

**PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT  
RSUD DR. KANUJOSO DJATIWIBOWO BALIKPAPAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada**

**Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat memperoleh gelar  
sarjana Ekonomi**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

**2019**

**Oleh :**

**ANDRI BUDI PRATAMA**

**NPM: 154013056**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Stres kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Kanujoso  
Djatiwibowo Balikpapan

Nama Mahasiswa : Andri Budi Pratama

NPM : 154013056

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Strata I Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Balikpapan, 21 Agustus 2019

Menyetujui:

Pembimbing I



**Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M**  
NIDN. 1106095601

Pembimbing II



**Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si**  
NIDN. 1124067301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Balikpapan



**Dr. Dra Hj. Misna Ariani, M.M**  
NIK.087004122

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andri Budi Pratama  
Alamat : Jl. Gn. Satu RT 04 NO. 32  
NPM : 154013056  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya berjudul

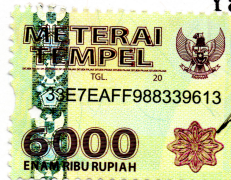
**Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.**

Adalah benar-benar karya saya sendiri bukan jiplakan (plagiat) dan karya ilmiah orang lain serta bukan hasil buatan oleh pihak/orang lain , apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi beserta segala hal yang terkait dengan skripsi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Balikpapan, 21 Agustus 2019

Yang menyatakan



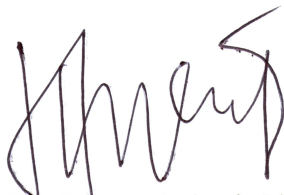
Andri Budi Pratama  
154013056

**BERITA ACARA UJIAN**  
**SKRIPSI INI TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN TIM PENGUJI**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

Pada Hari : Rabu  
Tanggal : 21 Agustus 2019  
Pukul : 11.00 Wita  
Ruangan : G203  
Judul : Pengaruh Stres kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan  
Nilai : A

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

**Ketua**



**Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M**  
**NIK. 087004122**


**Sekretaris**





**Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si**  
**NIDN. 1124067301**

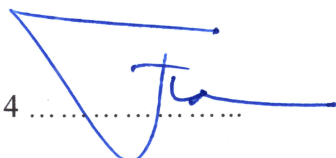
**TIM PENGUJI**


1. Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
2. Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si
3. Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M
4. Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
5. Hj. Pudjiati, S.E., M.M.

1 ..... 

2 ..... 

3 ..... 

4 ..... 

5 ..... 

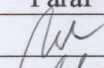
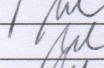
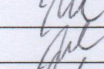
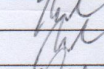
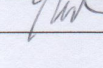
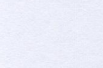
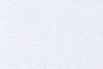

**UNIVERSITAS BALIKPAPAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ANDRI BUDI PRATAMA  
NPM : 154013056  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Strata I Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres kerja, Kecerdasan Emosional, dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat  
RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan

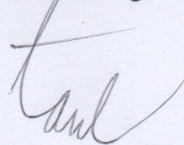
Tanggal Pengajuan Judul : 05 Oktober 2018  
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M  
Pembimbing II : Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si

**KONSULTASI**

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	05 Oktober 2018	Pengajuan Judul	
2	13 Oktober 2018	Persetujuan Oleh Pembimbing	
3	01 Desember 2019	Konsultasi Skripsi Bab I, II, III	
4	14 Januari 2019	Persetujuan Skripsi Bab I, II, III	
5	27 Maret 2019	Seminar I Proposal	
6	03 Agustus 2019	Konsultasi Skripsi Bab IV, V	
7	05 Agustus 2019	Persetujuan Skripsi Bab IV, V	
8	21 Agustus 2019	Seminar II, III Ujian Akhir Skripsi	

Tanggal Selesai Penulisan : 05 Agustus 2019  
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai.  
Telah dievaluasi/ uji dengan nilai : A

Dosen Pembimbing I



**Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M**  
NIDN. 1106095601

Balikpapan, 21 Agustus 2019  
Dekan Fakultas Ekonomi











**Dr. Dra Hj. Misna Ariani, M.M**  
NIK. 087004122

**UNIVERSITAS BALIKPAPAN  
FAKULTAS EKONOMI**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

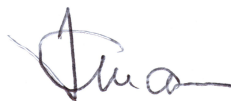
Nama Mahasiswa : ANDRI BUDI PRATAMA  
NPM : 154013056  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Strata I Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres kerja, Kecerdasan Emosional, dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat  
RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan  
Tanggal Pengajuan Judul : 05 Oktober 2018  
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M  
Pembimbing II : Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si

**KONSULTASI**

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	05 Oktober 2018	Pengajuan Judul	
2	13 Oktober 2018	Persetujuan Oleh Pembimbing	
3	01 Desember 2019	Konsultasi Skripsi Bab I, II, III	
4	14 Januari 2019	Persetujuan Skripsi Bab I, II, III	
5	27 Maret 2019	Seminar I Proposal	
6	03 Agustus 2019	Konsultasi Skripsi Bab IV, V	
7	05 Agustus 2019	Persetujuan Skripsi Bab IV, V	
8	21 Agustus 2019	Seminar II, III Ujian Akhir Skripsi	

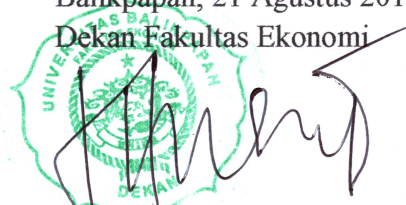
Tanggal Selesai Penulisan : 05 Agustus 2019  
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai.  
Telah dievaluasi/ uji dengan nilai : A

Dosen Pembimbing II



**Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si**  
NIDN. 1124067301

Balikpapan, 21 Agustus 2019  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M**  
NIK. 087004122

## ABSTRAK

Pengaruh Stress Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja perawat di RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Tujuan penelitian ini menguji pengaruh Stress Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja perawat di RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan menggunakan sampel 139 orang perawat. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan program SPSS 22,0 *for windows*.

