

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Wawa Husada

Rumah Sakit Wawa Husada dibangun dari ide yang penuh dengan semangat dan idealisme yang ingin memberikan sesuatu yang lebih bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat. Rumah Sakit Wawa Husada merupakan Rumah Sakit Swasta penuh setingkat Rumah Sakit Umum Tipe C, Milik PT Abnasamanhudisautika Husada yang berdiri dan beroperasi sejak bulan Januari tahun 2006. Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Propinsi Jawa Timur Nomor : HK.07.06/III/1279/07 tentang ijin penyelenggaraan kepada PT Abnasamhudasautika Husada untuk menyelenggarakan rumah sakit. Rumah Sakit Wawa Husada di buka secara resmi dan mulai diberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada tanggal 18 Januari 2006 dan pada tahun 2012 Rumah Sakit Wawa Husada telah mendapatkan sertifikat lulus akreditasi 5 Pelayanan dasar dari Komite Akreditasi RS.

Rumah Sakit Wawa Husada berlokasi di Jalan Panglima Sudirman NO. 99A, Desa Dilem, Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang yang berdiri diatas lahan seluas $\pm 20.867 \text{ m}^2$ dengan luas bangunan $\pm 12.867 \text{ m}^2$. letak Rumah Sakit Wawa Husada ini sangat strategis karena berada di jalur utama Malang-Blitar sehingga mudah dijangkau oleh kendaraan umum. Gedung Rumah Sakit yang megah dan kokoh disesuaikan dengan *lay out* idealisasi alur penanganan pasien yang berdiri tepat di pintu gerbang Kota Kepanjen.

Pada awal dibukanya pada tahun 2006 Rumah Sakit Wawa Husada mempunyai 45 tempat tidur dan melayani beberapa poliklinik spesialisasi dasar yaitu Poliklinik Umum,

Poliklinik Gigi, Poloklinik Spesialis Penyakit Dalam, Poliklinik Spesialis Bedah Umum, Poliklinik Spesialis Anak, Poliklinik Spesialis Penyakit Paru, Poliklinik Spesialis THT, Poliklinik Spesialis Syaraf, Poliklinik Spesialis Kebidanan (Obsgyn), Poliklinik Kesehatan Ibu dan Anak, Pelayanan Keluarga Berencana (KB), Poliklinik Spesialis Mata, Poliklinik Spesialis Kulit dan Klamen.

Selama 9 tahun berdiri sampai pada tahun 2015 ini Rumah Sakit Wawa Husada berkembang cukup pesat dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pada pelayanan rawat inap, jumlah tempat tidur bertambah menjadi 149 (termasuk Perinatologi) dengan adanya tambahan di ruang perawatan khusus pasien nifas. Tempat tidur terdiri dari berbagai jenjang kelas perawatan dari kelas III sampai dengan VVIP. Pada perencanaan pembangunan gedung tahap 3 yang dimulai akhir tahun 2014 ini Rumah Sakit Wawa Husada melayani pasien BPJS. Pada pelayanan poliklinik rawat jalan juga terdapat pengembangan pelayanan di Klinik Bedah Plastik dengan membuka pelayanan untuk Rekonstruksi dan Kecantikan.

