

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan

Adi Lukman Hakim^{1*}, Ita Saniatuz Zumala^{*}

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

Abstract

Pendahuluan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan. **Metode:** Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Subjek penelitian ini yakni Karyawan rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran. Objek penelitian ini yakni kecerdasan emosional. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*, yaitu memilih responden sebagai sampel dengan acak. Dalam pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji determinasi (R^2). **Finding/Results:** Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dengan nilai probabilitas (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dan bisa dilihat dari Thitung > Ttabel yaitu $22,589 > 2,00172$ yang berarti Thitung lebih besar dari Ttabel H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai determinasi (R^2) diperoleh $0,898$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh cukup besar terhadap variabel terikat yaitu sebesar $89,8\%$ sedangkan sisanya $10,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawana

Article Info

Affiliation:

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Muhammadiyah Paciran,
Lamongan, Jawa Timur,
Indonesia.

*Correspondence:

E-mail address:

adilukmanhakim92@gmail.com,
sania.sinatra24@gmail.com

Article History:

Received: 10 Oktober 2017

Accepted: 23 Agustus 2018

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Pada era globalisasi ini seluruh Negara di dunia ini di tuntut untuk lebih selektif lagi dalam memilih sumber daya manusia. Dikarenakan persaingan dalam pekerjaan tidak hanya pada lingkup regional saja akan tetapi juga pada lingkup global. Oleh karena itu kinerja dari sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memajukan perusahaan. 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 merupakan perusahaan yang bergerak pada pelayanan publik, yang dituntut untuk memberi pelayanan dengan baik, cepat, dan mudah. Dimana hal ini dapat dilakukan apabila kualitas serta standar pelayanan sudah terpenuhi.

Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk selalu dipertahankan, serta dikembangkan”, (Hidayati, 2008). Sumber daya manusia tidak hanya penting untuk dikembangkan dan diperhatikan saja namun sangatlah penting untuk diperhatikan kinerjanya.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis dalam Trihandini (2005) 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. Sedangkan penelitian Trihandini (2005), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan penelitian yang diatas.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran, yang merupakan sebuah rumah sakit swasta di Kecamatan Paciran yang keseluruhan pekerjaan di dalamnya sangat mengandalkan faktor manusia. Hal ini juga berkaitan dalam rangka memenuhi amanat Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yang memberikan tanggung jawab moral serta pengabdian. Penelitian ini mengambil Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri Kandangsemangkon-Paciran dikarenakan ada keterkaitan dengan visi Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri yaitu “Sebagai sarana beribadah kepada Allah SWT yang mengutamakan kesehatan penderita dengan pelayanan cepat, bermutu dan terjangkau” nilai-nilai yang digunakan oleh Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri yaitu professional, jujur, keterbukaan dan disiplin yang cukup sesuai antara objek penelitian dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dimana terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya bagian perawat di Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri menunjukkan bahwa kecerdasan emosional para karyawan sudah bisa dikatakan baik.Hal ini dibuktikan dengan pemberian pelayanan yang baik terhadap para pasien, selain itu juga memiliki kemampuan pengelolaan emosi, pengendalian diri, motivasi, serta memiliki empati dan keterampilan social yang baik pada karyawan Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri. Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui factor internal (individu) karyawan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dan di dasari oleh kecerdasan seseorang. Sebagian besar Negara berkembang termasuk indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Ini adalah salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM Indonesia. Dengan latar belakang diatas dan betapa pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri.”**

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2007), menyatakan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis. Dalam bukunya Golemen (2007:411) mengemukakan beberapa macam emosi yaitu :

1. Amarah : beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati.
2. Kesedihan : pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, putus asa.
3. Rasa takut : cemas, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri.

4. Kenikmatan : bahagia, gembira, riang, puas, senang, terhibur, bangga
5. Cinta : penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih.
6. Terkejut : terkesiap, terkejut.
7. Jengkel : hina, jijik, muak, mual, tidak suka
8. Malu : malu hati, kesal

Goleman melanjutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Kemampuan pengenalan diri akan membuat karyawan dapat memahami apa yang dirasakannya dan dibutuhkan pengendalian diri agar karyawan dapat mengontrol emosinya. Motivasi dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja pada karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Empati dibutuhkan agar karyawan dapat memahami apa yang orang lain rasakan sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan keterampilan sosial karyawan.

