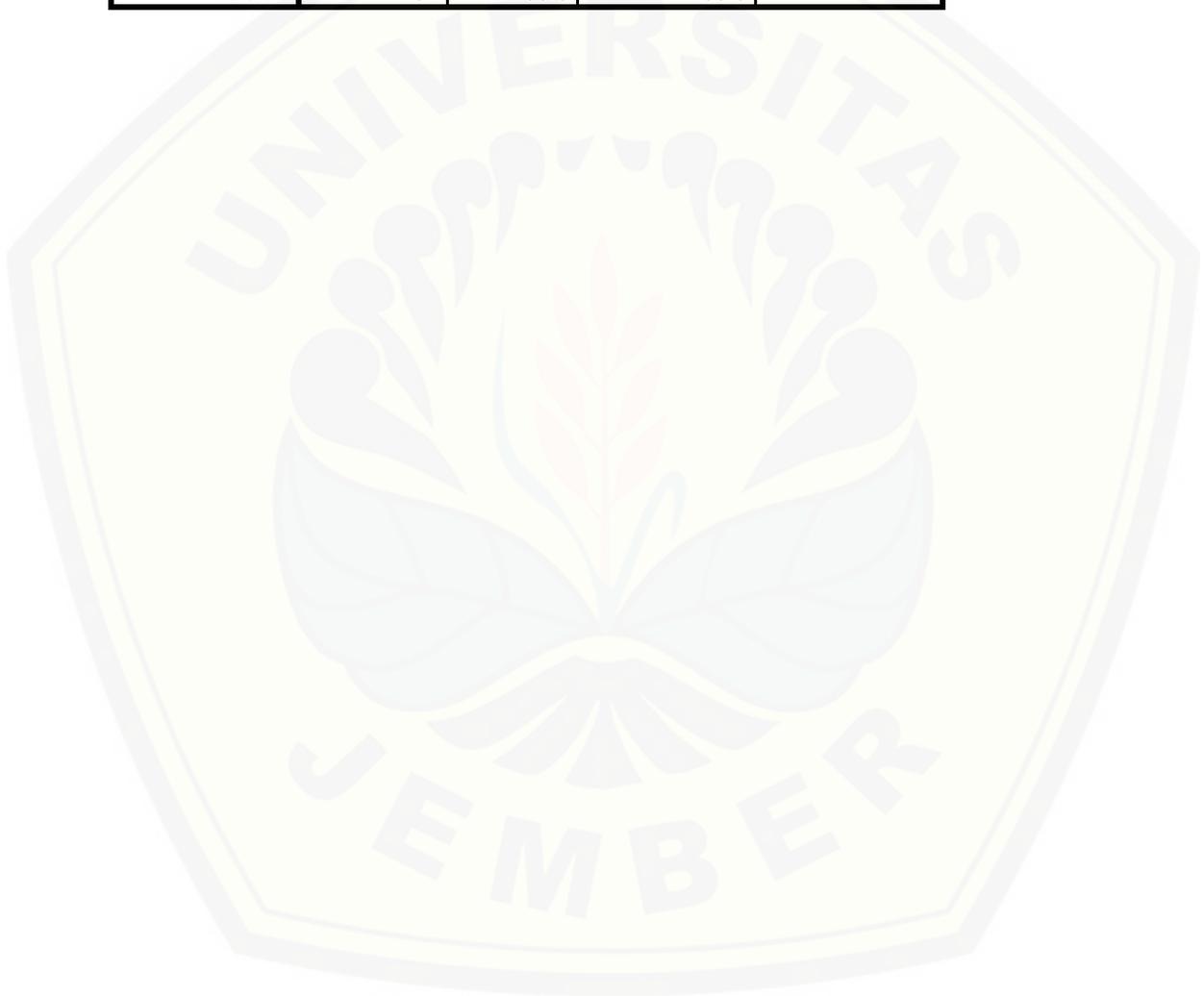
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	16	50.0	50.0	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	12	37.5	37.5	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	46.9	46.9	46.9
	5.00	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	



Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.836**	.617**	.576**	.609**	.842**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
X1.2 Pearson Correlation	.836**	1	.694**	.692**	.690**	.910**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
X1.3 Pearson Correlation	.617**	.694**	1	.767**	.618**	.871**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
X1.4 Pearson Correlation	.576**	.692**	.767**	1	.602**	.846**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
X1.5 Pearson Correlation	.609**	.690**	.618**	.602**	1	.820**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	32	32	32	32	32	32
X1 Pearson Correlation	.842**	.910**	.871**	.846**	.820**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.331	.492**	.324	.239	.362*	.615**
Sig. (2-tailed)		.065	.004	.071	.187	.041	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2 Pearson Correlation	.331	1	.475**	.523**	.520**	.330	.701**
Sig. (2-tailed)	.065		.006	.002	.002	.065	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3 Pearson Correlation	.492**	.475**	1	.504**	.626**	.510**	.796**