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Wawa Husada

1. Visi

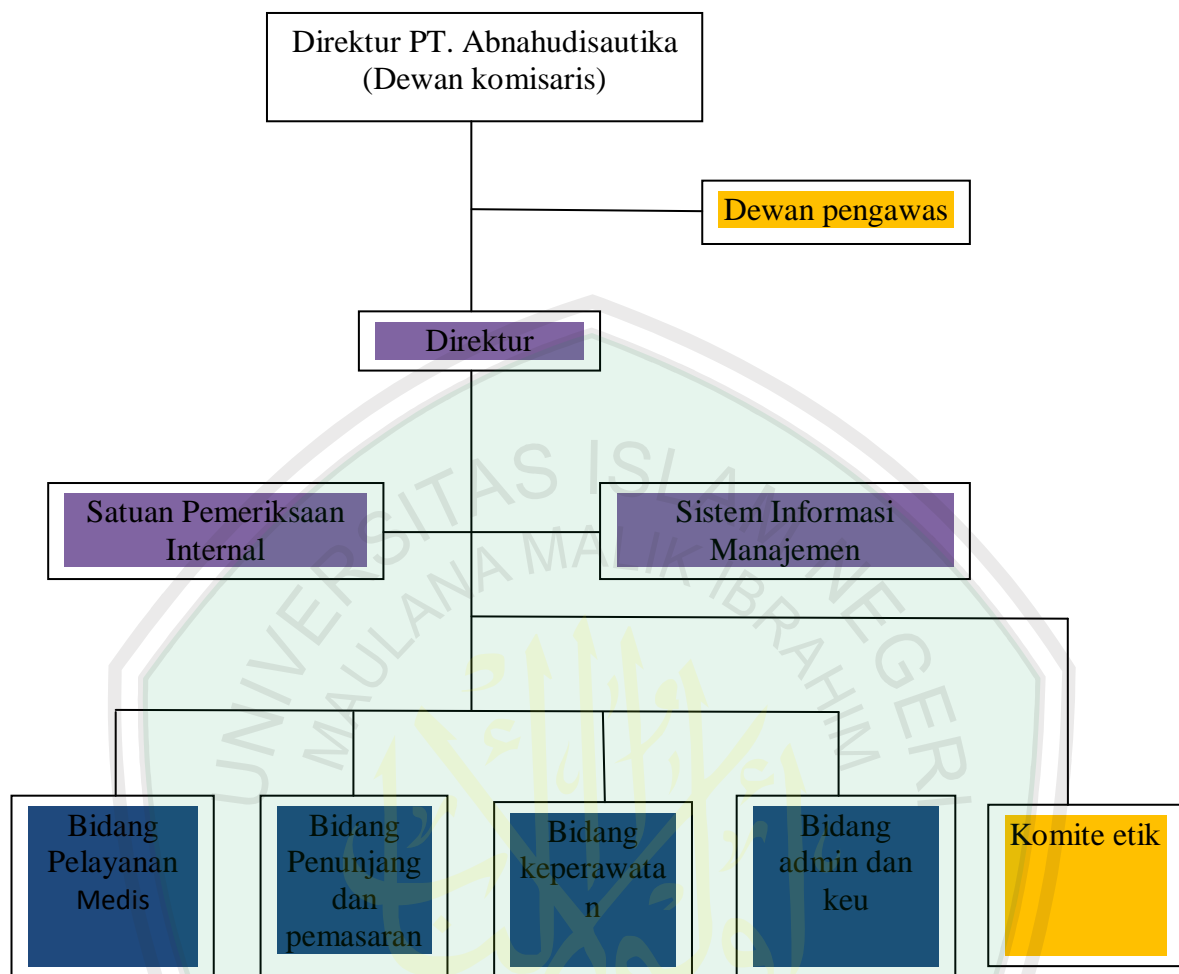
Menjadi rumah sakit unggulan dalam pelayanan untuk mencapai kepuasan pelanggan.

2. Misi

Menjangkau dan melayani pelanggan secara profesional dan sepenuh hati, serta menyediakan prasarana dan sarana yang berkualitas.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Wawa Husada

Struktur Organisasi 4.1



Sumber : RS. Wava Husada

4.2 Paparan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Sedangkan prosedur yang dilaksanakan untuk keperluan pengolahan data tersebut, maka telah disebarkan 100 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis. Penentuan jumlah responden berdasarkan rumus Slovin.

Dari populasi yang berjumlah ± 452 dan perawat berjumlah 199 dengan tingkat presisi atau ketidakteelitian sebesar 10% maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar 100 orang. Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat diketahui gambaran umum responden berdasarkan pada karakteristik responden berikut ini, yaitu ;

1. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Data karakteristik jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	32	32,0%
2	Perempuan	61	61,0%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.2 Data karakteristik responden menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 32 orang (32,0%) dan jumlah responden perempuan adalah 61 orang (61,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden adalah Perempuan sebesar 61 orang atau 61,0% dari 100 jumlah sampel responden.

2. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.3
Komposisi Usia Responden

NO	Usia	Banyaknya responden	(%)
1	<25	12	12,0%
2	25-30	74	74,0%
3	>30	14	14,0%
	Total	100	100,0%

Sumber : Data diolah 2015

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa umur responden kurang dari 25 tahun sejumlah 12 orang (12,0%), usia responden antara 25-30 tahun sejumlah 74 orang (74,0%),

umur responden >30 tahun 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 74 karyawan atau 74,0% dari jumlah 100 responden.

3. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden

Tabel 4.4
Data karakteristik tingkat pendidikan terakhir responden

No.	Tingkat pendidikan	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	D3	70	70%
2	S1	30	30%

Sumber : Data diolah 2015

Tabel frekuensi 4.4 diketahui bahwa 70 orang (70%) berpendidikan D3, 30 orang (30%) dengan pendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan responden yaitu pendidikan paling rendah adalah pendidikan D3 dengan jumlah 70 orang atau 70% dan pendidikan paling tinggi adalah pendidikan S1 dengan jumlah 30 orang atau 30%, dan mayoritas pendidikan responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah pendidikan D3 dengan jumlah 70 karyawan atau 70% dari 100 karyawan yang menjadi sampel.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Vivin, 2013 : 235).

a. Variabel Kesadaran Diri (X_1)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesadaran Diri (X_1)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	0	0	15	15%	58	58%	27	27%
X1.2	0	0	0	0	13	13%	72	72%	15	15%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada item $X_{1.1}$ mayoritas responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dengan nilai 58 jawaban atau 58%. Dapat diartikan bahwa karyawan mampu memahami emosi ketika sedang emosional.

Dapat dilihat pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada item $X_{1.2}$ responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dengan nilai 72 jawaban atau 72%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki pengendalian emosi yang baik diri yang baik.

b. Variabel Penguasaan Diri (X_2)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesadaran Diri (X_2)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	0	0	10	10%	51	51%	36	36%
X2.2	0	0	0	0	6	6%	17	17%	77	77%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item $X_{2.1}$ mayoritas responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dengan nilai 51 jawaban atau 51%. Dapat diartikan bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan pasien apabila ada pasien yang kurang bisa diajak bekerjasama saat melakukan pengobatan.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X_{2.2} responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 77 jawaban atau 77%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu pulih kembali dari tekanan.

c. Variabel Motivasi(X₃)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X₃)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	0	0	13	13%	72	72%	15	15%
X3.2	0	0	0	0	11	11%	43	43%	46	46%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item X_{3.1} mayoritas responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dengan nilai 72 jawaban atau 72%. Dapat diartikan bahwa karyawan mampu memotivasi diri untuk mencapai suatu tujuan.

Dapat dilihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item X_{3.2} responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 46 jawaban atau 46%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bangkit kembali saat menghadapi kegagalan.

d. Variabel Empati (X₄)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Empati (X₄)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

X4.1	0	0	3	3%	8	8%	50	50%	39	39%
X4.2	0	0	0	0	5	5%	22	22%	72	72%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item X_{4.1} mayoritas responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dengan nilai 50 jawaban atau 50%. Dapat diartikan bahwa karyawan mampu memahami perasaan orang lain dengan baik.

Dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item X_{4.2} responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 72 jawaban atau 72%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan percaya terhadap rekan kerja yang bekerjasama dengannya.

e. Variabel Ketrampilan Sosial (X₅)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Ketrampilan Sosial (X₅)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	0	0	4	4%	32	32%	64	64%
X3.2	0	0	0	0	3	3%	20	20%	77	77%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item X_{5.1} mayoritas responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 64 jawaban atau 64%. Dapat diartikan bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item X_{5.2} responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 77 jawaban atau 77%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu berkomunikasi dengan orang lain.

f. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0	0	0	15	15%	58	58%	27	27%
Y2	0	0	0	0	13	13%	72	72%	15	15%
Y3	0	0	0	0	11	11%	43	43%	46	46%
Y4	0	0	0	0	7	7%	44	44%	49	49%
Y5	0	0	0	0	11	11%	54	54%	35	35%
Y6	0	0	0	0	10	10%	50	50%	40	40%
Y7	0	0	0	0	12	12%	60	60%	28	28%
Y8	0	0	0	0	13	13%	72	72%	15	15%
Y9	0	0	0	0	11	11%	43	43%	46	46%
Y10	0	0	0	0	7	7%	44	44%	49	49%
Y11	0	0	0	0	11	11%	54	54%	35	35%

