

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang )**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**SESILIA DWI RINI WARYANTI  
NIM. C2A007113**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2011**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Sesilia Dwi Rini Waryanti

Nomor Induk Mahasiswa : C2A007113

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH  
KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KECERDASAN SPIRITUAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum  
Daerah Kota Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si

Semarang, 14 Oktober 2011

Dosen Pembimbing

(Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si)  
NIP. 19620925 198603 2001

## HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Sesilia Dwi Rini Waryanti

Nomor Induk Mahasiswa : C2A007113

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KECERDASAN  
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi Empiris pada Rumah  
Sakit Umum Daerah Kota Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 26 Oktober 2011**

Tim Penguji

Dra.Hj.Intan Ratnawati,M.Si. (.....)

Drs.H.Mudji Rahardjo, SU. (.....)

Andriyani, SE, MM. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Sesilia Dwi Rini Waryanti., menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang) ”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 14 Oktober 2011

Yang membuat pernyataan,

(Sesilia Dwi Rini Waryanti)

NIM : C2A007113

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Mata Tuhan tertuju kepada orang yang cinta kepadaNya. Tuhan menjadi perisai kuat dan sandaran yang kokoh, naungan terhadap angin yang panas dan perlindungan terhadap panas terik siang hari, penjagaan sehingga tidak tersandung dan pertolongan, sehingga tidaklah runtuh”*

*(Sirakh 34 : 16)*

*Tuhan tak'kan terlambat !*

*Juga tak'kan lebih cepat*

*Semuanya ...*

*Dia jadikan indah tepat pada waktuNya*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk;*

*Kedua orang tuaku...*

*Keluargaku...*

*Orang-orang yang ku kasih...*

*dan Pecinta membaca semuanya..*

## **ABSTRAKSI**

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja karyawan sangat membantu pihak rumah sakit dalam meraih prestasi kerja, serta mewujudkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan pihak rumah sakit dan institusi yang memperkerjakan karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja rumah sakit pun menjadi baik.

Penelitian ini mencoba untuk menguji beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan? dan (2) Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di RSUD kota Semarang. Terdapat 100 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa simple random sampling. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan spiritual. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*Basically, the employee performance are the result of a complex processes, both derived from factors internal and external factors. Employee's performance is very help ful to the hospital in the accomplishment of work, and to realize short-term goals and long term. A good employee. If the employee;s performance is good then hospital's performance became better.*

*This study attempts to examine some of the factors suspected to have an influence on employee performance, namely emotional intelligence and spiritual intelliencia. The research question posed in this study were: (1) How the effect of emotional intelligence on the performance of employees? and (2) How the influence of spiritual intelligence on the performance of employees?*

*This research have been conducted in RSUD Semarang City. There are 100 respondents who have been selected as asample by using sampling techniques in the form of simple random sampling. Questionaire was usede as a tool in data collection method. Techniques of data analysis in this stuydy is the multiple regression analysis. The study found that the hypothesis in this study have been shown to significantly. Emotional intelligence and spiritual intelligence have a positive and significant impact on employees performance. Variables that have the most impact is the spiritual intelligence. The implication in this study is emotional intelligence and spiritual intelligence plays an equally important both individually and jointly in improving the employee performance.*

*Key words : emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan bimbingan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak bekerja sendiri. Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain:

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Suharnomo, SE, M.Si selaku dosen wali yang telah mendampingi penulis selama masa perkuliahan serta memberikan saran selama kuliah.
4. Bapak Drs. Fuad Mas'ud. MIR yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan ilmu dan masukan yang sangat bermakna bagi penulis.

5. Segenap dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan pendidikan dan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
6. Seluruh karyawan dan responden di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang atas kesediaannya meluangkan waktu dan kerjasamanya demi kelancaran skripsi ini.
7. Ibu dan Bapak selaku kedua orang tuaku yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materi selama kuliah dan penyusunan skripsi. Tidak ada seorang pun yang dapat memberi kasih sayang tak bersyarat sebesar yang kalian berikan untukku dan atas segala doa yang terucap untukku.
8. Kakakku Esti dan Adikku Siska, yang telah memberi semangat dan doa untukku.
9. Sigit Prayitno terimakasih atas dukungan, semangat dan kesabaran yang telah kau berikan, sangat berarti untukku.
10. Sahabatku D'VANILA (Didi, steVy, sukma, agNez, putrI dan Agustin) yang terbaik, terimakasih untuk semua kebersamaan kita dan pelajaran hidup yang kita dapat bersama, serta motivasi, semangat yang telah kalian berikan, pengalaman dan kenangan yang kita lalui.
11. Teman-teman Manajemen Squad 2007 Holong, Cintiya, Ika, Atina dan SDM 2007 Ayu, Dewi, Fadil, Dewan, Abas, Sandi, Aldo, Gama, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan, bantuan dan kerjasamanya.
12. Teman-teman KKN Kelurahan Tawang Mas, Kecamatan Semarang Barat 2010.