Hasil analisis diperoleh secara simultan terbukti bahwa variabel Stress Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hasil analisis dalam pengujian secara parsial dengan uji t dimana variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja, serta kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat. komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Kedepannya RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan hendaknya lebih memperhatikan perawat untuk mengurangi stres kerjanya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan perawat. Dengan demikian perawat akan mampu mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan efisien.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja

## **ABSTRACT**

*The Effect of Job Stress, Emotional Intelligence, and Organizational Commitment on Nurses's Performance in RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.*

*The purpose of this research is to examine the effect of Job Stress, Emotional Intelligence, and Organizational Commitment on the performance of nurses in the RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan by using a sample of 139 nurses. The analytical tool used is Multiple Linear Regression with SPSS 22.0 for Windows.*

*The results of the analysis obtained simultaneously proved that the variables of Job Stress, Emotional Intelligence, and Organizational Commitment to Nurses's Performance at the RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. The results of the analysis are partially tested with the *t* test in which job stress variables have a negative influence on performance, emotional intelligence, and organizational commitment has a positive influence on nurse performance. Organizational commitment has the most dominant influence on performance. In the future RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan should pay more attention to nurses to reduce their job stress by providing work in accordance with nurses's abilities. Thus nurses will be able to do their tasks better and efficiently.*

**Keywords:** *Job Stress, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Performance*



## **RIWAYAT HIDUP**

Andri Budi Pratama, lahir di Balikpapan, 17 Juli 1990, saat ini tinggal di jalan gunung Satu Nomor 32 Rt 04 Balikpapan Barat, anak pertama dari 3 bersaudara, dari bapak Musdi Budi Prayitno dengan ibu Noor Asnawati.

Pendidikan diawali di SD Negeri 014 Balikpapan, lulus tahun 2002, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama SMP Negeri 9 Balikpapan, lulus tahun 2005 ,dan menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 8 Balikpapan,dan lulus tahun 2008,selanjutnya meneruskan kuliah di Universitas Balikpapan pada Fakultas Ekonomi dan mengambil program studi Manajemen pada tahun 2015. Pada saat ini penulis bekerja pada sebuah Rumah Sakit Pemerintah di Balikpapan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, kesehatan, kesabaran, keselamatan, kesempatan dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal metode penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan di fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan dan juga untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. proses penulisan skripsi ini dapat terlaksana dengan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu izinkan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Piatur Pangaribuan, A.md, SH, MH selaku Rektor Universitas Balikpapan
2. Ibu Dr. Dra. Hj Misna Ariani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
3. Bapak Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan informasi dan pengetahuan yang luas bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
4. Bapak Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan informasi, memberikan banyak masukan, arahan, motivasi,

bimbingan dan pengetahuan yang luas bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.

5. Ibu Hj. Pudjiati, SE., M.M. selaku dosen mata kuliah seminar manajemen sdm yang telah memberikan informasi, masukan, arahan dan motivasi.
6. Bapak DR. Didik Hadiyatno, SE., M.Si. selaku dosen mata kuliah metodologi penelitian yang telah memberikan informasi, masukan, arahan dan motivasi.
7. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan untuk ilmu bermanfaat yang telah diberikan.
8. Pimpinan staff beserta karyawan RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan yang telah berkenan memberikan kesempatan beserta informasi yang dibutuhkan penulis untuk dapat digunakan sebagai bahan penelitian.
9. Keluarga terutama Bapak , Ibu tercinta, saudara – saudaraku, dan sahabat – sahabatku terima kasih atas doa, kasih sayang, arahan, nasihat, dan dukungan yang telah diberikan selama penulisan proposal ini.

Dengan segala pengetahuan yang ada, penulis berusaha menyelesaikan skripsi ini, namun apa bila terdapat kesalahan atau kekurangan yang berarti penulis menerima kritik dan saran yang bermanfaat demi kesempurnaan proposal ini. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya.

Balikpapan, 21 Agustus 2019  
Penulis,

Andri Budi Pratama

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA UJIAN</b> .....	iv
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	vii
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS</b> .....	viii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Maslah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	33
2.4 Kerangka Pemikiran .....	35
2.5 Hipotesis Penelitian .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Definisi Variabel .....	37
3.2 Batasan Penelitian .....	39
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.4 Populasi dan Sampel .....	41
3.5 Uji Instrumen Penelitian .....	42
3.6 Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Objek Penelitian .....	50
4.2 Pengujian Instrumen .....	53
4.3 Deskripsi Variabel .....	56
4.4 Hasil Analisis.....	65
4.5 Pengujian Hipotesis.....	69
4.6 Pembahasan.....	73

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran.....	76

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 : Skala Likert .....	38
Tabel 4.1 : Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 : Komposisi Responden Berdasarkan Umur .....	52
Tabel 4.3 : Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	53
Tabel 4.4 : Hasil Pengujian Validitas Instrumen .....	54
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	57
Tabel 4.7 : Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	58
Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	59
Tabel 4.9 : Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	60
Tabel 4.10 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> ).....	61
Tabel 4.11 : Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> ).....	63
Tabel 4.12 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ).....	64
Tabel 4.13 : Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ).....	65
Tabel 4.14 : Tolerance dan Variance Inflasion (VIF).....	66
Tabel 4.15 : Pengujian Heteroskedastisitas .....	67
Tabel 4.16 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.17 : Hasil Uji ANOVA .....	70

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 : Kerangka Pikir .....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industri dalam bidang kesehatan di Balikpapan semakin penuh dengan persaingan, sehingga kualitas pelayanan menjadi sangat penting untuk mewujudkan kepuasan pelanggan. Kota Balikpapan memiliki fasilitas kesehatan yang memadai di antaranya puskesmas berjumlah 25, praktik dokter umum berjumlah 25, praktik dokter gigi berjumlah 10, klinik utama 1, klinik pratama berjumlah 41, dan rumah sakit berjumlah 11.

Rumah sakit merupakan sarana utama dan tempat penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang memiliki peran besar dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk dapat selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menggunakan dan memanfaatkan sarana kesehatan ini. Salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang prima adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan selama 24 jam perawat berperan menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus.

