

# KINERJA KARYAWAN KONTRAK KEPERAWATAN DITINJAU DARI KECERDASAN SPIRITUAL DAN KecERDASAN EMOSIONAL

Oleh Gede Era Ropiawan<sup>1</sup>, I Gde Made Metera dan Ni Ketut Adi Mekarsari<sup>2</sup>

**Abstrak :** Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng, 2) kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng, 3) variabel kecerdasan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Buleleng. Terdapat 93 orang responden karyawan kontrak keperawatan yang telah dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa random sampling. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan spiritual. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional memiliki peran yang sama penting, baik secara individu maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : *kecerdasan spiritual, emosional, kinerja dan tenaga keperawatan.*

## I. PENDAHULUAN

Memasuki abad 21, lembaga atau perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan perusahaan membutuhkan pengambilan keputusan dan strategi yang tepat. Pengambilan keputusan tersebut menyangkut keputusan di bidang fungsional dan struktural. Dalam pengambilan keputusan dalam bidang fungsional tidak terlepas dari kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja dan kesuksesan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan atau pegawai melalui kinerjanya. Maka karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan dan mengoptimalkan kinerjanya dan meminimalisir kinerja yang kurang baik. Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan.

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2014/2015

<sup>2</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Sumber Daya Manusia yang optimal, dan dalam menyikapi tantangan abad 21, kemampuan intelektual ( IQ ) sebagai satu-satunya tolok ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Menurut penelitian yang dilakukan Goleman (2006:31) pengaruh IQ hanyalah sebesar 20%, sedangkan 80 % dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional ( EQ ) dan kecerdasan spiritual ( SQ ), sehingga IQ dapat dikatakan gagal dalam konsep menerangkan pengaruh kesuksesan seseorang. Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ ( Idrus, 2002:57).

Rumah Sakit di Kabupaten Buleleng pada saat ini semakin banyak dan sudah mulai berkembang. Hal ini dikarenakan Kabupaten Buleleng sebagai kota terbesar dan penduduk terbanyak di Provinsi Bali, akan sangat banyak membutuhkan pelayanan kesehatan yang menunjang dan memadai untuk melengkapi kebutuhan hidup penduduk di Kabupaten Buleleng. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng merupakan perangkat kerja dan unsur pendukung penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Buleleng dalam bidang pelayanan kesehatan. Tugas pokok RSUD adalah melaksanakan upaya kesehatan melalui penyembuhan (kuratif), pemulihan (rehabilitatif) dan pencegahan (preventif) serta upaya peningkatan kesehatan (promotif).

Jumlah keseluruhan tenaga pegawai dan karyawan yang dimiliki oleh RSUD Kabupaten Buleleng adalah 965 orang, dengan perincian yaitu 473 orang pegawai PNS dan 492 orang karyawan kontrak, termasuk di dalamnya jumlah tenaga karyawan kontrak keperawatan mencapai 93 orang, serta hunian tempat tidur sebesar 80 % (kategori baik berdasarkan Nilai Rujukan Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan skala 60% - 85%). Perbandingan yang signifikan tersebut, karyawan kontrak keperawatan memiliki kontribusi besar terhadap pelayanan RSUD Kabupaten Buleleng. Sebagai satu satunya rumah sakit pemerintah yang terdapat di Kabupaten Buleleng, RSUD Kabupaten Buleleng memiliki tingkat hunian

tempat tidur yang baik, tapi dengan munculnya banyak rumah sakit swasta yang dapat berpotensi meningkatkan persaingan dengan lebih mengedepankan pelayanan yang lebih baik, hal itu dapat berpotensi menurunkan tingkat hunian tempat tidur. Peran karyawan kontrak keperawatan sangat memengaruhi pelayanan RSUD Kabupaten Buleleng, hal tersebut didasari dari sikap dan tindakan yang bersentuhan langsung terhadap pasien yang diberikan oleh karyawan kontrak keperawatan. Kecerdasan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan kontrak keperawatan tersebut dapat memengaruhi dan menentukan kinerja karyawan untuk menghasilkan pelayanan yang baik kedepannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng ditinjau dari kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional.

## **II. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, dalam penelitian dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng?
- b. Apakah kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng?
- c. Variabel kecerdasan mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng?