13. Seluruh pihak-pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat diucapkan oleh penulis satu per satu

Seperti gading tak ada yang tak retak, penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini tidaklah sempurna. Akhir kata, penulis meminta maaf apabila ada kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membacanya dan untuk penelitian selanjutnya. Penulis berharap, penelitian selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini.

Semarang, 14 Oktober 2011

Penulis

Sesilia Dwi Rini Waryanti

NIM. C2A007113

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I     PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II     TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2. Kecerdasan Emosional .....	17
2.1.3. Kecerdasan Spiritual .....	21
2.2. Penelitian Terdahulu .....	26
2.3. Kerangka Pemikiran.....	27

	2.4. Hipotesis.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
	3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
	3.2. Populasi dan Sampel.....	33
	3.3. Jenis dan Sumber Data.....	34
	3.4. Metode Pengumpulan Data.....	35
	3.5. Metode Analisis Data.....	36
	3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	36
	3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
	3.5.3 Analisis Regresi Berganda.....	40
	3.5.4 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
	4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	43
	4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	43
	4.2. Gambaran Umum Responden.....	45
	4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	45
	4.2.2 Responden Menurut Usia.....	46
	4.2.3 Responden Menurut Agama.....	47
	4.2.4 Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	48
	4.2.5 Responden Menurut Masa Kerja.....	49
	4.2.6 Responden Menurut Status Perkawinan.....	50
	4.3. Analisis Data.....	50
	4.3.1 Analisis Data Kuantitatif.....	50
	4.3.1.1 Uji Reabilitas.....	50
	4.3.1.2 Uji Validitas.....	51
	4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
	4.3.3 Analisis Regresi.....	59
	4.3.4 Uji Hipotesis.....	60
	4.3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61

4.4 Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN.....	71

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Komplain Pasien RSUD kota Semarang Tahun 2011 .....	3
Tabel 1.2 Komposisi Perawat berdasarkan Pembagian Unit Kerja dan Golongan RSUD kota Semarang.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Usia .....	47
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Agama.....	47
Tabel 4.5 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.6 Data Responden Menurut Masa Kerja.....	49
Tabel 4.7 Data Responden Menurut Status Perkawinan.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilita .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional .....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual .....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas .....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Model Regresi .....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	60
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
Gamabar 4.1 Bagan Struktur Organisasi RSUD kota Semarang Tahun 2011.	44
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	55
Gambar 4.3 Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.4 Histogram untuk Frekuensi (Penyebaran) Data .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner .....	71
Lampiran B Tabulasi Data Mentah .....	78
Lampiran C Hasil Uji Reabilitas .....	87
Lampiran D Hasil Uji Validitas.....	90
Lampiran E Hasil Asumsi Klasik.....	93
Lampiran F Hasil Regresi Berganda.....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2008).

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, termasuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Undang-undang tersebut mengamanatkan sikap profesionalisme pada semua lembaga penyelenggara pelayanan publik. Hal ini bertujuan membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang dilakukannya.

Rumah sakit, sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas dan standar pelayanan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang merupakan sebuah Instansi pemerintah daerah, memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai petunjuk SK Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Nomor KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Sesuai Kepmenpan tersebut, maka setiap karyawan di Rumah Sakit Umum Kota Semarang harus dapat memberikan layanan yang prima sesuai standar organisasi yang ditetapkan. Hal ini bertujuan agar konsumen (masyarakat) yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan.