Pasien merupakan pelanggan dan bagian yang sangat penting dalam perkembangan industri kesehatan. Meskipun setiap rumah sakit menyediakan jenis-jenis pelayanan yang sama, tetapi tidak semua rumah sakit menyediakan kualitas pelayanan yang sama. Saat ini pasien lebih cerdas untuk memilih



alternatif-alternatif pelayanan terbaik yang ditawarkan, sehingga memotivasi rumah sakit untuk meningkatkan sistem pelayanannya.

Jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kondisi ini yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood dan dapat menimbulkan stres pada perawat.

Saat menjalankan tugas, perawat rentan terhadap stres. Greenberg dalam (Setiyana, 2013: 384), stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, di mana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Keberadaan stress kerja yang dialami oleh perawat tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stress kerja tersebut. (Robbins, 2007: 372), sumber stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi.

Luthans dalam (Setiyana, 2013: 384), seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior*.

Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. (Hasibuan, 2014: 34), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(Mangkunegara, 2014: 34), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih tinggi dan cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*performance*) yang tinggi.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas sumber daya manusianya. Peneliti lebih menekankan pada kinerja perawat, mengingat tenaga perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat merupakan seseorang yang berinteraksi selama 24 jam dengan pasien.

Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) milik pemerintah yang tergolong ke dalam

Rumah Sakit tipe B. Rumah Sakit ini menjadi rujukan untuk kawasan Balikpapan dan Propinsi Kalimantan Timur dan sekitarnya yang senantiasa mengupayakan pelayanan kesehatan prima dan terbaik.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Stress Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Melihat latar belakang permasalahan diatas maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan?
5. Manakah stress kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui stress kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Untuk mengetahui stress kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
3. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
5. Untuk mengetahui stress kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman, serta pengetahuan bagi penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stress kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Bagi Organisasi  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan terkait dengan kinerja perawat.
3. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengharapakan teori-teori yang di peroleh dari bangku kuliah kedalam praktek yang sesungguhnya.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika dalam penulisan ini secara garis besar, materi pembahasan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB SATU : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian awal dalam penulisan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB DUA : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### **BAB TIGA : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menguraikan definisi variabel penelitian, batasan objek penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta metode analisis data.

#### **BAB EMPAT : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi hasil deskripsi responden, pengujian instrument, analisis regresi linear berganda dan pembahasan pengujian hipotesis.

**BAB LIMA : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari keseluruhan implementasi yang dibuat, serta berisi saran terhadap topik penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia**

Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

(Sudarwan & Danim, 2010: 18) manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan.

Untuk mencapai efisiensi serta efektivitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru sebaiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kegiatan dengan perumusannya secara jelas dan tegas, agar tujuan program yang dimaksudkan dapat berjalan dengan sebaik mungkin.

(Manullang, 2012: 198) seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna kegairahan kerja dari semua pekerjaan.

(Malayu S.P Hasibuan, 2012: 10) manajemen, ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, method, materials, machines, dan market.*

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan kerja dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan. Untuk mencapai efisiensi serta efektivitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru baiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kegiatan dengan perumusan secara jelas dan tegas, agar tujuan program yang dimaksudkan dapat berjalan dengan sebaik mungkin.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Hartatik, 2014: 14) MSDM dapat dibedakan menjadi empat tujuan:

### **a. Tujuan sosial.**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat



meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

- b. Tujuan organisasional  
Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat mencapai tujuan.
- c. Tujuan fungsional.  
Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumberdaya manusia harus menghadapi peningkatan pengelola sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.
- d. Tujuan pribadi  
Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016: 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Fungsi Manajerial
  - 1) Perencanaan  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
  - 2) Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
  - 3) Pengarahan.  
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
  - 4) Pengendalian.  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
- b. Fungsi Operasional.
  - 1) Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

- 2) Pengembangan.  
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi.  
kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- 4) Pengintegrasian.  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan.  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- 6) Kedisiplinan.  
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- 7) Pemberhentian.  
Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stress Kerja**

Stres kerja menjadi suatu yang harus diperhatikan dalam perusahaan.

Karna stress kerja akan membuat karyawan merasa gugup, cemas, yang berlebihan juga terjadi peningkatan emosi dan berpikir keras. Stress kerja juga akan mempengaruhi kondisi fisik karyawan, memngancam dan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, seperti: mudah marah, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, tidak mau bekerja sama, dan mempunyai

masalah sulit tidur. Tiap pekerjaan dapat menimbulkan stres pada para pekerjanya. Sebagai contoh adalah profesi seorang perawat. Seorang perawat baik pria maupun wanita seringkali dihadapkan pada permasalahan dan resiko yang berhubungan dengan pasien yang sedang dirawatnya, dan keadaan inilah yang dapat memunculkan stres. Untuk memperjelas pengertian stress kerja berikut kutipan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Gibson Ivancevich dalam (Hermita, 2011: 17) sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Greenberg dalam (Setiyana, 2013: 384) stres kerja, konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku karyawan.

## **2. Faktor Penyebab Stres Kerja**

(Hasibuan, 2014: 204) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Keberadaan stress kerja yang dialami oleh perawat tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stress kerja tersebut. Gibson dalam (*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep*, n.d.: 19) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

- a. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### 3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Luthans dalam (Setiyana, 2013: 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior*:

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku), memiliki yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidak hadirannya dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Cox dalam (Fauji, 2013: 19) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

- a. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Keberadaan stress kerja yang dialami oleh perawat tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stress kerja tersebut. (Robbins, 2007: 372) sumber stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3, Sumber stress kerja tersebut adalah:

- a. Tuntutan tugas  
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan.
- b. Tuntutan peran  
Tuntutan peran yakni stress kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan pribadi  
Tuntutan pribadi yaitu stress kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan social yang tinggi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku,

maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan, sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

### **2.1.3 Kecerdasan Emosional**

#### **1. Pengertian Kecerdasan Emosi**

Setiap individu memiliki kemampu yang berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di bagi menjadi 3 kemampuan yaitu Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*). Keseimbangan dalam ketiga hal ini dapat membuat individu diterima di berbagai bidang. Namun, kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Goleman dalam (Nurita, 2012: 14) Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.