Sumber : Data diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y₁ responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 58 jawaban atau 58%, sangat setuju (SS) sebanyak 27 jawaban atau 27%, dan ragu-ragu (R) 15 orang atau 15% maka dapat diartikan

bahwa sebagian karyawan sangat sering menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_2 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 72 jawaban atau 72%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_3 responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 46 jawaban atau 46%, maka kesimpulannya bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Dapat dilihat pada hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_4 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 49 jawaban atau 49%, hal itu berarti bahwa karyawan berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_5 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 54 jawaban atau 54%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan terkadang tidak suka menunda-nunda pekerjaan.

Hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_6 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 50 jawaban atau 50%, maka dapat diartikan bahwa karyawan tepat waktu saat tiba di kantor.

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_7 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 60 jawaban atau 60%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam bekerja karyawan akan merasa malu (sungkan) saat pekerjaannya tidak selesai tepat waktu.

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_8 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 72 jawaban atau 72%, maka dapat diartikan bahwa karyawan mampu menguasai pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_9 responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 46 jawaban atau 46%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan biasanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_{10} responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) sebanyak 49 jawaban atau 49%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan biasanya mampu melaksanakan fungsi pekerjaan dengan baik..

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item Y_{11} responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) dengan nilai sebanyak 54 jawaban atau 54% dan 35 jawaban atau 35% maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa ada bantuan dari orang lain.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Sebelum penganalisisan data, data harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan data diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234), suatu instrumenn dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data 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 4.11
Hasil uji validitas

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Kesadaran diri (X1)	X1.1	0,931	0,000	Valid
	X1.2	0,898	0,000	Valid
Penguasaan diri (X2)	X2.1	0,894	0,000	Valid
	X2.2	0,817	0,000	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,878	0,000	Valid
	X3.2	0,925	0,000	Valid
Empati (X4)	X4.1	0,893	0,000	Valid
	X4.2	0,814	0,000	Valid
Ketrampilan sosial (X5)	X5.1	0,832	0,000	Valid
	X5.2	0,781	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,737	0,000	Valid
	Y2	0,784	0,000	Valid
	Y3	0,762	0,000	Valid
	Y4	0,606	0,000	Valid
	Y5	0,412	0,000	Valid
	Y6	0,676	0,000	Valid
	Y7	0,780	0,000	Valid
	Y8	0,784	0,000	Valid
	Y9	0,762	0,000	Valid
	Y10	0,606	0,000	Valid
	Y11	0,412	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.11 yang menyajikan hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan yang diuji memiliki nilai hasil korelasi r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten

memberi hasil ukuran yang sama (Sani dan Vivin, 2013 : 234). Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.

Tabel 4.12
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Hasil
Kesadaran diri (X1)	0,798	Reliabel
Penguasaan diri (X2)	0,628	Reliabel
Motivasi (X3)	0,760	Reliabel
Empati (X4)	0,620	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,871	Reliabel

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.12 yang menyajikan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60. Sedangkan untuk variabel ketrampilan sosial nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 yaitu 0,462, oleh karena itu variabel ketrampilan sosial di hapus dikarenakan tidak reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas (Sani dan Vivin, 2013 : 244).

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
		Toleransi	Vip	
1	Kesadaran diri (X1)	0,232	4,308	Multikolinieritas
2	penguasaan diri (X2)	0,081	12,371	Multikolinieritas
3	Motivas (X3)	0,252	3,975	Multikolinieritas
4	Empati (X4)	0,123	8,156	Multikolinieritas
5	Ketrampilan sosial (X5)	0,300	3,336	Multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2015

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Sani dan Vivin, 2013 : 245).

