

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT PNS DI RUANG KEPERAWATAN RSUD dr. SOEDIRMAN KEBUMEN

Dhita Christanti

Manajemen STIE Putra Bangsa

Email : dhitarb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Perawat PNS di Ruang Keperawatan RSUD dr. Soedirman Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat berstatus PNS di Ruang Keperawatan RSUD dr. Soedirman Kebumen yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (4) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja

Abstract

This study aims to examine and analyze how the Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Performance with Organizational Commitment as an intervening variable in PNS Nurses in the Nursing Room of RSUD dr. Sudirman Kebumen. The population in this study were nurses with the status of civil servants in the Nursing Room of RSUD dr. Soedirman Kebumen, numbering 70 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, path analysis and determination coefficient. The data processing aids used are SPSS for Windows version 23.0. The results of this study indicate that: (1) Emotional Intelligence has positive and significant effect on Organizational Commitment, (2) Spiritual Intelligence has positive and significant effect on Organizational Commitment, (3) Emotional Intelligence has positive and significant effect on Performance, (4) Spiritual Intelligence has an effect positive and significant towards Performance, (5) Organizational Commitment has positive and significant effect on Performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Organizational Commitment and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terlaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekaayaan (*Asset*) utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik, karena keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan/lembaga.

Keperawatan sebagai profesi yang profesional perlu dibuktikan dengan perilaku yang profesional pula. Untuk mewujudkan hal tersebut, perawat harus mempunyai landasan keilmuan yang kuat, kemampuan psikomotor yang baik dan sikap profesionalisme di dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Sikap profesional yang utama mampu menunjukkan sikap simpati dan empati. Sikap ini sesungguhnya sangat berpengaruh terhadap kesembuhan klien (Prasetyo dalam Gaffar, 1999).

Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan ini merupakan institusi penyedia jasa. Pada umumnya tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi harapan masyarakat, terutama terkait dengan masalah kesehatan yang cenderung susah untuk dipecahkan. Di era saat ini dibutuhkan tenaga kesehatan yang terampil dan memiliki kompetensi yang tinggi di bidangnya. Sehingga permasalahan-permasalahan yang ada teratasi dengan baik.

Kinerja adalah *performance* yang artinya hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Rahadi, 2010).

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Perawat tahun 2015-2017

Perawat	Tahun		
	2015	2016	2017
Perawat 1	84,24	84,32	84,32
Perawat 2	86,47	84,66	84,11
Perawat 3	84,04	84,32	84,32
Perawat 4	81,32	82,02	82,24
Perawat 5	82,04	82,24	82,32

Sumber : Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa tingkat kinerja perawat selama tahun 2015-2017 meningkat, walaupun ada beberapa perawat yang mengalami penurunan kinerja kemungkinan adanya beberapa faktor yang mengakibatkan penurunan. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Hubungan sumber daya manusia dengan komitmen organisasi merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung.

Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat beraarti ketika sedang mengambil keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan anugerah intelektual untuk mencapai suatu tujuan, pada asa-saat seperti itulah, memiliki kecerdasan emosional menjadi modal yang utama (Patricia, 1998).

Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, bahkan mampu membuat seseorang untuk bekerja lebih baik. Seseorang yang mempunyai kecerdasan spiritual akan mampu menggunakan sumber-sumber spiritual untuk memecahkan masalah (Emmons, 2000:17).

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat PNS di Ruang Keperawatan RSUD Dr. Soedirman Kebumen
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat PNS di Ruang Keperawatan RSUD Dr. Soedirman Kebumen
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat PNS di Ruang Keperawatan RSUD Dr. Soedirman Kebumen

KAJIAN TEORI

KINERJA

Simamora (2001) kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitasnya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2001). Adapun indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

KOMITMEN ORGANISASI

Robbins (2002) mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi sebagai suatu keadaan yang mana seseorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi itu. Adapun indikator Komitmen Organisasi menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiha, 2008) adalah sebagai berikut :

- a. Kemauan Karyawan
- b. Kesetiaan Karyawan
- c. Kebanggaan Karyawan

KECERDASAN EMOSIONAL

Menurut Goleman (2009) menyatakan, kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan

orang lain. Adapun indikator Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (2001) adalah sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi diri
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial

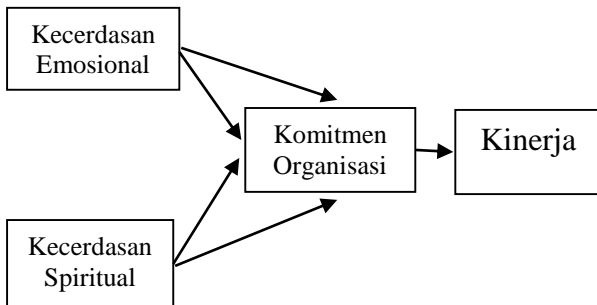
KECERDASAN SPIRITUAL

kecerdasan spiritual yang diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi (Zohar dan Marshall, dalam Sukidi 2004:36). Adapun indikator Kecerdasan Spiritual menurut Zohar dan Marshall (2007) adalah sebagai berikut :