Salovey dan Mayer dalam (Saptoto, 2010: 3) Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.

(Goleman, 2015: 11) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih menghadapi keadaan-keadaan yang frustrasi; mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihlembihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

(Goleman, 2015: 43) Kehidupan emosi memang merupakan wilayah yang dapat ditangani dengan keterampilan-keterampilan yang lebih tinggi atau lebih rendah, dan membutuhkan keahlian tersendiri. Emosi atau perasaan merupakan suasana psikis atau suasana batin yang dihayati seseorang pada suatu saat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan.

## **2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi**

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. (Goleman, 2009: 45) secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. (Goleman, 2009: 58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.

- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatnya yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kecerdasan emosi meliputi: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

### **3. Faktor-faktor kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Goleman dalam (Casmir, 2007: 23–24) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang



dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun tinggi. Dapsari dalam (Casmini, 2007: 24), megemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain :

- a. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup. Seperti menagani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
- b. Terampil dalam membina emosi. Terampil di dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
- c. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi: intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, ketidakpuasan konstruktif.
- d. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
- e. Optimal pada kesehatan secara umum kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

#### **4. Kategori kecerdasan emosi**

Kecerdasan emosi seseorang dapat pula dikategorikan seperti halnya kecerdasan inteligensi. Tetapi kategori tersebut hanya dapat diketahui setelah seseorang melakukan tes kecerdasan emosi.

(Goleman, 2005: 60–61), Adapun ciri-ciri seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi apabila ia secara sosial mantap, mudah bergaul dan jenaka. Tidak mudah takut atau gelisah, mampu menyesuaikan diri dengan beban stres. Memiliki kemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau permasalahan, untuk mengambil tanggung jawab dan memiliki pandangan moral. Kehidupan emosional mereka kaya, tetapi wajar, memiliki rasa nyaman terhadap diri sendiri, orang lain serta lingkungannya.

Goleman dalam (Risma, 2012: 89) mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Kesadaran Diri  
Kesadaran diri adalah 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.

b. Penguasaan Diri

Penguasaan diri adalah 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.

c. Motivasi Diri

Motivasi diri adalah 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.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

(Goleman, 2005: xi,xv) seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosi rendah apabila seseorang tersebut tidak memiliki keseimbangan emosi, bersifat egois, berorientasi pada kepentingan sendiri. Tidak dapat menyesuaikan diri dengan beban yang sedang dihadapi, selalu gelisah. Keegoisan menyebabkan seseorang kurang mampu bergaul dengan orang-orang disekitarnya. Tidak memiliki penguasaan diri, cenderung menjadi budak nafsu dan amarah. Mudah putus asa dan tengelam dalam kemurungan.

## 2.1.4 Komitmen Organisasi

### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

(Robbins & Judge, 2008: 69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

(Dessler, 2008: 159) pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan masa bekerja yang lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang baik.

Wati dalam (Latief et al., 2019: 47) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap

organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut RSUD Kanujoso yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan rumah sakit yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

(Mathis, R.L. & Jackson, 2007: 122) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen rumah sakit, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat seorang tersebut bekerja.

(Ivancevich et al., 2007: 234) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

(McShane & Von Glinow, 2008: 119) komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

(Robbins & Judge, 2008: 101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)  
Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen

afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

- b. *Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)*  
Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
- c. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*  
Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan didalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*), dapat digunakan dalam menguji komitmen organisasi pada perawat. Seorang perawat yang berkerja dalam suatu organisasi harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya. Komitmen seorang perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perasaan emosional untuk organisasi juga keyakinan di dalam nilai-nilainya, nilai ekonomi yang dirasakan oleh seorang perawat tersebut dalam bertahan di organisasinya dan juga adanya alasan-alasan moral atau etis.

(Luthans, 2006: 249) beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, yaitu:

- a. Variabel orang  
Variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusikontrol internal dan eksternal.
- b. Variabel organisasi  
Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
- c. Variabel non-organisasi

Variabel non-organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan-tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetapberada dalam organisasi tersebut.

## 2. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Allen & Meyer dalam (Sianipar & Haryanti, 2014: 103) terdapat tiga dimensi mengenai komitmen karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

### a. *Affective Commitment*

Komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

### b. *Continuance Commitment*

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

### c. *Normative Commitment*

Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban.

## 2.1.5 Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. (Hasibuan, 2014: 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(Hadiyatno, 2013: 165) kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

(Mangkunegara, 2014: 34) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang berhubungan dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.

### 2. Indikator Kinerja

(Dessler, 2010: 329) terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- d. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- e. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,

- f. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

(Hasibuan, 2014: 160) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan  
Kesetiaan dalam bekerja sangat diperlukan untuk menjaga loyalitas karyawan, ada rasa memiliki ketika bekerja, membuat perasaan karyawan itu sendiri menjadi nyaman dan merasa bertanggung jawab untuk tugas-tugasnya. Hal itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan
- b. Prestasi kerja  
Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
- c. Kedisiplinan  
Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
- d. Kreatifitas  
Merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk member ide kreatif dalam memecahkan masalah atau kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
- e. Kerjasama  
Salah satu bentuk interaksi sosial yang bersifat asosiatif, yaitu apabila suatu kelompok masyarakat mempunyai pandangan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu.
- f. Kecakapan  
Merupakan kecakapan untuk memecahkan masalah secara inovatif dengan menggunakan fakta, konsep, prinsip, atau prosedur yang telah dipelajari.
- g. Tanggung jawab  
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbutannya yang disengaja maupun tidak disengaja.

(Nurchayyo, 2011: 1976–1977) indikator kinerja karyawan terdiri dari pencapaian jumlah/kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas hasil kerja yang telah diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Standar Operasional Prosedur (SOP), tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran, dedikasi dan minat, dalam melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.

Widyaningrum dalam (Kadek et al., 2015: 826–827) kinerja pegawai diukur dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, dan kualitas pribadi pegawai.