Mayer (1990) dalam Goleman (2003), mendeskripsikan pengertian kecerdasan emosional adalah sebagai suatu kelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain serta sebuah kemampuan untuk mengatur perasaan sendiri. Terdapat dua sisi pada kecerdasan emosi, yaitu kepandaian memahami emosi dan menambahkan kreativitas dan intuisi pada pikiran logis. Mayer (1990) dalam Goleman (2003) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosi seorang individu berkembang sejalan dengan usianya dan pengalaman dari anak-anak hingga dewasa, serta kecerdasan emosional dapat dipelajari. Semakin seseorang bertumbuh menjadi dewasa maka kecerdasan emosionalnya juga akan berkembang mengikuti perkembangan usia individu tersebut.

Goleman (2003), menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi menjadi lima, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Salah satu yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kecerdasan emosi meliputi pengelolaan bentuk emosi yang positif maupun yang negatif. Kecerdasan emosi tersebut dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat mempertahankan kinerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2010). Kinerja seorang karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan

kuantitasnya saja yaitu berapa banyak output yang dihasilkan, waktu dalam menyelesaikan tugas, namun juga dinilai secara kualitasnya juga meliputi ketepatan dalam bekerja, kemampuan mengevaluasi, kemampuan karyawan dan ketrampilannya.

Wirawan (2009), menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Hakekat dari kinerja pekerjaan bergantung pada tuntutan pekerjaan, tujuan dan misi organisasi serta kepercayaan dari organisasi tentang perilaku mana yang sebagian besar dihargai (Befort dan Hatstrup, 2003 dalam Yozgat 2013).

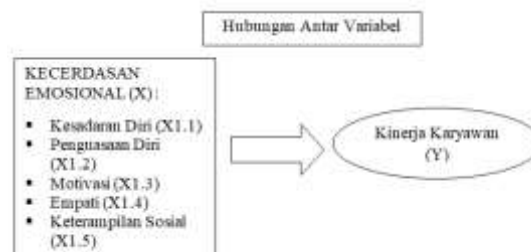
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Malthis dan Jackson (2006:113-114) yaitu:

1. Kemampuan Individual: Kemampuan individual karyawan mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan yang dimiliki karyawan mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.
2. Usaha yang Dicurahkan: Usaha yang dicurahkan karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran serta motivasinya.
3. Dukungan Organisasional: Dukungan organisasional yaitu perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan dasarnya adalah apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan karyawan.

Apabila faktor-faktor yang disebutkan diatas dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan dapat mendorong kinerja karyawan perusahaan menjadi lebih baik. Malthis (2004), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen berikut ini:

1. Kuantitas dari hasil;
2. Kualitas dari hasil;
3. Ketepatan waktu dari hasil;
4. Kehadiran;
5. Kemampuan bekerja sama.

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan
H1: diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Kesadaran diri terhadap Kinerja karyawan
H1.1: kesadaran diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh Penguasaan diri terhadap kinerja karyawan
Ha1.2: diduga penguasaan diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan
Ha1.3: diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh Empati terhadap kinerja karyawan
Ha1.4: diduga empati berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Pengaruh Keterampilan sosial terhadap kinerja karyawan
Ha1.5: diduga keterampilan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana karena variabel bebasnya terdiri dari satu variabel yang mempengaruhi disebut Independent Variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut Dependent Variable (variabel terikat). Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (Independent) yaitu Kecerdasan Emosional (X), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran, Lamongan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan informasi yang valid maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data yang tepat. Menurut Arikunto (2006), mengatakan bahwa mengumpulkan data adalah mengamati variable yang akan diteliti dengan metode observasi, kepustakaan, angket atau kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013:118). Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah :

Diketahui: $N = 150$

$$D = 10\%$$

$$\text{Maka : } n = \frac{150}{1+150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150 (0,01)}$$

$$n = 60$$

Jadi jumlah minimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 60 responden

3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya

Variabel-variabel yang akan di definisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner penelitian sebagai berikut:

a. *Kecerdasan emosional (X)* adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak positif (menurut Wibowo dalam Kenedy 2013). Adapun indikator-indikatornya adalah :

1. Kesadaran diri.
2. Pengaturan diri
3. Motivasi
4. Empati
5. Keterampilan sosial

b. *Kinerja karyawan (Y)* adalah kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan (Menurut Malthis dan Jackson, 2006).