- a. Mutlak jujur
- b. Keterbukaan
- c. Pengetahuan diri
- d. Fokus pada kontribusi
- e. Spiritual non dogmatis

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan judul penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening model empiris diperjelas dengan gambar sebagai berikut:



Berdasarkan model empiris maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 :Diduga Kepercayaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).
- H2 :Diduga Kemudahan (X2) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).
- H3 :Diduga Kualitas Informasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).
- H4 : Diduga kepercayaan, kemudahan dan kualitas informasi berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

METODE

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan : (1) Observasi, (2) Kuesioner, (3) Studi Pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisa Korelasi, (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja menunjukkan bahwa pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0, 2352) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2001:45), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 0,1, semakin baik.

Tabel IV-9

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,60	0,806	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,60	0,840	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y1)	0,60	0,869	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,60	0,904	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan

bahwa seluruh Variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan Reliabel karena *Cronbach Alpha* masing-masing variabel nilainya lebih dari >0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel IV-10

Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,800	2,463		1,137	,260		
	X1.Total	,481	,165	,343	2,907	,005	,470	2,127
	X2.Total	,569	,146	,461	3,899	,000	,470	2,127

a. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel IV-11

Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,357	1,655		-,216	,830		
	X1.Total	,497	,117	,424	4,257	,000	,417	2,396
	X2.Total	,326	,108	,315	3,032	,003	,383	2,610
	Y1.Total	,172	,081	,205	2,115	,036	,440	2,275

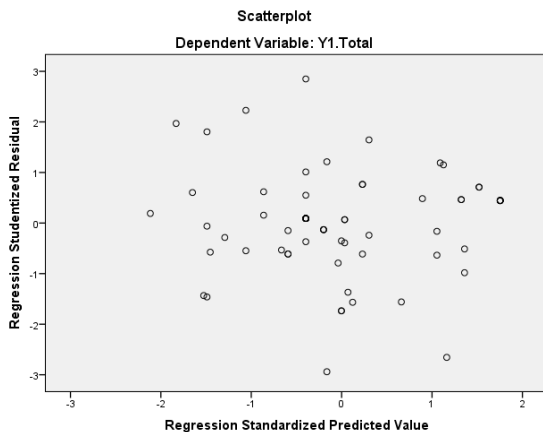
a. Dependent Variable: Y2.Total

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel *Coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF di bawah 10 dan *Tolerance* diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat gejala Multikolinieritas sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

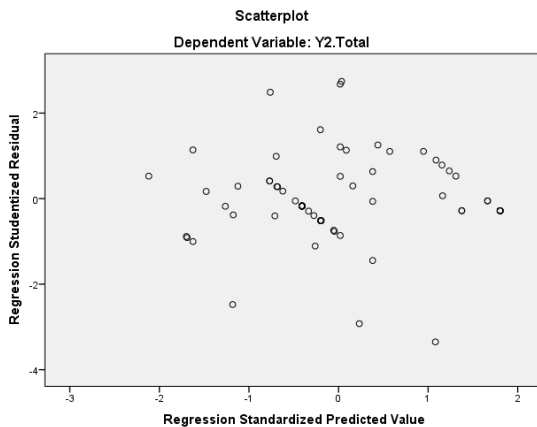
2. Uji Heterokedastisitas

Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Gambar IV-3
Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II

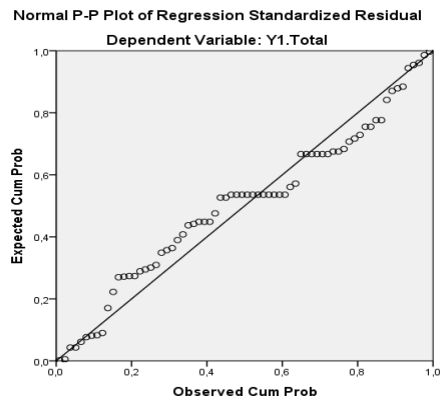


Sumber : Data Primer Diolah, 2019

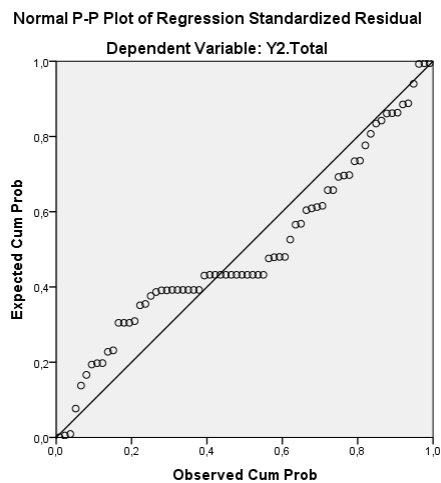
Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi Gejala Heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Gambar IV-4
Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar IV-5
Uji Normalitas Sub Struktural II



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar IV-4 dan gambar IV-5 uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Substruktural I

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual) terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($70 - 3 = 67$). Diperoleh pada angka t_{tabel} sebesar 1,9960.