### **3. Tujuan Penilaian Kinerja**

(Hadiyatno, 2013: 166) Tujuan informasi kinerja dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu (1) evaluasi yang menekankan perbandingan antarorang, (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalanya waktu, (3) pemeliharaan sistem, dan (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Efektivitas penilaian kinerja tergantung sasaran bisnis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu, penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena sebagai alasan berikut:

- a. mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi, yaitu menambah deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus dicapai agar suatu strategi dapat hidup.
- b. Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan.
- c. Evaluasi kinerja memberi kontribusi pada tindakan dan keputusan-keputusan administrative yang mempertinggi dan mempermudah strategi.
- d. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

### **4. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

(UU No 5 2014 pasal 76) Tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus



pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipasif dan transparan.

(Sedarmayanti, 2007: 377) instrumen yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai meliputi:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.
- c. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan proiritas.

Penilaian kinerja PNS dilaksanakan berdasarkan dengan kriteria penilaian yang telah diatur dalam peraturan pemerintah tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) yang meliputi unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Berikut Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) yang ada di RSUD Dr. kanujoso Djatiwibowo Balikpapan:

- a. Orientasi Pelayanan.
- b. Integritas.
- c. Komitmen.
- d. Disiplin.
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Anak Agung Inten Damaryanthi, Anak Agung Sagung Kartika Dewi,** Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.2, 2016:790-820, ISSN : 2302-8912.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Udayana. Penelitian menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 47 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis linier berganda.

Adapun hasil dari analisis linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,007 + 0,233X_1 + 0,758X_2 + 0,308X_3$$

Hasil output menunjukkan nilai dari Fhitung 39,764 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja.

Uji-t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji-t ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan alpha 0,05. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta pengaruh dari variabel moderasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis 1, kecerdasan emosional sebesar  $0,023 < 0,05$  dengan nilai beta 0,209 maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga.

Pengujian hipotesis 2, komitmen organisasi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan nilai beta 0,412 maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu apabila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga.

Pengujian hipotesis 3, organizational citizenship behavior sebesar  $0,015 < 0,05$  dengan nilai beta 0,322 maka dapat dikatakan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu apabila organizational citizenship behavior meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga.

**Sukmawati**, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 3, Nomor 3, Desember 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil 35 responden dari 35 orang sebagai anggota populasi.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi Siporennu Makasar yang dinyatakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,140 + 0,226X_1 + 0,241X_2 + 0,307X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 17,140 bermakna bahwa apabila kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sama dengan 0, maka kinerja karyawan memiliki skor 17,140. Diketahui pula bahwa koefisien regresi masing-masing variabel adalah bernilai positif, yaitu 0,226, 0,241 dan 0,307. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional  $b_1 = 0,226$  mempunyai makna bahwa setiap penambahan satu satuan variabel kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 22,6% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja  $b_2 = 0,241$  mempunyai makna bahwa setiap satu satuan variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 24,1% dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi  $b_3 = 0,307$  mempunyai makna bahwa setiap satu satuan variabel komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 30,7% dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dianggap konstan.

**Triana Fitriastuti**, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume 4, No. 2, 2013 pp: 103-114.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survey dengan responden adalah pegawai negeri sipil organisasi perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kutai Timur sebanyak 89 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu.

Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,307 + 0,307X_1 + 0,400X_2 + 0,220X_3$$

Hasil penelitian ini menunjukkan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hipotesis 1 didukung ( $\beta = 0,307$ ;  $p < 0,05$ ). Hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, hipotesis 2 didukung ( $\beta = 0,400$ ;  $p < 0,05$ ). Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hipotesis 3 didukung ( $\beta = 0,220$ ;  $p < 0,005$ ).

Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan tersebut.

**Cocorda Istri Ari Sintya Dewi**, Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, N0.12, 2016: 7583-7606 ISSN: 2302-8912.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BPD Bali cabang Ubud. Ukuran sampel yaitu seluruh karyawan sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan smapling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistic 21,0 dalam pengolahan. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,000 - 0,200X_1 + 0,769X_2$$

1 = -0,200 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, yang artinya apabila stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

2 = 0,769, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.  $R^2 = 0,882$  yang berarti bahwa sebesar 88,2 % kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabagn Ubud dibentuk oleh stress kerja dan motivasi kerja,

sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

**Saina Nur**, Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013: 739-749 ISSN 2303-1174

Kinerja organisasi pada Universitas Khairun ternate rendah, terlihat baanyak pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil observasi awal terlihat konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara pasrial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Sampel penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Jalur (Path Analysis) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (Linier Structural Relationship).

$$Y = -0,247X_1 + -0,543X_2 + 0,206X_3 + 0,371$$

Total pengaruh konflik, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,63. Jadi ditemukan dalam penelitian ini 63% kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate dipengaruhi oleh variabel Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 37%

disebabkan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang disebut dengan nilai error (error term).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Variabel Stress Kerja dengan Kinerja**

(Robbins & Judge, 2008: 368) Stres adalah kondisi dinamis individu dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti tetapi penting. Banyak riset yang telah menyelidiki hubungan stress-kinerja. Pola yang paling meluas yang dipelajari dalam literature stress-kinerja adalah hubungan U terbalik.

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan kinerja menurun. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak mampu bekerja untuk menghindari stress.

### **2. Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional dengan Kinerja**

seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan (Goleman, 2000: 37) bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*.

Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang



baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja. Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

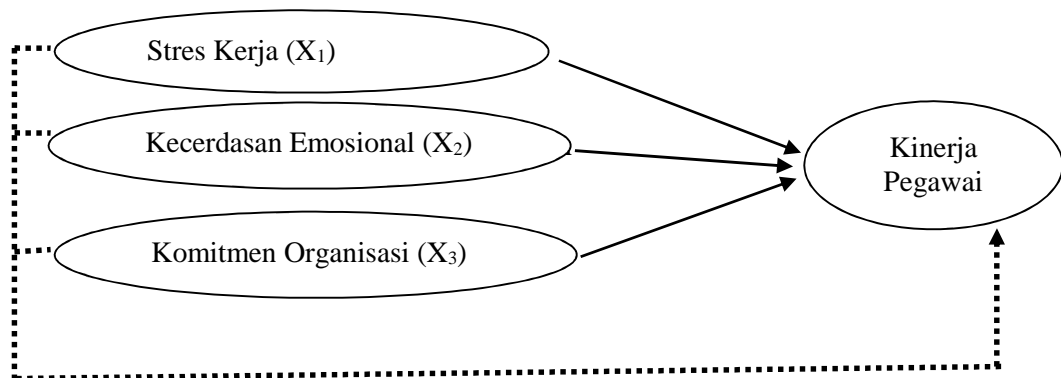
Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer dalam (TRIHANDINI, 2005: 25) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

### **3. Hubungan Variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja**

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Desler dalam (Luthans, 2006: 250) terdapat hasil dari komitmen organisasi yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi memperbaiki kinerja secara individual, kelompok maupun organisasi. (Mathis, Robert.L & Jackson, 2006: 122) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya.

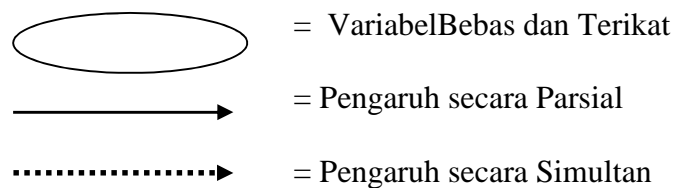
## 2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pikir penelitian adalah dijabarkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

Keterangan :



## 2.5 Hipotesis

Kerangka Pemikiran dengan berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan pada bab I sehingga hipotesis ini merupakan dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam analisis dan pembahasan. Adapun hipotesis penelitian ini adalah bahwa:

1. Stress kerja ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Stress kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

3. Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
4. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
5. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y) RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Variabel**

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini disertai dengan indikatornya adalah Stres Kerja ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), Dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) Perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dan dijabarkan berikut ini:

##### **1. Stress Kerja ( $X_1$ )**

Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

(Robbins, 2007: 372), sumber stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3, sumber stress kerja tersebut adalah:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Tuntutan pribadi.

##### **2. Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )**

Kecerdasan emosi adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

(Risma, 2012: 89) mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Kesadaran Diri
- b. Penguasaan Diri
- c. Motivasi Diri
- d. Empati

### **3. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Allen & Meyer dalam (Sianipar & Haryanti, 2014: 103), mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

### **4. Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang berhubungan dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Instrument yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai di RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan meliputi:

- a. Orientasi Pelayanan.
- b. Integrasi.

- c. Komitmen.
- d. Disiplin.
- e. Kerjasama.
- f. Kepemimpinan.

Agar lebih mudah dalam memberikan penilaian terhadap variabel tersebut maka perlu diadakan skala pengukuran. Untuk penentuan skor, penulis menggunakan teknik pengukuran skala Likert (Umar, 2012: 137), skala ini disebut juga *method of summated ratings* karena nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan sehingga mendapat nilai total. Skala ini terdiri atas sejumlah pertanyaan yang semuanya menunjukkan ciri tertentu yang akan diukur. Untuk setiap pertanyaan, disediakan sejumlah alternative tanggapan yang berjenjang atau bertingkat.

Berpijak pada pendapat di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 (lima) jenjang dalam penentuan skor berdasar skala Likert.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert Kriteria Penilaian Jawaban Kuisisioner**

No	Kategori Jawaban	Nilai/Skor jawaban
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

### **3.2 Batasan Penelitian**

Penelitian ini seluruhnya dilaksanakan pada perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan batasan yang diteliti hanya pada

pengaruh stress kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

(Umar, 2013: 42), jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

Adapun sumber data dapat diperoleh melalui:

#### **1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)**

Yaitu pengumpulan data melalui literatur yang berhubungan dengan teori-teori yang diperlukan dalam penelitian ini, selain itu juga mendapatkan bahan-bahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti tabloid, majalah majalah ekonomi dan bisnis dan hasil penelitian terdahulu.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu merupakan penelitian secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti, dimana memerlukan pengumpulan data melalui 3 tahap yaitu:

- a. Observasi, yaitu pengamatan awal terhadap obyek data untuk memahami gambaran awal tentang obyek penelitian.
- b. Wawancara, adalah bentuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam organisasi untuk memperoleh data yang berhubungan dengan materi pembahasan.
- c. Kuesioner, yaitu mengedarkan kuesioner atau daftar pertanyaan terhadap obyek-obyek data agar mendapatkan informasi secara terperinci.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

(Sugiyono, 2016: 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan (Arikunto, 2010: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 212 orang perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

#### 2. Sampel

(Sugiyono, 2016: 149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Arikunto, 2010: 109), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yaitu responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini mengacu pada jumlah populasi yang telah ditentukan. (Burhan, 2010: 105), untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana            n: jumlah sampel

                      N: jumlah populasi

                      e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$



$$n = \frac{212}{1 + 212(5\%)^2}$$

$n = 138,5$  dibulatkan menjadi 139 sampel

Dari perhitungan diatas maka perolehan besaran sampel sebesar 139 orang.

Selanjutnya dalam penelitian ini 139 sampel tersebut akan disebar dan diperoleh data dalam bentuk kuesioner pada perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap hipotesis suatu penelitian tidak akan mengenai sasaran, jika data yang dikumpulkan tidak valid atau reliabel. Mengingat proses pengumpulan data membutuhkan biaya, waktu, dan tenaga yang tidak sedikit maka suatu instrument penelitian yang berbentuk kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu supaya data yang diperoleh benar-benar valid atau reliabel.

#### 1. Uji Validitas

(Husein, 2011: 84) Uji Validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung  $>$  *r* tabel sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung.