## **III. TUJUAN PENELITIAN**

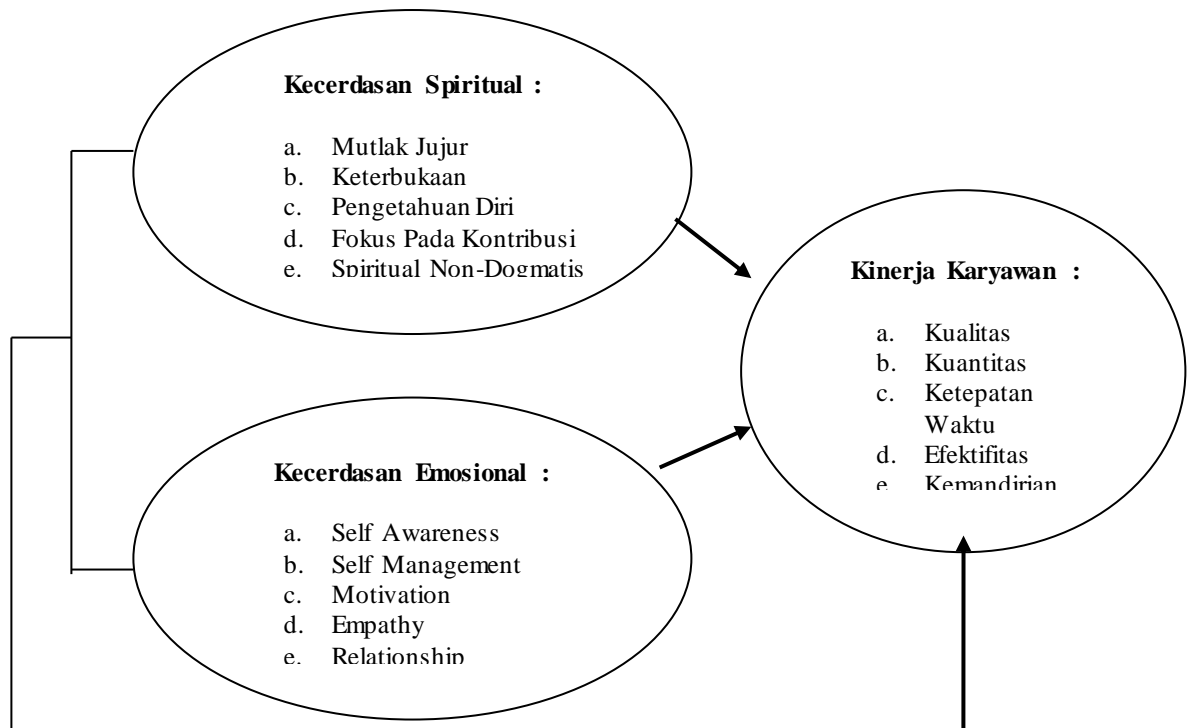
Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.
- b. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.
- c. Untuk mengetahui variabel kecerdasan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.

#### IV. KERANGKA PEMIKIRAN TEORETIS DAN HIPOTESIS PENELITIAN

##### 1. Kerangka Pemikiran Teoretis

Kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Teoretis

## 2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.
2. Kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.
3. Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.

## V. METODELOGI PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

**Variabel-variabel penelitian yang diidentifikasi tersebut, dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut :**

- a. **Kinerja Karyawan meliputi :** Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen.
- b. **Kecerdasan Spiritual meliputi :** Mutlak Jujur, Keterbukaan, Pengetahuan Diri, Fokus Pada Kontribusi, Spiritual Non Dogmatis.
- c. **Kecerdasan Emosional meliputi :** *Self Awareness, Self Management, Motivation, Empati ( Social Awareness ), Relationship Management.*

### 2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup bidang studi Manajemen SDM dan konsentrasi pada kinerja karyawan kontrak keperawatan RSUD Kabupaten Buleleng.

### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada RSUD Kabupaten Buleleng, jalan Ngurah Rai Nomor 30 Singaraja.

#### **4. Sumber dan Jenis Data**

##### **a. Sumber Data**

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng yang dijadikan sampel penelitian.
- 2) Data Sekunder adalah data digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, data diri karyawan (nama, usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir), serta lama masa kerja.

##### **b. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu:

- 1) Data Kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka atau dapat dihitung seperti jumlah pegawai.
- 2) Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk keterangan atau uraian seperti gambaran umum perusahaan.

#### **5. Populasi dan Sampel**

- a. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng yang berjumlah 93 orang.
- b. Sampel seluruhnya diambil dari populasi karyawan kontrak keperawatan yang ada sejumlah 93 orang.