Adapun indikator-indikatornya adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

3.6 Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (2010) dalam Sani (2010), menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

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

Keterangan :

X: Skor Item

Y: Skor Total

XY: Skor Pertanyaan

N: Jumlah responden Untuk diuji coba

r: Korelasi *product moment*

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Sani (2010:249), dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana koesioner dikatakan reliable jika nilai *Cranbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untun *Cranbach Alpha* adalah:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Dimana :

r: Reliabilitas Instrumen

k: Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_b^2$:Jumlah Varian

S_1^2 : Total Varian

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable (Sani, 2010). Menurut Singarimbun Instrument (alat ukur) dikatakan valid atau reliable, jika hasil perhitungan memiliki koefisien kendala (reabilitas) sebesar = 0,05 atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto dalam Sani, 2010:251).

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 Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso dalam Sani, 2010:256). Uji ini berfungsi untuk mengetahui signifikan data yang terdistribusi normal, dengan pedoman pengambilan keputusan.

- a) Jika nilai Sig, $\geq 0,05$ (diatas a), maka H_0 ditolak, artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal
- b) Jika nilai Sig, $< 0,05$ (di bawah a), maka H_0 diterima. Artinya data yang digunakan tidak berasal dari distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

3. 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 pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana

sumbu Y adalah Y yang telah dipresikdi 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 dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual menerangkan variasi variabel dependennya (Ghozali, 2011). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Bila jumlah *degree of freedom (df)* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 ditolak bila nanti t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis, alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Dengan membandingkan nilai statistic t dengan titik kritis menurut table. Apabila hasil statistic nilai t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t table, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Yakni untuk mencari prosentase total variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas X terhadap ragam variabel terikat Y, dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan dengan R^2 (Sugiarto dalam Sani dan Masyhuri, 2010:299)

$$R^2 = \frac{JK \text{ Regresi}}{JK \text{ total terkoreksi}} \times 100\%$$

Semakin besar koefisien determinasi terkoneksi suatu model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin baik. Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas paket program SPSS 16.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Rumah sakit KH.Abdurrahman Syamsuri disingkat menjadi RS.ARSY Paciran adalah rumah sakit yang di bawah naungan Yayasan Al Ma'had Al Islami Karangasem Paciran Lamongan, dan merupakan salah satu amal usaha yang bergerak di jasa layanan kesehatan sebagai perwujudan dari cita-cita luhur KH.Abdurrahman Syamsuri. Dengan tujuan yayasan Al Ma'had Al Islamy Karangasem bisa berperan langsung untuk membantu pemerintah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

RS KH.Abdurrahman Syamsuri terletak di kawasan masyarakat dan perusahaan-perusahaan besar di daerah Paciran yang dibangun diatas areal seluas lebih dari 10.500 m² dengan konsep desain yang unik dan representatif. RS.ARSY memulai kegiatan operasional pada tanggal 22 April 2013 dengan SK Bupati Lamongan Nomor : 445/1167/Kep/413.215/2013. RS KH.Abdurrahman Syamsuri akan menawarkan pelayanan kesehatan yang luas dan mengutamakan kenyamanan pasien untuk itu diperlukan upaya-upaya yang lebih komprehensif agar bisa di kembangkan lebih baik dan terdepan.