Meskipun manajemen beserta karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang telah berusaha memberikan layanan terbaik, namun masih terdapat ketidakpuasan di kalangan masyarakat, pengguna jasa layanan rumah sakit tersebut. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD kota Semarang bulan Januari – Mei tahun 2011, adanya kritik yang disampaikan oleh pasien kepada RSUD kota Semarang, sebagai ungkapan komplain terhadap kurangnya pelayanan di RSUD kota Semarang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD kota Semarang, terdapat dua jenis komplain, yaitu komplain pasien yang dapat segera diatasi dan komplain pasien yang perlu ditindak lanjuti lebih intensif lagi. Pada tabel 1.1 dapat diketahui tingkat komplain pasien yang perlu ditindak lanjuti lebih intensif lagi, bulan Januari – Mei 2011 yang ditujukan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Semarang, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Komplain Pasien RSUD kota Semarang Tahun 2011**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Komplain</b>	<b>Rangkuman Jenis Komplain</b>
Januari	10	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tingkat keramahan</li><li>- Perawat kurang control pasien</li><li>- Kurangnya tingkat komunikasi dan pelayanan</li></ul>
Februari	2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tingkat keramahan</li><li>- Kesimpangsiuran informasi</li></ul>
Maret	5	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tingkat keramahan</li><li>- Sikap sopan, ramah ditingkatkan</li><li>- Pelayanan kurang</li><li>- Menyepelekan pasien</li></ul>
April	2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tingkat keramahan</li><li>- Pelayanan kurang</li></ul>
Mei	1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pelayanan kurang dan tidak tanggap</li></ul>
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	-

*Sumber: RSUD kota Semarang, 2011*

Oleh karena adanya komplain dari pasien, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen untuk terus meningkatkan kinerja rumah sakit.

Kinerja sumber daya manusia (karyawan) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang

dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Simamora (1995) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Sedangkan Rahmatullah (2003) menjelaskan bahwa kinerja SDM dipengaruhi tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Sedangkan menurut Keith Davis (1989; dalam Mangkunegara, 2010), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di RSUD kota Semarang, yang merupakan sebuah Instansi pemerintah daerah yang keseluruhan pekerjaan di dalamnya sangat mengandalkan faktor manusia. Hal ini juga berkaitan dalam rangka memenuhi amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yang memberikan tanggung jawab moral serta pengabdian.

Penelitian ini mengambil RSUD kota Semarang, dikarenakan ada keterkaitan dengan motto RSUD kota Semarang yaitu melayani dengan ikhlas dan nilai-nilai yang digunakan oleh RSUD kota Semarang yaitu kebersamaan, profesional, kejujuran, keterbukaan dan disiplin yang cukup sesuai antara obyek penelitian

dengan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya bagian perawat di RSUD kota Semarang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD kota Semarang dapat diketahui komposisi karyawan bagian perawat berdasarkan pembagian unit kerja dan golongan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Komposisi perawat berdasarkan pembagian unit kerja dan status kepegawaian RSUD kota Semarang tahun 2010**

Unit Kerja	Status Kepegawaian				Jumlah
	PNS	CPNS	Kontrak	TPHL	
Anesthesi	3	3	-	-	6
Arimbi	5	3	4	-	12
Banowati	5	2	6	-	13
Bima	7	5	5	-	17
HCU	3	5	4	-	12
ICU	11	1	4	-	16
Instalasi Bedah Sentral	17	6	1	-	24
Instalasi Gawat Darurat	8	3	5	1	17
Instalasi Hemodialisa	5	2	2	-	9
KB & Perinatal/Srikandi	9	-	-	-	9
Parikesit	7	1	6	-	14
Peristi	-	2	-	-	2
Poli, Poli Eksekutif	14	-	1	-	15
Prabu Kresna	5	3	7	-	15
VIP Brotojoyo	4	3	2	-	9
VK & Gyn	1	-	1	-	2
Yudistira	5	6	6	-	17
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>209</b>

*Sumber: RSUD kota Semarang, 2010*

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tempat kerja perawat terbagi menjadi 17 tempat yang tersebar di seluruh wilayah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, dengan karyawan yang berprofesi sebagai perawat sebanyak 209 orang dengan rincian 109 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil), 45 orang CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), 54 orang kontrak dan 1 orang TPHL (Tenaga Pegawai Harian Lepas).

Dari hasil data yang ada di RSUD kota Semarang, pada karyawan yang berprofesi sebagai perawat dapat dilihat bahwa masih ada dari sebagian besar perawat yang kurang bisa mengelola emosi mereka, yang berdampak pada pelayanan pasien tersebut dan selalu adanya komplain dari pasien setiap minggunya. Semuanya tertulis pada buku kritik dan saran yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah kota Semarang, berupa komplain yang harus ditindak lanjuti secara lebih intensif dan komplain yang bisa diatasi dengan segera.

Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual.

Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Padahal hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan

inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Edwardin (2006).

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan hasil penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi sebuah urgensi dilakukannya penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Peningkatan kinerja para karyawan perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam melakukan pekerjaan, dimana kerja ditentukan juga oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan karyawan dalam berhubungan dengan orang lain, dimana bisa disebut sebagai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Berdasarkan dari hasil data yang ada di RSUD kota Semarang, terdapat permasalahan yang ada pada karyawan yang berprofesi sebagai perawat, dapat dilihat dari data komplain dari pasien setiap minggunya. Semuanya tertulis pada buku kritik dan saran yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah kota Semarang, berupa komplain yang harus ditindak lanjuti secara lebih intensif dan komplain yang bisa diatasi dengan segera. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terus menurunnya kinerja perawat di RSUD kota Semarang, sehingga perlunya perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

#### a. Bagi Perusahaan

- Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
- Pimpinan rumah sakit dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan khususnya bagian perawat, setelah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan mereka diperhatikan.

#### b. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

### **Bab I           Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

## **Bab II      Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

## **Bab III      Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data dan metode analisis.

## **Bab IV      Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

## **Bab V      Penutup**

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang Mangkunegara (2010). Definisi kinerja sumber daya manusia dinyatakan oleh beberapa ahli, diantaranya: ”perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan” Dessler (1993), ”kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau *successful role achievement* yang diperoleh dari pembuatan-pembuatannya” As’ad (1991), ”hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” Mangkunegara (2009), ”konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan” Siagian (2003).

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Gibson et. all (1995) mendefinisikan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan

atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Gomes (1995) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta Efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000; dalam Mangkunegara, 2010) yang merumuskan bahwa:

*Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

*Motivation* = *Attitude* + *Situation*

*Ability* = *Knowlage* + *Skill*

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (1995), kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- (1) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi,

*attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi; (3) faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Dale Timple (1992; dalam Mangkunegara, 2010), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi: (1) faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja; (2) faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan

sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi; (3) faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

### 4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

### 5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Mangkunegara (2010) menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan Menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

### **2.1.2 Kecerdasan Emosional**

Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Cooper dan Sawaf (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan

emosi menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya *memiliki* perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar *mengakui* dan *menghargai* perasaan-pada diri kita dan orang lain-dan untuk *menanggapinya* dengan tepat, *menerapkannya* dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Agustian (2006), menerjemahkan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Sternberg dan Salovey (1996; dalam Goleman, 2003) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan ia mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan mengambil keputusan-keputusan secara mantap. Contohnya sikap yang diambil dalam menentukan berbagai pilihan seperti memilih sekolah, sahabat, profesi, sampai kepada pemilihan pasangan hidup.

Pengertian kecerdasan emosional yang lain dikemukakan oleh Mayer (1990; dalam Goleman, 2003) adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan-perasaan sendiri dan perasaan orang

lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan sendiri. Ada dua sisi kecerdasan emosi, yaitu kepandaian memahami emosi dan menambahkan kreativitas dan intuisi pada pikiran logis.

Mayer (1990; dalam Goleman, 2003) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari.

Purba (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan di bidang emosi, yaitu kemampuan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain (empati).

Awangga (2008) menyatakan bahwa kecerdasan emosional identifikasi atau mengenali nama-nama orang lain; mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, menunda atau mengetahui perbedaan emosi. Keterampilan kognitif antara lain, mengenali isyarat dan aturan sosial atau sopan santun, introspeksi atau evaluasi diri, berpikir positif; kesadaran diri, dan menyelesaikan masalah. Sementara keterampilan perilaku meliputi kemampuan *non-verbal* (menyampaikan pesan atau emosi dengan bahasa atau isyarat tubuh) dan verbal (berbicara).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan definisi kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosi sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri, serta menjalin hubungan dengan orang lain.