#### **6. Metode Pengumpulan Data**

- a. Observasi, b. Wawancara, c. Kuesioner, d. Dokumentasi

#### **7. Uji Validitas dan Reliabilitas**

- a. Uji Validitas dalam penelitian ini dicari dengan kriteria internal yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya.
- b. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan internal *consistency* yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji statistik dalam hal ini yaitu menggunakan *alpha cronbach*. Jika koefisien *alpha cronbach* > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliable (Imam Ghozali, 2001:68).

## 8. Teknik Analisis Data

- a) Analisis Regresi Linier Berganda. Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus persamaan regresi tersebut adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

## 9. Pengujian Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria *best*, linear dan supaya variabel *independent* sebagai estimator atas variabel *dependent* tidak bias. Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji heteroskedastik, uji multikolinearitas dan uji normalitas.

## 10. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis tersebut maka uji hipotesis satu, dua, dan tiga mengenai ada tidaknya pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan tingkat signifikansinya 5 % dan  $df = n - k$ . Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas (*probability value*) koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  dari hasil komputasi data menggunakan program SPSS 20 dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) nilai probabilitas (*probability value*) koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  lebih kecil dari pada 0,05 maka hipotesis diterima, hal ini berarti ada hubungan signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama dapat memengaruhi variabel dependen. Apabila pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) nilai probabilitas (*probability value*) dari hasil uji anova menggunakan program SPSS 20 lebih kecil dari pada 0,05 maka hipotesis diterima, dan seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya.

## VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian berjumlah 93 orang. Gambaran umum responden dapat dilihat di Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1  
Gambaran Umum Responden

No	Gambaran Umum	Uraian	Jumlah
1	Menurut Usia	20 – 30	65
		31 – 40	28
2	Menurut Jenis Kelamin	Laki – laki	20
		Perempuan	73
3	Menurut Masa Kerja	0 - 2	40
		3 - 5	22
		6 - 8	24
		9 - 11	3
		12 - 14	3
		> 15	1
4	Menurut Tingkat Pendidikan	S.Kep.Ns	22
		S.Kep	2
		DIII Kep	52
		SPK	17

Sumber : RSUD Kabupaten Buleleng

Dilihat dari tabel di atas tersebut menunjukkan manajemen RSUD Kabupaten Buleleng memberikan kesempatan karier kepada karyawan-karyawan kontrak yang masih berusia muda, usia antara 20 – 40 merupakan usia-usia produktif di RSUD Kabupaten Buleleng. Hal ini karena karyawan cenderung lebih mapan dalam berfikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul di tempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul di tempat kerja, oleh karena itu pengambilan keputusan cenderung lebih efektif.

Komposisi antara karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan besar. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata manajemen RSUD Kabupaten Buleleng memberikan kesempatan lebih besar terhadap tenaga karyawan kontrak keperawatan perempuan. Keadaan ini dapat terjadi karena dalam bekerja perempuan dipandang memiliki kesabaran dan keuletan yang lebih baik.



Penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 0 – 2 tahun, yaitu sebanyak 40 orang. Hal ini sangatlah wajar mengingat RSUD Kabupaten Buleleng membutuhkan tenaga kerja yang mampu bergerak mengimplementasikan ilmunya dengan baik terhadap pelayanan keperawatan kepada pasien. Oleh karena itu, masa kerja akan memengaruhi kemampuan karyawan dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan.

Tingkat pendidikan karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng lebih banyak di dominasi oleh mereka yang berpendidikan akademi (DIII Keperawatan) yaitu sebanyak 52 orang. Hal ini menunjukkan bukti bahwa tingkat pendidikan karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng sudah cukup baik.

## **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 93 responden yang dianalisis dengan program *SPSS for windows version 20* diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan valid karena koefisien korelasi semuanya di atas 0,239.