Perhitungan korelasi *Pearson product moment* dan pengujian validitas untuk melihat kelayakan setiap item kuesioner dimana dikatakan valid jika hasil koefisien korelasi berdasarkan Pearson Product Moment dibanding dengan nilai kritisnya pada alpha 0,5 dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 yaitu 0,361. Jika hasil korelasi berdasarkan Pearson Product Moment lebih besar dari 0,361 dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Untuk memperoleh koefisien keterandalan digunakan rumus Spearman Brown. Untuk menentukan instrument itu reliable atau tidak maka digunakan ketentuan : Jika alpa chronbach  $> 0,60$  berarti variable penelitian ini reliable. Jika alpa chronbach  $< 0,60$  berarti variabel penelitian ini tidak reliable.

### 3.6 Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian terhadap Pelanggaran Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk menganalisis kelayakan model analisis regresi linear berganda dapat digunakan sebagai alat analisis dan pengujian dilakukan yaitu:

##### a. Uji Multikolinieritas

Multicolinearity adalah dimana salah satu variabel atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan regresi atau korelasi yang sempurna atau niainya relatif tinggi dimana indiksinya adalah jika F signifikan tetapi nilai statistik t tidak ada yang signifikan, Jika R relatif besar tetapi

statistik  $t$  tidak ada yang signifikan. Jika dalam sebuah model regresi didapatkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sangat tinggi (0,7-1) akan tetapi hanya sedikit atau bahkan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan, ini berarti terjadi gejala. Pemeriksaan ada tidaknya multikolinieritas yang tinggi dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

- 1) Menguji koefisien korelasi sederhana setiap pasangan faktor X, jika koefisien korelasinya tinggi atau signifikan, maka jelas terjadi multikolinieritas.
- 2) Melihat nilai *variance inflation factor* (*VIF*) bila *VIF* tidak melebihi 5 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Penanggulangan gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan faktor X yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu asumsi klasik dalam model regresi linier adalah apabila variabel pengganggu mempunyai varians yang sama dari satu pengamatan yang lain. Sedangkan apabila variannya berbeda dari suatu pengamatan lain disebut gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai korelasi rank Spearman antara nilai mutlak residual dengan masing masing variabel bebas, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 (5%) maka regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas terjadi dapat juga dilakukan dengan hasil pengujian *Park* diketahui apabila koefisien beta ( $\beta$ ) ternyata secara statistik signifikan ( $\beta < 0,05$ ), maka hal ini menunjukkan terjadi Heteroskedastisitas dalam data yang digunakan, dan sebaliknya.

### c. Uji Autokorelasi

Pembuktian tidak terjadinya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson, autokorelasi ialah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Hal ini mempunyai arti bahwa suatu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya atau pada data cross sectional terjadi bahwa data di suatu tempat akan dipengaruhi atau dipengaruhi di tempat yang lain. Terjadinya korelasi antara data time series dan cross sectional menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW). Dengan demikian oleh Umar (2012:208) bila angka DW kurang dari 1,65 telah terjadi autokorelasi. Bila DW 1,65 -1,69 di katakan tidak ada kesimpulan. Bila DW 1,69 sampai dengan 2,31 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Sedangkan 2,31 sampai dengan 2,39 dinyatakan tidak ada kesimpulan dan lebih 2,39 ada autokorelasi.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression linear*). Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi Variabel Stress Kerja ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) Dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) Perawat RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2017: 277), yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Perawat

X<sub>1</sub> = Variabel Stress Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Kecerdasan Emosional

X<sub>3</sub> = Variabel Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

#### a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *F-test*. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat dengan  $\alpha$  0,05 dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

##### 1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi Terhadap kinerja perawat secara simultan.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja, kecerdasan emosional, dan

komitmen organisasi Terhadap kinerja perawat secara simultan.

2) Menentukan taraf signifikansi dan derajat kebebasan

Taraf signifikansi = 0,05 (5%)

Derajat kebebasan :  $df1 = k$  dan  $df2 = n - k - 1$

$n$  = sampel

$k$  = variabel bebas

3) Kesimpulan

$H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( ) = 5%. Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

(Ghozali, 2012: 97), setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Banyak peneliti

menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan *out put* program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) pada tabel *Model Summary* bagian *Adjusted R square*.

#### **b. Uji Secara Parsial (Uji T)**

Secara parsial, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji *t-test*. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, maka cara yang dilakukan adalah:

##### 1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

##### 2) Menentukan Taraf Signifikansi dan Derajat Kebebasan

Taraf signifikansi = 0,05 (5%)

Derajat kebebasan :  $df = n - k - 1$

$n$  = sampel

$k$  = variabel bebas

### 3) Kesimpulan

$H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan**

RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan adalah sebuah rumah sakit umum daerah pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang terletak dibilangan Balikpapan Utara. Lokasi tepatnya berada di jalan Letnan Jendral M.T. Haryono No. 656, Kelurahan Batu Ampar, Kecamatan Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76126. RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan terletak di sebelah utara dari kawasan pusat kota Balikpapan. Lokasinya dekat dengan Terminal Bus Batu Ampar, Pasar Button dan Kawasan Balikpapan Baru.

Sejarah RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan atau dulunya RS Balikpapan dimulai sejak tahun 1941 melalui sebuah rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah kolonial Belanda. Pada tahun 1997 bangunan Rumah Sakit menempati lokasi baru dikawasan Ring Road (bangunan saat ini) dan diresmikan oleh mantan presiden Ir. Soeharto. RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah yang tergolong kedalam Rumah Sakit tipe B yang saat ini sudah terakreditasi Paripurna. Rumah Sakit ini menjadi rujukan untuk kawasan Balikpapan dan Provinsi Kalimantan Timur dan Sekitarnya. Fasilitas yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan diantaranya: Instalasi Rawat Inap, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Gawat

Darurat, Instalasi Rawat Intensif, Instalasi Farmasi, Instalasi Radiologi, Instalasi Laboratorium, Kamar Jenazah, Masjid, Wisma, Kantin dan lapangan Parkir. RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sendiri memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak, yang terdiri dari beberapa tenaga ahli, seperti tenaga medis, non medis, penunjang dan administrasi. Tenaga medis itu sendiri terdiri dari tenaga dokter dan tenaga perawat, jumlah tenaga perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan mempunyai jumlah tenaga yang cukup banyak yaitu 539 orang yang terdiri dari 212 orang PNS dan 327 orang tenaga kontrak waktu tertentu (TKWT), dari jumlah SDM yang ada di RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan pada tahun 2018, yaitu sebanyak 1254 orang.