Tabel IV-12
Uji t Sub Struktural I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,800	2,463		1,137	,260
	X1.Total	,481	,165	,343	2,907	,005
	X2.Total	,569	,146	,461	3,899	,000

a. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

a. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{hitung} 2,907 > t_{tabel} 1,9960$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen.

b. Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabiliti signifikansi untuk variabel Kecerdasan Spiritual sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{hitung} 3,899 > t_{tabel} 1,9960$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Substruktural II

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual) terhadap variabel terikat (Kinerja Perawat) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($70 - 3 = 67$). Diperoleh pada angka t_{tabel} sebesar 1,9960. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-13
Uji t Sub Struktural II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,357	1,655		-,216	,830
	X1.Total	,497	,117	,424	4,257	,000
	X2.Total	,326	,108	,315	3,032	,003
	Y1.Total	,172	,081	,205	2,115	,038

a. Dependent Variable: Y2.Total

a.
b.

a. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabiliti signifikansi untuk variabel Kecerdasan

Emosional sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,257 > t_{tabel} 1,9960$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima berarti Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen.

b. Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabiliti signifikansi untuk variabel Kecerdasan Spiritual sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,032 > t_{tabel} 1,9960$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H4 diterima berarti Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen.

c. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabiliti signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,038 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,115 > t_{tabel} 1,9960$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H5 diterima berarti Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji R Square analisis program SPSS 23.00 for windows dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel IV-14
Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Su

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,560	,547	2,19503

a. Predictors: (Constant), X2.Total, X1.Total

b. Dependent Variable: Y1.Total

Berdasarkan hasil Tabel IV-14 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,547, artinya 54,7% variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Sedangkan sisanya 45,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel IV-15
Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Su

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,714	1,46118

a. Predictors: (Constant), Y1.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y2.Total

Berdasarkan hasil Tabel IV-15 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,714, artinya 71,4% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 28,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

UJI KORELASI

Tabel IV-16
Uji Korelasi

Coefficient Correlations^a

Model		X2.Total	X1.Total
1	Correlations	X2.Total	1,000
		X1.Total	-,728
	Covariances	X2.Total	,021
		X1.Total	-,018

a. Dependent Variable: Y1.Total

Berdasarkan Tabel IV-16 diatas, korelasi variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Kecerdasan Spiritual adalah sebesar 0,728 dan angka signifikansi sebesar 0,000 > 0,005. Artinya antara variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat dan signifikan.

ANALISIS JALUR

1. Persamaan struktural 1

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan :

- Y_1 = Komitmen Organisasi
- Y_2 = Kinerja Perawat
- X_1 = Kecerdasan Emosional
- X_2 = Kecerdasan Spiritual
- ϵ_1, ϵ_2 = Error

Hasil uji Persamaan Struktural I adalah sebagai berikut

Tabel IV-17

Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,800	2,463		1,137	,260
	X1.Total	,481	,165	,343	2,907	,005
	X2.Total	,569	,146	,461	3,899	,000

a. Dependent Variable: Y1.Total

Berdasarkan tabel IV-17 diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,343X_1 + 0,461X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,560} = \sqrt{0,44} = 0,663$$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,343 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Komitmen Organisasi pada Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kecerdasan Emosional berarti K pada perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,461 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kecerdasan Spiritual akan meningkatkan Komitmen Organisasi pada Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kecerdasan Spiritual berarti Komitmen Organisasi pada perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen semakin meningkat.
- c. Nilai residual atau eror sebesar 0,663 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen tidak dapat di jelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebesar 0,663 dengan persentase 66,3%.