Sig. (2-tailed)	.004	.006		.003	.000	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4 Pearson Correlation	.324	.523**	.504**	1	.552**	.722**	.796**
Sig. (2-tailed)	.071	.002	.003		.001	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5 Pearson Correlation	.239	.520**	.626**	.552**	1	.650**	.803**
Sig. (2-tailed)	.187	.002	.000	.001		.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6 Pearson Correlation	.362*	.330	.510**	.722**	.650**	1	.795**
Sig. (2-tailed)	.041	.065	.003	.000	.000		.000
N	32	32	32	32	32	32	32
X2 Pearson Correlation	.615**	.701**	.796**	.796**	.803**	.795**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.629**	.396*	.783**
Sig. (2-tailed)		.000	.025	.000
N	32	32	32	32
Z.2 Pearson Correlation	.629**	1	.563**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
N	32	32	32	32
Z.3 Pearson Correlation	.396*	.563**	1	.837**
Sig. (2-tailed)	.025	.001		.000
N	32	32	32	32
Z Pearson Correlation	.783**	.857**	.837**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.689**	.494**	.000	.358*	.221	.142	.000	.408*	.438*	.563**
Sig. (2-tailed)		.000	.004	1.000	.044	.224	.439	1.000	.020	.012	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2 Pearson Correlation	.689**	1	.476**	.158	.515**	.091	.187	-.107	.358*	.247	.546**
Sig. (2-tailed)	.000		.006	.386	.003	.619	.306	.560	.044	.173	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3 Pearson Correlation	.494**	.476**	1	.171	.200	.046	.223	-.011	.550**	.386*	.566**
Sig. (2-tailed)	.004	.006		.351	.273	.804	.219	.952	.001	.029	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4 Pearson Correlation	.000	.158	.171	1	.452**	.671**	.538**	.154	.065	.238	.628**
Sig. (2-tailed)	1.000	.386	.351		.009	.000	.001	.399	.726	.190	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5 Pearson Correlation	.358*	.515**	.200	.452**	1	.287	.234	-.046	.209	.208	.556**
Sig. (2-tailed)	.044	.003	.273	.009		.111	.197	.804	.252	.253	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6 Pearson Correlation	.221	.091	.046	.671**	.287	1	.739**	.421*	.036	.446*	.704**
Sig. (2-tailed)	.224	.619	.804	.000	.111		.000	.016	.844	.011	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7 Pearson Correlation	.142	.187	.223	.538**	.234	.739**	1	.473**	.270	.281	.726**
Sig. (2-tailed)	.439	.306	.219	.001	.197	.000		.006	.135	.119	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8 Pearson Correlation	.000	-.107	-.011	.154	-.046	.421*	.473**	1	.133	.464**	.457**
Sig. (2-tailed)	1.000	.560	.952	.399	.804	.016	.006		.468	.008	.009

N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	.408*	.358*	.550**	.065	.209	.036	.270	.133	1	.358*	.541**
	Sig. (2-tailed)	.020	.044	.001	.726	.252	.844	.135	.468		.044	.001
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	.438*	.247	.386*	.238	.208	.446*	.281	.464**	.358*	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.012	.173	.029	.190	.253	.011	.119	.008	.044		.000
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.563**	.546**	.566**	.628**	.556**	.704**	.726**	.457**	.541**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.009	.001	.000	
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