Dalam waktu kurun beberapa bulan perjalanan RS KH.Abdurrahman Syamsuri, berbagai fasilitas pelayanan unggulan telah dikembangkan sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi kedokteran. Salah satunya adalah Surgery Center yang mulai beroperasi bulan maret 2013. Surgery Center merupakan center untuk mengatasi seluruh problem penyakit yang memerlukan pembedahan secara terpadu dan komprehensif dengan didukung oleh tim yang terdiri dari berbagai bidang spesialis (Spesialis Ortopedi, Spesialis Kandungan, Spesialis penyakit dalam dan lain-lain).

Tugas pokok Rumah sakit KH.Abdurrahman Syamsuri adalah melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan dari keadaan cacat badan dan jiwa, yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya

peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif) serta melaksanakan upaya rujukan.

Dalam melaksanakan fungsinya di bidang kesehatan Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri harus menerapkan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya, karena dalam organisasi RS KH.Abdurrahman Syamsuri terdapat sumber-sumber daya, program, sarana dan prasarana yang sangat kompleks, yang mana bila tidak menjalankan manajemen dengan baik akan timbul banyak permasalahan-permasalahan yang akan mengganggu proses dalam mencapai tujuan. Dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan Rumah sakit KH.Abdurrahman Syamsuri adalah harus melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian (evaluasi) dengan sebaik-baiknya karena hanya dengan cara tersebut suatu organisasi akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Adapun fungsi Rumah sakit KH.Abdurrahman Syamsuri (RS.ARSY) adalah:

1. Menyelenggarakan pelayanan medik, pelayanan keperawatan dan pelayanan kesehatan dengan fasilitas penunjangnya.
2. Sebagai tempat pelaksanaan dakwah islamiyah amar ma'ruf nahi munkar.

Visi, Misi Rumah Sakit Kh.Abdurrahman Syamsuri

1. Visi

Menjadikan Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) sebagai sarana beribadah Kepada Allah SWT, yang mengutamakan kesehatan penderita, dengan pelayanan cepat, bermutu dan terjangkau.

2. Misi

- a) Menjadikan Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) sebagai amal usaha pelayanan kesehatan yang islami, profesional dan paripurna.
- b) Menjadikan Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) sebagai sarana dakwah amal ma'ruf nahi munkar serta sebagai sarana untuk mewujudkan masyarakat dan keluarga yang sehat sejahtera.

4.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Data karakteristik jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	15	15,0%
2	Perempuan	45	45,0%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa data karakteristik responden menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 15 orang (15,0%) dan jumlah responden perempuan adalah 45 orang (45,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebesar 45 orang atau 45,0% dari 60 jumlah sampel responden.

Berdasarkan Usia Responden

Tabel 5. Komposisi Usia Responden

No	Usia	Banyaknya Responden	(%)
1	<25	12	12,00%
2	25-30	34	34,00%
3	>30	14	14,00%
	Total	60	60%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa umur responden kurang dari 25 tahun sejumlah 12 orang (12,0%), usia responden antara 25-30 sejumlah 34 orang (34,0%), umur responden >30 sejumlah 14 orang (14,0%). Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berdasarkan umur responden adalah antara umur 25-30 tahun sebesar 34 orang atau 34,0% dari jumlah 60 responden.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir Responden

Tabel 6. Data Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	D3	25	25%
2	S1	35	35%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Tabel frekuensi di atas, diketahui bahwa 25 orang (25%) berpendidikan D3, 35 orang berpendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan responden yaitu pendidikan paling rendah adalah pendidikan D3 dengan jumlah 25 orang atau 25% dan pendidikan paling tinggi adalah pendidikan S1 dengan jumlah 35 orang atau 35%, dan mayoritas pendidikan responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah S1 dengan jumlah 35 karyawan atau 35% dari 60 karyawan yang menjadi sampel.