Goleman (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri,

memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

*Self Awareness* adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

*Self Management* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

*Self Motivation* merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

*Empathy* merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan

saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

#### 5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

*Relationship Management* adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Goleman (2003) lebih lanjut mengatakan bahwa yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah 1) kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya, 2) kemampuan menangani emosi sendiri, 3) kemampuan memotivasi diri untuk terus maju, 4) kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan 5) kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

#### **2.1.3 Kecerdasan Spiritual**

Zohar dan Marshall (2001) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman

dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

Eckersley (2000; dalam Trihandini, 2005) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia. Agustian (2006) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Berman (2005; dalam Trihandini, 2005) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri.

Macormick (1994; dalam Trihandini, 2005) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Asih (2004) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual digunakan untuk menghadapi masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan. Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain. Seorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggungjawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain, dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna yang lebih bernilai, luas dan kaya terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang.

Zohar dan Marsyal (2000) memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

1. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).

4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
6. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
7. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: "Mengapa" ("*why*") atau "Bagaimana jika" ("*what if?*") dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
8. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "*field-independent*" ("bidang mandiri"), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Sukidi (2002) menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual Zohar dan Marsyal, yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:

1. Mutlak jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

### 3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

### 4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

### 5. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual adalah 1) kejujuran, 2) keterbukaan, 3) pengetahuan diri, 4) fokus pada kontribusi, dan 5) spiritual non dogmatis.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia, yang

menjadi rujukan peneliti ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	S.K. Chakraborty dan Debangsu Chakkraborty (2004)	<i>The Transformed Leader and Spiritual Psychology: a Few Insight</i>	Hasil penelitian menunjukkan spiritualitas sebagai suatu model yang dibangun untuk kepemimpinan transformasional. Spiritual berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya.
2	R.A. Fabiola Trihandini (2005)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.
3	Laras Tris Ambar Suksesi Adwardin, (2006)	Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian dengan metode <i>Structural Equation Modelling</i> menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM.
4	Darufitri Kartikandari,	Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ,	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional

	(2002)	dan IQ terhadap Kinerja Karyawan	memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif yang signifikan juga nampak dalam tingkat kecerdasan emosi.
5	Reza Surya dan Santosa T.H, (2004)	Pengaruh Emotional Quotient Auditor terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja sumber daya manusia dewasa ini dituntut untuk terus ditingkatkan di dunia usaha. Hal ini dikarenakan adanya persaingan usaha yang sangat ketat, tuntutan pemenuhan kepuasan konsumen, dan adanya tuntutan target yang harus tercapai. Untuk meningkatkan kinerja SDM, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan itu sendiri.

Secara umum keahlian seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu keahlian teknis dan keahlian mental. Keahlian teknis sering disebut *job skill* atau *hard skill*, adalah pengetahuan dan keterampilan fisik seorang karyawan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai kompetensi ilmunya. Sedangkan keahlian mental atau *soft skill* menunjukkan instuisi, kepekaan, dan ketahanan mental karyawan.

Menurut Awangga (2008) terdapat tujuh kemampuan *soft skill* yang mendasar yang dibutuhkan dunia kerja yakni: kemampuan adaptasi, kemampuan melayani klien, komunikasi yang efektif, kemampuan *problem solving*, dorongan untuk

berprestasi, kemampuan berkolaborasi dalam tim, bisa dipercaya dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Majalah SWA (Mei 2006) yang menunjukkan *Softskill* yang dibutuhkan oleh dunia bisnis antara lain adalah kemampuan *interpersonal* yang baik, mampu bekerja sama, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab, dapat memformulasikan dan mengatasi masalah dengan baik, jujur, mempunyai kepercayaan diri, mempunyai visi ke depan, ketrampilan berkomunikasi, memiliki pengetahuan manajerial yang baik, kemampuan belajar tinggi dan masih banyak lagi.

Kemampuan *soft skill* yang dijelaskan di atas merupakan kecerdasan manusia yang dinamakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Goleman (2003) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental. Sejalan dengan itu Agustian (2001) menjelaskan bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.

Suatu penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis (2001; dalam Trihandini, 2005) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang dapat

dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik, namun apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik, maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Hasil penelitian yang lain menunjukkan pentingnya kecerdasan spiritual di dunia kerja. Wiersma (2002; dalam Trihandini, 2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seorang yang membawa makna spiritual dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga karirnya dapat berkembang lebih maju.