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	100
Normal	.0000000
Mean	
Standard Deviation	.18763443
Most Extreme Differences	.090
Positive	.090
Negative	-.079

Kolmogorov-Smirnov Z	.901
Asymp. Sig. (2-tailed)	.392

a. Test distribution is Normal

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,392 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan Variabel Y.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig
Kesadaran diri (X1)	0,000
Penguasaan diri (X2)	0,000
Motivasi (X3)	0,000
Empati (X4)	0,000
Ketrampilan sosial (X5)	0,001

Sumber : Data diolah 2015

Dari tabel 4.15 berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh semua nilai sig $< 0,05$, maka asumsi linieritas terpenuhi.

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya mengenai pengaruh variabel independen (kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial) secara bersama-sama (simultan) atau secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0. Pengujian dilakukan dengan tingkat

kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji parsial atau uji t. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Costant	1.430	260
X1	216	075
X2	253	121
X3	403	071
X4	074	099
X5	118	082

Sumber : Data diolah 2015

Pada tabel 4.16 berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel tersebut, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.430 + 0,216 X1 + 0,252X2 + 0,403X3 + 0,074X4 + 0,118 X5$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1.430, hal ini berarti bahwa jika variabel rasa kekerabatan dan gotong royong tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 1.430.

b. Variabel kesadaran diri (X1)

Koefisien variabel regresi kesadaran diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel kesadaran diri (X1) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,216 atau 21,6%.

c. Variabel penguasaan diri (X2)

Variabel regresi penguasaan diri (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel penguasaan diri (X2) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,252 atau 25,2%.

d. Variabel motivasi (X3)

Variabel regresi motivasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel motivasi (X3) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,403 atau 40,3%.

e. Variabel empati (X4)

Variabel regresi empati (X4) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel empati (X4) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,074 atau 07,4%.

f. Variabel ketrampilan sosial (X5)

Variabel regresi ketrampilan sosial (X5) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel ketrampilan sosial (X5) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,118 atau 11,8%.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut ini :

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.781	.19256

a. Predictors: (Constant), x5, x1, x4, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Pada tabel 4.17 menunjukkan hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh 0,781. Hal ini berarti 78,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial, sedangkan sisanya 21,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji ada dua dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri (X1), penguasaan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), dan ketrampilan sosial (X5) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk mengetahui apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

4.6.1 Uji F (Simultan)

1(Consta nt)	1.430	.260		5.506	.000			
x1	.216	.075	.282	2.890	.005	.828	.286	.136
x2	.253	.121	.347	2.095	.039	.559	.211	.099
x3	.403	.071	.534	5.692	.000	.854	506	.268
x4	-.074	.099	-.101	.750	.455	.505	-.077	-.035
x5	-.118	.082	-.125	1.450	.150	.325	-.148	-.068

a. Dependent Variable: y

Pada tabel 4.19 menunjukkan hasil Uji T. Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan thitung dari setiap variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 dengan nilai $p > 0,05$, apakah berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat Y dengan cara membandingkan ttabel dengan N = jumlah sampel 100 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t tabel sebesar 1,985, maka dihasilkan :

1. Variabel kesadaran diri (X1)

Uji terhadap variabel kesadaran diri (X1), didapatkan thitung 2,890 dengan signifikansi t sebesar 0,005. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,890 > 1,985$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,005 < 0,05$), maka secara parsial variabel rasa kesadaran diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis Ho ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesadran diri (X1) terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Sedangkan hiotesis Ha ada pengaruh yang signifikan antara rasa kesadaran diri terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Variabel penguasaan diri (X2)

Uji terhadap variabel penguasaan diri (X2), didapatkan thitung 2,095 dengan signifikansi t sebesar 0,039. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,095 > 1,985$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel penguasaan diri

(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara penguasaan diri (X2) terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Sedangkan hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara penguasaan diri terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Variabel motivasi (X3)

Uji terhadap variabel motivasi (X3), didapatkan thitung 5,692 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,692 > 1,985$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Sedangkan hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Variabel empati (X4)

Uji t terhadap variabel empati (X4) didapatkan t hitung sebesar 0,750 dengan signifikansi 0,045. Karena thitung lebih kecil dari t tabel ($0,750 < 1,960$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,045 > 0,05$) maka secara parsial variabel empati tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara empati terhadap kinerja karyawan. Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara empati terhadap kinerja karyawan ditolak.