4.3 Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Sebelum penganalisisan data, data harus diuji Validitas atau reliabilitasnya. Pengambilan data diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebar. Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin,

2013:234), suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Menurut Sugiyono (dalam Sani dan Vivin, 2013:234) instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	R-tabel	Keterangan
Kesadaran diri (X1)	X1.1	0,561	0,2542	Valid
	X1.2	0,730	0,2542	Valid
Pengendalian diri (X2)	X2.1	0,832	0,2542	Valid
	X2.2	0,746	0,2542	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,730	0,2542	Valid
	X3.2	0,672	0,2542	Valid
Empati (X4)	X4.1	0,830	0,2542	Valid
	X4.2	0,656	0,2542	Valid
Keterampilan sosial (X5)	X5.1	0,536	0,2542	Valid
	X5.2	0,706	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,748	0,2542	Valid
	Y2	0,784	0,2542	Valid
	Y3	0,801	0,2542	Valid
	Y4	0,559	0,2542	Valid
	Y5	0,412	0,2542	Valid
	Y6	0,673	0,2542	Valid
	Y7	0,777	0,2542	Valid
	Y8	0,784	0,2542	Valid
	Y9	0,790	0,2542	Valid
	Y10	0,559	0,2542	Valid
	Y11	0,412	0,2542	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan yang diuji menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,2542 ($R_{hitung} > 0,2542$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kesahan data sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali

pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan uji Cronbach's alpha (α) yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka diketahui reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standard	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,885	0,6	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,869	0,6	Reliabel

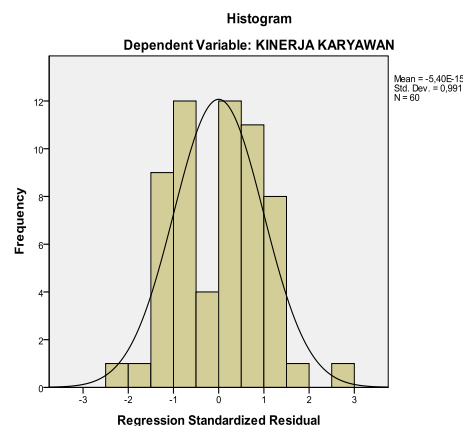
Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's standard* (0,6), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

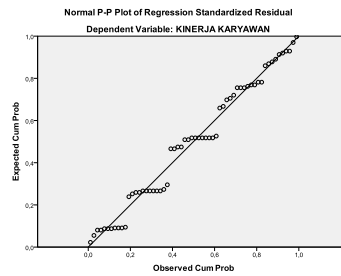
Pada normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2006), menyatakan bahwa pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data penyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas analisis grafik histogram

Sumber : data primer diolah

Pada gambar di atas dapat dilihat dari pengolahan data diketahui bahwa grafik variabel Y mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang sama dengan bentuk distribusi normal yang sudah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Sumber : data primer diolah

Dari analisis grafik diatas dapat dilihat data penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi “Normal”.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2006), menyatakan uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Tolerance > 0,1 atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10.

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KECERDASAN EMOSIONAL	1,000	1,000

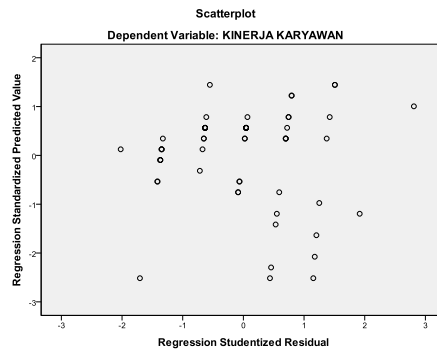
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel 4.6 diatas tampak bahwa, masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF<10 (1,00<10) dan Tolerance >0,1 (1,00>0,1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil gambar 4.3 diagram scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan pengujian ini layak dipakai.

Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni Kecerdasan Emosional (X) dan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y). Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan komputer program SPSS Statistics 19.