Penelitian yang dilakukan oleh Chakraborty (2004) menjelaskan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya. Mereka akan lebih dihargai oleh karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik karena para karyawan dapat belajar saling memahami dan menghargai.

Hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan akan memberikan banyak manfaat, seperti menurunnya tingkat penyelewengan (*fraud*), meningkatkan produktivitas, menciptakan suasana lebih harmonis, meningkatkan citra perusahaan di hadapan pelanggan dan pemasok, meningkatkan tingkat pertumbuhan perusahaan,

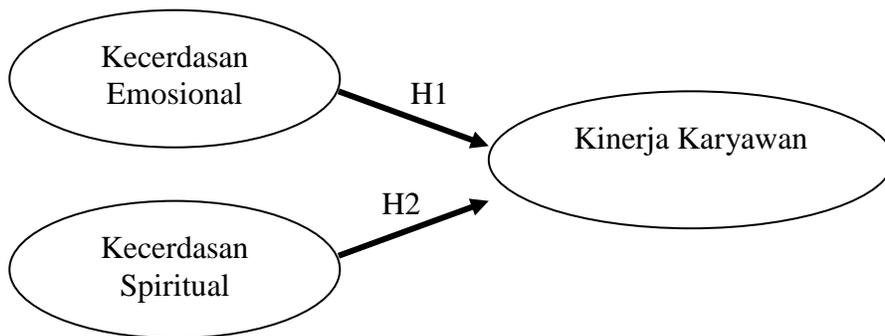
menurunkan *turnover* karyawan, menurunkan tingkat kesalahan dan meningkatkan *awareness*.

Hasil penelitian yang dilakukan Trihandini (2005) menemukan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Edwardin (2006) yang menyimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## **2.4 Hipotesis**

Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja sumber daya manusia ( $Y$ ).

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu: mendefinisikan operasional variabel penelitian, menyusun indikator variabel penelitian, dan menyusun instrumen (kuesioner penelitian), yang selengkapnya dapat dijelaskan pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran
1	Kecerdasan Emosional	Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.	1. Pengenalan diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Ketrampilan Sosial	Skala likert 1 s.d 5
2	Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih bermakna.	1. Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritual non dogmatis	Skala likert 1 s.d 5
3	Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Skala likert 1 s.d 5

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Sugiyono (1999) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah kota Semarang dengan jabatan sebagai perawat sebanyak 209 orang.

Sampel dapat diartikan sebagai subset dari populasi (Ferdinand, 2006). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan salah satu jenis metode dalam probability sampel yaitu simple random sampling, dimana setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel (Ferdinand, 2006), responden tersebut dipilih secara random berdasarkan undian.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Yamane (Ferdinand, 2006) adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Populasi

d : Margin of Error Maximum, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bias ditolerir (ditentukan 10%)

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah:

$$\frac{209}{1+209 (0.10)^2}$$
$$= 99,52$$

\*jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapat dari arsip bagian pengelola kepegawaian dan bagian pengembangan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Selain

itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran permasalahan yang biasanya terjadi, namun karena keterbatasan yang ada tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

2. Kuesioner

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner, yang merupakan suatu teknik menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi responden.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan skala ini, peneliti dapat

mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden akan disertai dengan alternatif jawaban yang diberi skor mulai dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Netral), angka 4 (Setuju), angka 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

#### **3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  Nunnally (1967; dalam Ghozali, 2005).

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

#### **1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkolreasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, yaitu variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak

dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/tolerance$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance < 0,1$  atau sama dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tidak mengetahui variabel-variabel independen mana saja yang paling berkorelasi (Ghozali, 2005).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-*standarized* (Ghozali, 2005). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data, dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan dibawah ini:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima atau data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak atau tidak berdistribusi normal.

### 3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Spritual ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Model tersebut digunakan untuk mendapatkan model regresi yang fit serta meminimumkan gejala heterokedasitas yang biasanya terjadi pada data *cross section*.

Persamaan yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Karyawan

$a$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$

$X_1$  : Variabel faktor Kecerdasan Emosional

$X_2$  : Variabel faktor Kecerdasan Spiritual

$e$  : *standard error* ( tingkat kesalahan )

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F, dan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a.  $H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , variabel-variabel (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

b.  $H_0 : b_1 = b_2 \neq 0$ , variabel-variabel (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

### 3.5.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil (Ghozali, 2005).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variable independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variable independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.