2. Persamaan Struktural II

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2X_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

- Y_1 = Komitmen Organisasi
- Y_2 = Kinerja Perawat
- X_1 = Kecerdasan Emosional
- X_2 = Kecerdasan Spiritual
- ϵ_1, ϵ_2 = Error

Tabel IV-18

Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,357	1,655		-,216	,830
	X1.Total	,497	,117	,424	4,257	,000
	X2.Total	,326	,108	,315	3,032	,003
	Y1.Total	,172	,081	,205	2,115	,038

a. Dependent Variable: Y2.Total

Berdasarkan Tabel IV-18 di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,424X_1 + 0,315X_2 + 0,205Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,726} = \sqrt{0,274} = 0,523$$

Keterangan

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,424 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kecerdasan Emosional berarti

Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen semakin meningkat.

b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,315 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kecerdasan Spiritual akan meningkatkan Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kecerdasan Spirituak berarti Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen semakin meningkat.

c. Koefisien regresi Y2 sebesar 0,205 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Komitmen Organisasi berarti Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen semakin meningkat.

d. Nilai residual atau eror sebesar 0,523 menunjukkan bahwa Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Soedirman Kebumen tidak dapat di jelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosiona, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi sebesar 0,523 dengan presentasi 52,3%.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kineja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen dengan responden sebanyak 70 orang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Perawat. Hasilnya menunjukkan probabilitas signifikansi Kecerdasan Emosional sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,907 > t_{tabel} 1,9960$ yang berarti semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional dari perawat maka Komitmen Organisasi perawat berstatus PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Perawat. Hasilnya menunjukkan probabilitas signifikansi Kecerdasan Spiritual sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,889 > t_{tabel} 1,9960$ yang berarti semakin tinggi tingkat Kecerdasan Spiritual perawat maka Komitmen Organisasi perawat berstatus PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

3. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hasilnya menunjukkan probabilitas signifikansi Kecerdasan Emosional sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,257 > t_{tabel} 1,9960$ yang berarti semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional dari perawat maka Kinerja perawat berstatus PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen juga akan baik dan meningkat.

4. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hasilnya menunjukkan probabilitas signifikansi Kecerdasan Spiritual sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,032 > t_{tabel} 1,9960$ yang berarti semakin tinggi tingkat Kecerdasan Spiritual dari perawat maka Kinerja perawat berstatus PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen juga akan baik dan meningkat.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hasilnya menunjukkan probabilitas signifikansi Komitmen Organisasi sebesar $0,0038 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,115 > t_{tabel} 1,9960$ yang berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi dari perawat maka Kinerja perawat berstatus PNS di RSUD dr. Soedirman Kebumen juga akan baik dan meningkat.

6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi adalah variabel Kecerdasan Spiritual, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel Kecerdasan Emosional nilai *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,461

7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat adalah variabel Kecerdasan Emosional, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel Kecerdasan Spiritual nilai *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,424.

8. Variabel yang memiliki pengaruh sangat kecil terhadap Kinerja Perawat adalah variabel Komitmen Organisasi, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih kecil dari variabel lain nilai *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,205.

B. SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang di tujukkan untuk organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua saran yang di tujukkan untuk peneliti selanjutnya supaya apa

meneruskan, mengembangkan atau melengkapi penelitian ini sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Saran – saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

a. Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu pihak instansi harus lebih meningkatkan nilai spiritualitas seperti kejujuran yang lebih ditingkatkan, menjadi pelayan pasien yang terbuka dan lain sebagainya dari perawat terutama perawat yang berstatus PNS hal ini bertujuan untuk meningkatkan Komitmen Organisasi Perawat.

b. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Perawat. Oleh karena itu pihak instansi harus lebih bisa mengatur diri sebagai bentuk menjaga emosi, memperhatikan tingkat emosional, memotivasi, lebih berempati terutama perawat berstatus PNS karena hal ini bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Perawat.

c. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh paling sedikit terhadap Kinerja Perawat. Perawat harus meningkatkan kesetiiaannya terhadap organisasi. Pihak instansi harus lebih memperhatikan nilai Komitmen seperti kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan diri setiap perawat untuk merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang di ikutinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan pengembangan-pengembangan variabel yang digunakan.

b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja seperti Pelatihan, Budaya Organisasi dan lain sebagainya.

c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening untuk skala yang lebih luas.

Amir, Mohamad Faizal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi : untuk Mencapai Puncak Prestasi. Terjemahan Alex Tri Kantjono*. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset. Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Khanifah, Siti. Palupiningdyah. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*. ISSN 2252-6552.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset

Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: alih bajasa. Salemba Empat.

Meri Andesta.2015. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jom Fekon Vol.2 No.1 Februari 2015*

Muhammad, Nasir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Stephen Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Stephen Robbins. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition* (perilaku organisasi edisi ke sepuluh), Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Stephen Robbins P. & Judge, Timothy A (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Amalia, R. 2017. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam (RSI) Aisyiyah Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume : 11, Nomor : 2, Desember 2017. ISSN 1987-726X

K
e
c
e
r
d
a
s
a
n
E
m
o
s
i
o
n
a
l
d
a