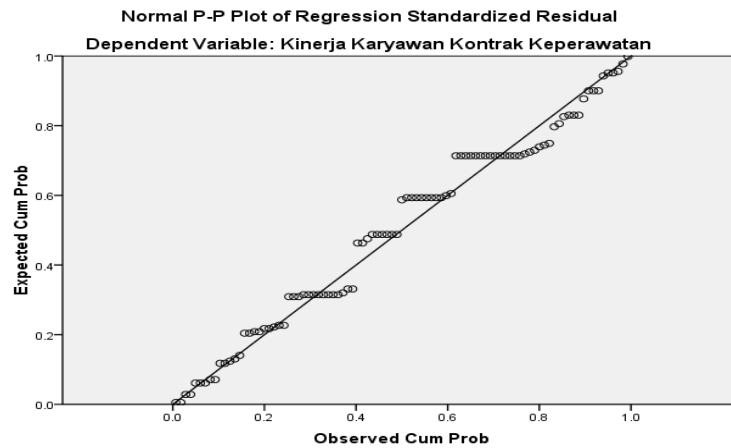
### **b. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS dapat diperoleh nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel kecerdasan spiritual (  $X_1$  ) senilai 0,759, bernilai 0,796 untuk variabel kecerdasan emosional (  $X_2$  ) dan bernilai 0,844 untuk variabel kinerja karyawan kontrak keperawatan (  $Y$  ), sehingga kuesioner bersifat reliable.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Normalitas *probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal ( *hypothetical distribution* ). Berdasarkan hasil komputasi dengan bantuan aplikasi SPSS 20, maka dihasilkan grafik normal *probability plot* sebagai berikut :



Gambar 2  
Grafik Normal Probability Plot  
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan gambar 2 di atas, nampak bahwa sebaran ( pencaran ) data berada disekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpengar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Dilihat dari indikator nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*

Nilai *tolerance* menunjukkan variasi variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model regresi dengan mengabaikan variabel dependen. Sedangkan nilai VIF merupakan kebalikan dari nilai *tolerance*. Jadi semakin tinggi kolerasi antar variabel independen maka semakin rendah nilai *tolerance* (mendekati 0) dan semakin tinggi nilai VIF. Pedoman umum (*rule of thumb*) untuk batasan nilai VIF dan *tolerance* agar model regresi terbebas dari persoalan multikolinearitas adalah dibawah 10 untuk VIF dan diatas 10 % untuk *tolerance* (Ghozali, 2005:107).

Tabel 2  
Uji Multikolinearitas dengan VIF dan *Tolerance*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.398	1.162		4.645	.000		
Kecerdasan Spiritual	.672	.044	.747	15.356	.000	.861	1.161
Kecerdasan Emosional	.314	.051	.300	6.171	.000	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Kontrak Keperawatan

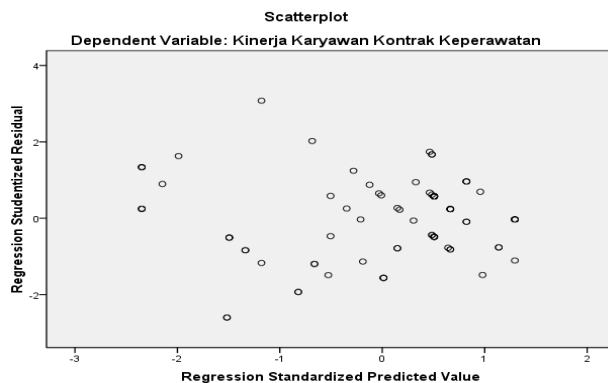
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan indikator nilai VIF dan *tolerance* yang dapat dilihat pada tabel 2 dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari persoalan atau problem multikolinearitas, karena nilai VIF dan *tolerance* masing-masing dibawah dan diatas *cut off value* yang ditetapkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik, yaitu dengan menghubungkan nilai variabel dependen yang diprediksi (*predicted*) dengan residualnya ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) dimana sumbu X adalah nilai variabel dependen yang diprediksi dan sumbu Y adalah residualnya. Apakah noktah (titik) dalam grafik membentuk pola menyebar lalu menyempit atau sebaliknya di sekitar garis diagonal (*funnel shape*) maka bias dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar dengan tidak membentuk pola tertentu di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y (*clouds shape*) maka dikatakan terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2005:109).

Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan SPSS 20 maka hubungan antara variabel yang diprediksi dengan residualnya digambarkan dalam gambar 2 di bawah ini.



Gambar 3

Grafik *Scatterplot*

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan gambar 3 di atas, maka tampak bahwa noktah-noktah terpencah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal

( menyebar lalu menyempit atau sebaliknya ), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas dari pada heteroskedastisitas.