5. Variabel ketrampilan sosial (X5)

Uji t terhadap variabel ketrampilan sosial (X5) didapatkan t hitung sebesar 1,450 dengan signifikansi 0,150. Karena thitung lebih kecil dari t tabel ($1,450 < 1,960$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,150 > 0,05$) maka secara parsial variabel ketrampilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara ketrampilan sosial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara ketrampilan sosial terhadap kinerja karyawan ditolak.

4.6.3 Uji Dominan

Untuk menguji variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.20
Hasil Uji Dominan

Variabel	R	r ²	Kontribusi (%)
Kesadaran diri (X1)	0,825	0,6806	68,06%
Penguasaan diri (X2)	0,553	0,3058	30,58%
Motivasi (X3)	0,854	0,7293	72,93%
Empati (X4)	0,505	0,2550	25,50%
Kesadaran diri (X5)	0,325	0,1056	10,56%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi (X3) yaitu memiliki kontribusi sebesar 72,93%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Diketahui dari hasil perhitungan SPSS dari variabel bebas kesadaran diri (X1), penguasaan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), ketrampilan sosial (X5) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara simultan, parsial dan dominan.

4.7.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Telah diketahui dari hasil perhitungan SPSS dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan menurut Sarwono (2009) dan Goelman (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Linda Rahmasari (2012) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, karyawan Rumah Sakit Wawa Husada telah memiliki kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial yang baik. Contoh dari ketrampilan sosial sesama karyawan Rumah Sakit Wawa Husada akan saling menyapa pada saat bertatap muka baik yang muda pada yang tua ataupun sebaliknya. Dan ketika menyelesaikan pekerjaan bersama tim karyawan Rumah Sakit Wawa Husada mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan dalam satu tim untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dalam islam kecerdasan emosional disebut juga dengan akhlaqul karimah. Menurut (Munir, 2010) perbedaan yang mendasar antara Barat dan Islam dalam hal ini adalah bahwa kecerdasan emosi menurut Barat hanya terbatas pada cara merasa yang tercermin dalam perbuatan (etika), sedang dalam Islam, cara merasa itu didorong oleh sifat-sifat yang melekat dalam diri (akhlak). Itulah sebabnya pelajaran akhlak dalam Islam itu membicarakan tentang sabar, syukur, qana'ah, ikhlas dll

yang semuanya bersifat batiniah, dan kecerdasan emosi orang Islam itu pasti bersandar pada spiritualitas (ikatannya dengan Tuhan).

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional apabila dihadapkan pada suatu masalah maka dia akan menghadapinya dengan tenang dan sabar. Dan tidak akan berhenti untuk berikhtiar. Orang-orang yang mampu menghadapi masalah dengan kecerdasan emosionalnya adalah orang-orang yang beriman seperti yang diterangkan dalam surat Al-Anfal ayat 2 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ آيَاتُهُ زَادَتْهُمْ إِيمَانًا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ

Artinya :*Sesungguhnya orang-orang yang beriman ialah mereka yang bila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, dan apabila dibacakan ayat-ayatnya bertambahlah iman mereka (karenanya), dan hanya kepada Tuhanlah mereka bertawakkal.*

Salah satu kunci dari kecerdasan emosional adalah bagaimana kita mengelola emosi kita untuk menghadapi suatu pekerjaan dan juga untuk menghadapi orang lain. Hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Tirmidzi yaitu :

حدثنا عباس بن محمد الدور يواحد قال حدثنا عبد الله بن يزيد حدثنا سعيد بن ابي ايوب حدثنا

ابو مرحوم عبد الرحيم بن المقرئ ميمون عن سهل بن معاذ بن انس الجهاني عن ابيه عن النبي

النبي صلى الله وسلم قال من كظميظا وهو يستطيع ان ينقده دعاه الله يومالقيامة عليه على