Tabel 10. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,422	1,871		2,364	0,021
¹ KECERDASAN EMOSIONAL	0,968	0,043	0,948	22,589	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah

Dari hasil analisis linier sederhana diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 4,422 + 0,968 + e$$

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dan model regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a: Konstanta sebesar 4,422 yang berarti apabila variabel kecerdasan emosional konstan, maka kecerdasan emosional akan meningkat sehingga diharap para karyawan di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri untuk tetap mempertahankan kinerjanya.
- b: Koefisien regresi X sebesar 0,968 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kecerdasan

emosional yang dimiliki karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,968. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika t hitung \leq t tabel maka H_a di tolak dan H_0 diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji T secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,422	1,871		2,364	0,021
¹ Kecerdasan Emosional	0,968	0,043	0,948	22,589	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui t tabel dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 60 - 1 - 1$; $0,05/2 = 58$; $0,025 = 2,00172$ pada signifikansi 5%. Dengan demikian variabel yang diketahui Thitung 22,589 > Ttabel 2.00172 dan sig.0.000 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan untuk melihat seberapa besar nilai korelasi atau hubungan (R^2) yaitu sebesar antara variabel dependen dengan variabel independen dengan melihat nilai R.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	0,898	0,896	1,49544

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah

Dari tabel output diatas diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,898. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya yakni 10,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4.4 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data dalam penelitian ini melalui *SPSS 19*, hasil pengolahan data membuktikan bahwa variabel bebas yakni kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan.

Analisis data yang digunakan pertama yakni uji validitas dan reliabilitas, hasil dari keduanya valid dan reliabel, dikarenakan dari semua pengujian instrumen validitas (*R*hitung lebih besar dari *R*tabel dan dari pengujian reliabilitas, kedua variabelnya a reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 60% (0,60). Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yakni uji Normalitas, Multikolenieritas dan Heterosdetastisitas. Dan dari pengujian yang pe pertama uji normalitas dengna melihat output *spss 19* grafik histogram dan grafik probability plot, keduanya berdistribusi normal. Selanjutnya hasil dari output *spss 19* uji Multikolenieritas menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10$ dan Tolerance $> 0,1$ yang berarti dalam model regresi tidak mengalami multikolenieritas. Dan terakhir pada pengujian asumsi klasik yakni uji heteroskedastisitas, dari hasil output *Spss 19* dilihat dari scatterplot menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena titik menyebar acak di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y. Sehingga layak untuk pengujian selanjutnya

Dari analisis regresi linier sederhana yang diperoleh persamaan garis regresi $Y = 4,422 + 0,968 + e$ nilai koefisien regresi positif diartikan bahwa variabel independent cukup berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data nilai konstan bernilai 4,422 yang berarti apabila konstan maka kecerdasan emosional akan meningkat dan harus lebih di tiingkatkan kualitas kinerjanya, agar kecerdasan emosional tetap terjaga dengan baik. Dan koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X) adalah 0,968 yang berarti tiap penambahan kualitas kecerdasan emosional 1%, maka kinerja karyawan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan akan meningkat 0,968. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, pertama yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita (2017) dengan judul Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional Terhadap Kinerja karyawan di CV. Sidig Manajemen Yogyakarta. Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang kedua dilakukan oleh Muhammad Toyib Daulay (2009) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosioanal terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Inti Bekah Sejahtera Medan. Berdasarkan penelitian ini

membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Terhadap Variabel Terikat Secara Parsial

Pengaruh Variabel Kecerdasan emosional (X) terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji t terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Dan bisa dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $22,589 > 2.00172$, yang berarti T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Secara Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni sebesar 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89,8%. Sisanya yaitu 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional seseorang, maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan yang tertanam pada diri karyawan. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kecerdasan emosional. Apabila perusahaan memiliki emosional dengan kualitas baik, maka hal ini pula akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian apabila kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik, maka perusahaan (rumah sakit) mengalami peningkatan dalam segi kepercayaan.

5. Kesimpulan

Dari penelitian ini yang dilakukan pada Rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri dapat disimpulkan :