#### 4. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan adalah kecerdasan spiritual. Penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu pengaruh antara kecerdasan spiritual ( X1 ), kecerdasan emosional ( X2 ), terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan ( Y ). Adapun persamaan regresi berganda nya sebagai berikut :

$$Y = 5,398 + 0,672X_1 + 0,314X_2$$

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi dengan SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.398	1.162		4.645	.000	
	Kecerdasan Spiritual	.672	.044	.747	15.356	.000	
	Kecerdasan Emosional	.314	.051	.300	6.171	.000	
<b>R<sup>2</sup></b>						<b>.816</b>	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>						<b>.812</b>	

Sumber : Data primer yang diolah , 2015

Hasil analisis ketiga variabel independen menunjukkan bahwa koefisien regresi menunjukkan tanda positif (+), hal ini berarti ada suatu kondisi yang searah yaitu peningkatan variabel X akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

- 2) Koefisien determinasi ( *Adjusted R<sup>2</sup>* ) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan kontrak keperawatan dapat dijelaskan oleh ke dua variabel independen dalam penelitian ini yakni kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sebesar 81,20 % dan selebihnya, yaitu 19,80 %, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi linear berganda.

#### 5. Uji Hipotesis

- a. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dinyatakan sebagai berikut :

Hipotesis 1 yang diajukan adalah Kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.

Hasil uji yang diperoleh sebagai berikut :

Jika pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) nilai probabilitas (*probability value*) koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  lebih kecil dari pada 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan komputasi data dengan program SPSS 20 diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,000 dan koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,000 atau di bawah 0,05, oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh (Munir, 2000:32) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak.

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wiersma (2002:500), bahwa kecerdasan spiritual memengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Dan hasil penelitian ini juga mendukung apa yang dikatakan oleh Agustian (2001:13) bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (1999:2) dan Chermis (1998:4), hasil penelitian tersebut 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.

b. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dinyatakan sebagai berikut :

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis 2 yang diajukan adalah kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng, maka hasil uji hipotesis 2 dinyatakan sebagai berikut :

Pada  $\alpha = 0,05$  ( taraf signifikansi 5% ) dari hasil uji anova diperoleh nilai F sebesar 200,081, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikan) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% kedua variabel independen ( kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( kinerja karyawan kontrak keperawatan ), maka kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.

Hasil tersebut memberikan bukti yang mendukung penelitian Mudali (2002:3), penelitian tersebut mengatakan bahwa apabila kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang diajukan adalah kecerdasan spiritual ( SQ ) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan tampilan output SPSS 20 model *summary* besarnya *adjusted R square* adalah 0,812. Hal ini berarti bahwa hanya 81,20% variasi keputusan kinerja karyawan kontrak keperawatan ( Y ) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan sisanya 18,80% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Koefisien Beta ( *Beta Coefficient* ) dari model regresi :

$$Y = 5,398 + 0,672X_1 + 0,314X_2$$

dapat ditentukan bahwa kecerdasan spiritual ( X1 ) memiliki nilai Beta paling besar yaitu 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki

pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.

## **VII. SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

- 1) Kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.
- 2) Kecerdasan spiritual ( SQ ) dan kecerdasan emosional ( EQ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan kontrak keperawatan pada RSUD Kabupaten Buleleng adalah variabel kecerdasan spiritual ( SQ ) dan variasi kinerja karyawan kontrak keperawatan dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 81,20% sedangkan sisanya 18,80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### **2. Saran**

Berlandaskan pada temuan penelitian maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) RSUD Kabupaten Buleleng perlu membuat tolok ukur kinerja karyawan kontrak keperawatan yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Adanya tolok ukur yang jelas akan memacu karyawan bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kualitas dan kualitas hasil kerja.
- 2) RSUD Kabupaten Buleleng perlu memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosi karyawan kontrak keperawatan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat diberikan oleh manajemen intern di dalamnya, ataupun dengan mengirimkan beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan EQ.
- 3) RSUD Kabupaten Buleleng sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen tenaga karyawan kontrak keperawatan bisa menggunakan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan kontrak keperawatan yang dapat mengelola emosinya dengan baik.

## VIII. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad, 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Ashmos, D, and, Duchon, D, 2000, *Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure*, Journal of Management Inquiry, Vo.8, No.2, pp.134-45
- Azwar, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Liberty, Yogyakarta
- Berman, M, 2001, *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Through ELT*
- Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 1999, *Unleashing the Power of Self Directed Learning*, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- , 2001, *Unleashing the Power of Self Directed Learning*, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Biberman, J, and Whittey, M, 1997, *A Postmodern Spiritual Future For Work*, Journal of Organizational Change Management, Vo. 10, No.2, pp.30-188
- Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D, 2004, *The Transformed Leader and Spiritual Psychology : A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.2, pp.184-210
- Chermiss, C, 1998, *Working With Emotional Intelligence*, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations, Rutgers University, New Jersey
- Cooper and Emory, C.W, 1995, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid.1, ed.5, Erlangga, Jakarta
- Dessler, G, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa : Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Eckersley, R, 2000, *Spirituality, Progress, Meaning, and Values*, Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership, and Management, Ballarat, 4 December
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2006, *Kepemimpinan Berdasarkan EQ*, Jakarta : GPU
- Gujarati, Damodar, 1995, *Basic Econometrics. ( 3<sup>rd</sup> edition ed )*. New York : McGraw Hill, Inc.
- Hair, J, F, et al, 1998, *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice Hall
- Hoffman, E, 2002, *Psychological Testing At Work*, Mc Graw Hill, New York
- Imam, G, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang
- , 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang



- Invanchevich, J.M, 2007, *Human Resource Management* , 8 th Edition, McGraw Hill, New York
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang, 2002, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, BPPE-Yogyakarta. Yogyakarta: cetakan kedua.
- Idrus, Muhammad 2002, *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta* , Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Kale, S.H, and Shrivastava, S, 2003, *The Enneagram System For Enhancing Workplace Spirituality*, Journal of Management Development, Vol. 22, No.4, pp.308-328
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- , 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jilid 3, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Maria, Sumediyani, 2002, *Kecerdasan Spiritual dan Problema Bangsa Ini* , [www.google.com](http://www.google.com), 12 Juni 2005
- Meyer, John D, 2004, *EQ dan Kesuksesan Kerja*, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- , 2007, *Emotional Intelligence*, <http://www.e-psikologi.com>, 2 April 2003
- , Peter, Salovey, 1999, *Emotional Intelligence*, Journal of Psychologist, Vol 63 No.6
- Mudali, 2002, *Quote : How High Is Yous Spiritual Intelligence ?* <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/articles/spiritual.html>, 15 Juni 2005
- Ningky, Munir, 2000, *Spiritualitas dan Kinerja* , Majalah Manajemen, Vol.124, Juli 2000
- Nggermanto, Agus, 2002, *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum) : Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis*, Nuansa, Bandung
- Peraturan Bupati Nomor 589, tanggal 26 Desember 2006, tentang *Status Pengelolaan Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Sebagai Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Bertahap*.
- Peraturan Bupati Buleleng Nomor 60, tanggal 8 September 2008, tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng*.
- Peraturan Daerah Nomor 4, tanggal 18 Pebruari 2008, tentang *Pembentukan Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng*.
- Ravianto, 1988, *Production of Management*, LSIUP, Jakarta
- Robbins, S, P, 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta
- ....., 2008, *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta : Salemba Empat
- Sala, F, 2004, *Do Programs Designed to Increase Emotional Intelligence at Work*, Emotional Intelligence Consurtium Research Journal, Boston
- Schuller, R,S, dan Jackson, SL, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad 21* , Ed.6, jilid.2, Alih Bahasa : Abdul Rosyid SS, Erlangga, Jakarta
- Simamora, H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta

- Sugiono, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Hadi, 2001, *Metodologi Reset II*, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Setyawan, Dani 2004, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ,EQ,SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang
- Suharsimi, Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siti, Habibah, 2001, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vo.2, No.1, p.27-37
- Santoso Singgih, 2001. *Statistik dengan SPSS*, Jakarta : Elex Media Komputindo
- Surat Keputusan Bupati Buleleng Nomor 511, tanggal 22 September 1996, tentang *RSUD Difungsikan Sebagai Uji Coba Menuju Unit Swadana*.
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 476, tanggal 20 Mei 1997, tentang *RSUD Kabupaten Buleleng Ditetapkan Sebagai RS Type B Non Pendidikan*.
- Surat Keputusan Bupati Buleleng Nomor 524, tanggal 8 Oktober 2003, tentang *RSUD Kabupaten Buleleng Ditetapkan Sebagai Unit Swadana*.
- Surat Keputusan Bupati Buleleng Nomor 61, tanggal 24 Maret 2004, tentang *Penetapan Tarif Kelas II, I, Utama dan Madya Utama*.
- Surat Keputusan Bupati Buleleng Nomor 445, tanggal 1 Juli 2009, tentang *Pengukuhan RSUD Kabupaten Sebagai Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Penuh*.
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, *Pengertian Rumah Sakit*
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014, *Pengertian Tenaga Kesehatan Keperawatan*
- Undang-Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam pasal 59 ayat 1, *Pengertian Karyawan Kontrak*
- Winardi, 1996, *Perilaku Konsumen*, Nuansa, Bandung
- Wiersma, M.L, 2002, *The Influence of Spiritual “ Meaning-Making” On Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Zohar, D, Marshal, I, 2001, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London.