رءوس الخائق حت يخيزه في اي الحور شاء قال هذا حديث حسن غريب

Artinya : *Telah menceritakan Abbas bin Muhammad Ad Duri dan lebih dari satu orang perawi berkata, telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yazid Al Murqi telah menceritakan kepada kami Sa'id bin Abi Ayyub telah menceritakan kepadaku Abu Marhum Abdurrohman bin Maimun Maqrum dari Sahal bin Mu'adz bin Anas Al Juhani dari ayahnya dari Nabi SAW, beliau bersabda : "barangsiapa yang menahan amarahnya, sedangkan ia mampu untuk menumpahkannya, maka Allah kelak akan memanggilnya pada hari kiamat di atas kepada seluruh makhluk, sehingga Allah memberikannya pilihan yang ia inginkan". Ini adalah hadis hasan gharib.*

Ketika seseorang mendapatkan pekerjaan yang banyak tetapi dengan emosi yang stabil dia bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka orang tersebut memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena apabila pekerjaannya itu disikapi dengan emosi yang buruk maka pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik pula (Aziz, 2011).

Dalam pespektif Islam, kecerdasan emosi pada intinya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya, dan juga mengontrolnya. Seperti dalam firman Allah SWT dalam surat al-Hadid ayat 22-23 :

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ

يَسِيرٌ (٢٢) لَكَيْلًا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ (٢٣)

Artinya: “Tiada suatu bencanapun yang menimpa dibumi dan, (tidak pula) pada dirimu sendiri melainkan Telah tertulis dalam kitab (Lauhul Mahfudz) sebelum kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. (Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-NYA kepadamu, dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri.

Secara umum, ayat tersebut telah menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya dan juga mengontrolnya.

4.7.2. Pengaruh Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui dari hasil perhitungan SPSS bahwa variabel kesadaran diri (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kesadaran diri memiliki definisi mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat (Goleman dalam Risma, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Pristy (2012) menunjukkan bahwa kesadaran diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kenyataannya karyawan Rumah Sakit Wawa Husada sudah memiliki kesadaran diri, yaitu memahami emosi diri, seperti ketika seorang karyawan sedang merasa marah maka dia akan mengendalikan emosinya terlebih dahulu sebelum berinteraksi dengan orang lain.

Diketahui dari hasil perhitungan SPSS bahwa variabel penguasaan diri (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan penguasaan diri memiliki definisi menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi (Goleman dalam Risma,

2012). Penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Pristy (2012) menunjukkan bahwa penguasaan diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada kenyataannya karyawan Rumah Sakit Wawa Husada sudah memiliki penguasaan diri, yaitu mengontrol diri, seperti ketika seorang karyawan sedang menghadapi pasien yang sulit diajak untuk bekerja sama untuk melakukan pengobatan maka karyawan tersebut mampu mengatasi hal itu dengan baik. Contoh yang lainnya ketika seorang karyawan sedang menghadapi tekanan pekerjaan yang sangat berat, karyawan tersebut mampu bangkit kembali.

Diketahui dari hasil perhitungan SPSS bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan motivasi memiliki definisi menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman dalam Risma, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Pristy (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kenyataannya karyawan Rumah Sakit Wawa Husada sudah memiliki motivasi, yaitu memotivasi diri, seperti ketika seorang karyawan sedang menghadapi kegagalan karyawan tersebut mampu bangkit kembali untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Diketahui dari hasil perhitungan SPSS bahwa variabel empati (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan empati memiliki definisi kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyalurkan diri dengan bermacam-macam

orang (Goleman dalam Risma, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Pristy (2012) menunjukkan bahwa empati berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kenyataannya karyawan Rumah Sakit Wava Husada sudah memiliki empati, yaitu empati memahami orang lain, seperti ketika seorang karyawan sedang melakukan pekerjaan dengan tim maka karyawan tersebut akan mempercayai rekan satu timnya untuk sama-sama menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Diketahui dari hasil perhitungan SPSS bahwa ketrampilan sosial (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan ketrampilan sosial memiliki definisi Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim (Goleman dalam Risma, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Pristy (2012) menunjukkan bahwa ketrampilan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kenyataannya karyawan Rumah Sakit Wava Husada sudah memiliki ketrampilan sosial, yaitu mampu berkomunikasi dengan orang lain, seperti ketika seorang karyawan sedang bekerja dalam satu tim, karyawan tersebut mampu berkomunikasi dengan rekan satu timnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.7.3 Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan faktor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Dari hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa variabel yang dominan adalah variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian di Rumah Sakit Wawa Husada dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal.