- a. Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dengan nilai probabilitas (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dan bisa dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $22,589 > 2.00172$ yang berarti T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan nilai determinasi (R^2) diperoleh 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh cukup besar terhadap variabel terikat yaitu sebesar 89,8% sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- c. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita (2017) dengan judul Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional Terhadap Kinerja karyawan di CV. Sidig Manajemen Yogyakarta. Hasil penelitian secara parsial kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan p value $0,00 < 0,05$ dan nilai R square sebesar 46%. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Toyib Daulay (2009) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Inti Bekah Sejahtera Medan. Hasil penelitian secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai R square sebesar 80,8%.
- d. Dari hasil penelitian terdahulu, maka dapat dilihat persamaan dan perbedaannya, yaitu :
1. Persamaannya adalah bahwa kecerdasan emosional sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifika $0,00 < 0,05$
 2. Perbedaannya bisa dilihat dari hasil penelitian yang pertama yaitu nilai R square sebesar 46%, dan penelitian yang kedua R square sebesar 80,8%. Sedangkan penelitian ini nilai R square sebesar 89,9%. Dapat diartikan bahwa dari penelitian saat ini yaitu nilai R square lebih besar dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang pertama lebih kecil dari penelitian terdahulu yang kedua.

6. Implikasi Dan Keterbatasan

Implikasi Teoritis

- a. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan (rumah sakit) jika memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka akan menjadi nilai positif bagi pasien dan diharapkan pada perusahaan agar selalu menjaga emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan agar pasien tidak berpindah dari rumah sakit KH.Abdurrahman Syamsuri ke rumah sakit lain.
- b. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, merupakan bukti bahwa produk sangatlah penting dalam bisnis jasa, karena dengan tertanamnya nilai emosional seseorang maka akan menjadi daya tarik bagi pasien sehingga terciptanya kinerja karyawan.

Implikasi Prkatis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pertimbangan, sekaligus sebagai masukan pemikiran bagi perusahaan (rumah sakit) untuk memperhatikan emosional setiap karyawan, karena dengan perkembangan zaman yang begitu pesat, maka perusahaan dituntut memiliki nilai plus dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Dalam penentuan variabel penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, tanpa banyak kesempatan untuk menelaah lebih seksama.
- b. Dalam penelitian kali ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menganalisa faktor-faktor yang lain yang juga mampu mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan.
- c. Dalam penelitian ini kurang optimal karena keterbatasan waktu, tenaga, finansial dan dana karena penelitian ini dilakukan secara mandiri tanpa adanya pihak lain yang terlibat. Maka periode penelitian dan jumlah sampel serta item pertanyaan dalam mengindikasikan hal-hal yang mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan dirasa masih kurang cukup sehingga hasilnya masih kurang maksimal.

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

- Anwar, P, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya.
- Fahmi, Irfan. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Goleman, Daniel. (1999). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Goleman, Daniel. (2007). *Emotional Intellegent*. Trans. T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Malthis, Robert L dan Jackson, Jhon L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. (2011). *Statistic Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi, Prof, Dr. (2000) *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi.
- Suyitno, *et all*, (2016). *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*, Cetakan Pertama, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran-Lamongan.

Sumber Penelitian:

- Daulany, Muhammad Toyib. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap produktivitas karyawan PT.Sinar Sejahtera Mandiri Medan. *Vol 2 No1*
- Rahmasari, Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*.
- Risma, Devi. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *EDUCHILD.No.1 Vol.3*
- Wahyuningtyas, Pristy Sila. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.

Sumber Internet:

- Baniyah, D, R. (2016). *Definisi Operasional Variabel*. Dikutip pada 12 Februari 2018 dari <http://dwiriyantikasyabaniyah.blogspot.com/p/definisi-operasional-variabel.html?m=1>.
- Nusantara, B. (2014). *Uji validitas, Uji Reliabilitas*, Dikutip pada 10 Februari 2018 dari <http://gmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>.
- Nusantara, B. (2017). *Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel*. Dikutip pada 10 Februari 2018 dari <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2009 tentang Kesehatan
Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.
- Risma, Devi. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *EDUCHILD.No.1 Vol.3* . Dikutip pada 22 Februari 2018 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=105453&hal=5155>
- Siswandari. (2012). Uji Asumsi Klasik. Dikutip Pada 19 Februari 2018 dari <http://dataolah.blogspot.com/2012/07/v-behaviorurldefaultvml0.html?m=1>.
- Uddin, A. (2013). *Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*, Dikutip Pada 8 Februari 2018 dari <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pengumpulan-data-dan-instrumen-penelitian-3/>.