Reliability Statistics

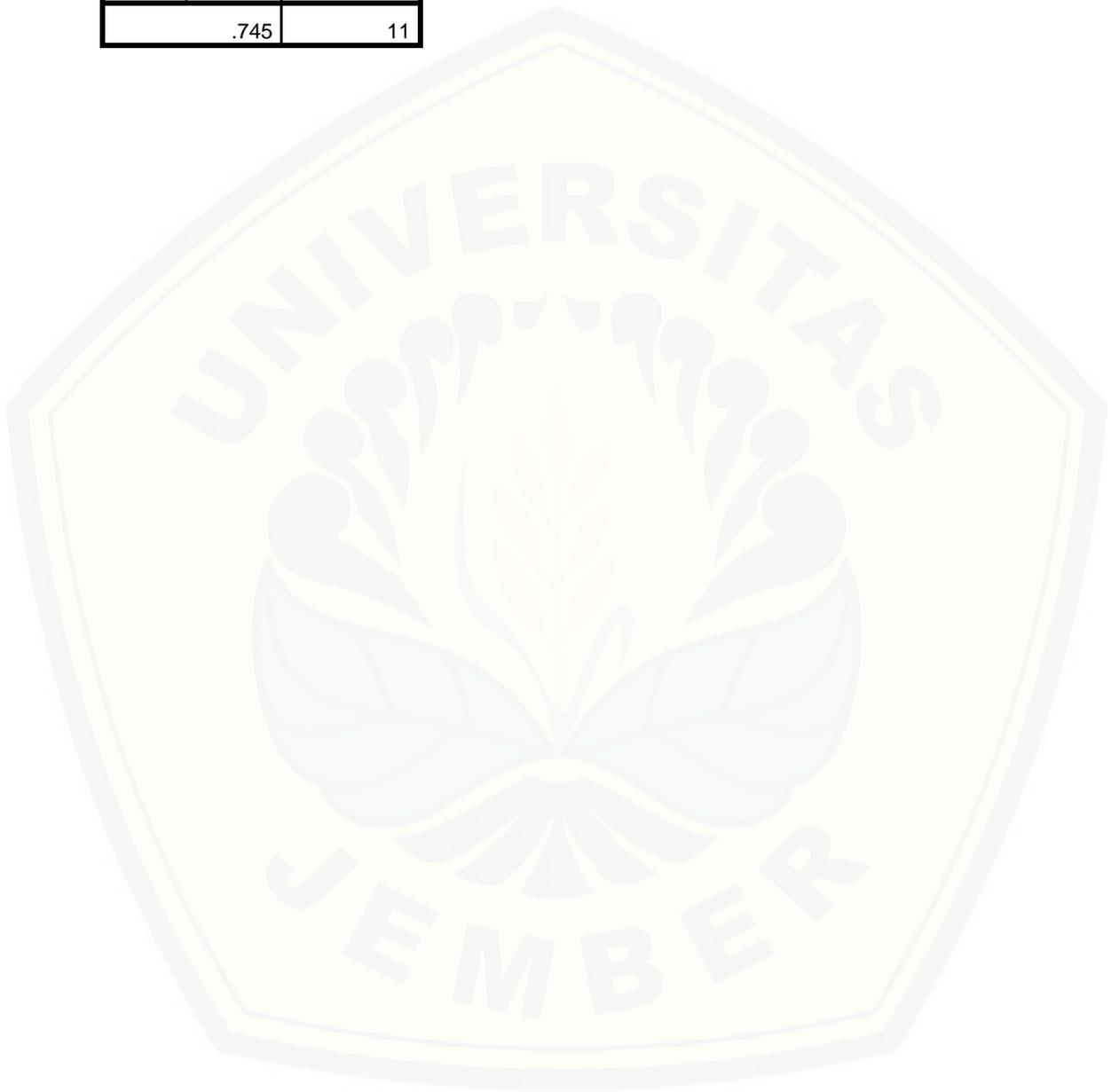
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11



**Lampiran 5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)
X-Z ke Y**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.017	.128		-.131	.897
	X1	.563	.132	.623	5.012	.000
	X2	.551	.304	-.379	2.803	.009
	Z	.414	.234	.473	3.059	.005

a. Dependent Variable: Y

X ke Z

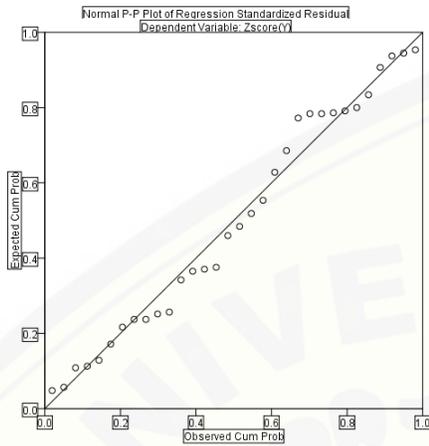
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.098	.100		-.979	.336
	X1	.576	.092	.393	3.008	.005
	X2	.565	.194	.522	3.998	.000

a. Dependent Variable: Z

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.017	.128		-.131	.897		
X1	.563	.132	.623	5.012	.000	.686	1.458
X2	.551	.304	.379	2.803	.009	.580	1.723
Z	.414	.234	.473	3.059	.005	.444	2.250

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.082E-17	.128		.000	1.000
X1	.000	.132	.000	.000	1.000
X2	.000	.304	.000	.000	1.000
Z	.000	.234	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

X-Z ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.017	.128		-.131	.897
	X1	.563	.132	.623	5.012	.000
	X2	.551	.304	-.379	2.803	.009
	Z	.414	.234	.473	3.059	.005

a. Dependent Variable: Y

X ke Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.098	.100		-.979	.336
	X1	.576	.092	.393	3.008	.005
	X2	.565	.194	.522	3.998	.000

a. Dependent Variable: Z

Lampiran 8 Rtabel

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

Lampiran 9 tTabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531

Lampiran 10 Rekapitulasi Kuisisioner

X1						X2							Z				Y										
1	2	3	4	5	Jumlah	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	11	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	14	5	5	5	2	5	2	2	2	5	4	37
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	3	22	4	5	5	14	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	40
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	5	28	4	5	3	12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	15	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	42
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	12	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	14	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	4	3	12	5	4	5	2	3	4	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38