## **2. Deskripsi Responden**

Responden yang digunakan dan dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 139 orang yang diambil dari total keseluruhan perawat RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan bagian Instalasi Rawat Inap, Rawat Darurat dan Rawat Jalan. Data responden merupakan gambaran dari keadaan responden yang terlibat dalam penelitian ini. Data-data yang dimaksud meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja dari para responden :

### **a. Responden Menurut Jenis Kelamin**

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	41	29,5 %
Perempuan	98	70,5 %
Jumlah	139	100 %

Berdasarkan pengolahan data dilihat dari jenis kelamin hasil analisis menunjukkan bahwa 139 responden yang di jadikan sampel dalam penelitian sebesar yaitu : 41 (29,5%) laki-laki dan 98 (70,5%) perempuan.

**b. Responden Menurut Umur**

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan umur :

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
30	87	61,3%
31 – 40	47	33,1%
41	5	3,5%
Jumlah	139	100%

Berdasarkan pengolahan data terlihat dari umur hasil analisis menunjukkan bahwa 139 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian sebagian besar yaitu : 87 (61,3%) responden yang berusia 30 tahun, 47

(47%) responden yang berusia 31 - 40 tahun, dan 5 (3,5%) responden yang berusia 41 tahun.

### c. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
D3	86	60,6%
S1 / D IV	53	37,3%
Jumlah	139	100 %

Berdasarkan pengolahan data dapat dari tingkat pendidikan hasil analisis menunjukkan bahwa 139 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian yaitu : 86 (60,6%) responden berpendidikan D3, 53 (37,3%) responden berpendidikan S1/D IV.

## 4.2 Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Sebelum kuesioner yang dilakukan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang dilakukan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 30 responden, yang terdiri dari variabel bebas (*predictor*) yaitu stress kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ) perawat serta variabel bergantung yaitu variabel terkait kinerja ( $Y$ ). Uji ini

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar biasa digunakan mengukur apa yang akan diukur.

Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembandingan. Dalam penelitian ini pembandingan dari dalam untuk menguji alat ukur yang berupa angket dengan total butir angket. Angka korelasi ( $r$ ) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi ( $r$ ) yang terdapat pada table dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah  $n=30$ , maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument tersebut valid. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen tersebut tidak valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
Stres kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,674	0.361	Valid
	X1.2	0,389		Valid
	X1.3	0,836		Valid
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	X2.1	0,653	0.361	Valid
	X2.2	0,434		Valid
	X2.3	0,855		Valid
	X2.4	0,737		Valid
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	X3.1	0,867	0.361	Valid
	X3.2	0,446		Valid
	X3.3	0,691		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,495	0.361	Valid
	Y2	0,735		Valid
	Y3	0,568		Valid
	Y4	0,543		Valid
	Y5	0,647		Valid
	Y6	0,647		Valid

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, pengguna korelasi ini untuk menguji

validitas dengan cara menghitung korelasi antar masing – masing pernyataan dengan skor total yaitu secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi, suatu pernyataan dianggap valid apabila koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis ( $Sig < \alpha$  (0,05), maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau dinyatakan gugur.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari nilai  $r_{hitung}$  yaitu 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha. Hasil dari teknik pengukuran koefisien alpha dalam pengujian reliabilitas ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel reliabilitas instrument. Dengan taraf signifikan 5% dan N sebanyak 30 orang didapatkan koefisien sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Crounbach	Nilai Kritis	Hasil
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,741	0,6	<i>Reliabel</i>
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	0,767	0,6	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,763	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,743	0,6	<i>Reliabel</i>

Hasil uji reliabilitas terhadap angket Kinerja (Y), Stres Kerja ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dimana nilai Alpa

Cronbach tersebut lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,6 sehingga seluruh angket dinyatakan *reliabel*. Nilai koefisien reliabilitas ketiga angket tersebut berada pada ketetapan reliabilitas.

### 4.3 Deskripsi Variabel

#### 1. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja yang diolah menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan Responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 39 orang (28,1%) responden menyatakan sangat setuju, 35 orang (51,8%) responden menyatakan setuju, 16 orang (11,5%) responden menyatakan cukup setuju, 1 orang (0,7%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 43 orang (30,9%) responden menyatakan sangat setuju, 71 orang (51,1%) responden menyatakan setuju, 23 orang (16,5%) responden menyatakan cukup setuju, 2 orang (1,4%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 52 orang (37,4%) responden menyatakan sangat setuju, 60 orang (43,3%) responden menyatakan setuju, 26 orang (18,7%) responden menyatakan cukup setuju, 1 orang (0,7%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap**  
**Variabel Kinerja (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Orientasi Pelayanan	a. Sangat Setuju (SS)	39	28,1%
	b. Setuju (S)	35	25,2%
	c. Cukup Setuju (CS)	46	33,1%
	d. Tidak Setuju (TS)	19	13,7%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Integritas	a. Sangat Setuju (SS)	11	7,9%
	b. Setuju (S)	37	26,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	39	28,1%
	d. Tidak Setuju (TS)	52	37,4%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Komitmen	a. Sangat Setuju (SS)	21	15,1%
	b. Setuju (S)	29	20,9%
	c. Cukup Setuju (CS)	59	42,4%
	d. Tidak Setuju (TS)	30	21,6%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Disiplin	a. Sangat Setuju (SS)	26	18,7%
	b. Setuju (S)	38	27,3%
	c. Cukup Setuju (CS)	35	25,2%
	d. Tidak Setuju (TS)	40	28,8%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Kerjasama	a. Sangat Setuju (SS)	25	18%
	b. Setuju (S)	41	29,5%
	c. Cukup Setuju (CS)	58	41,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	15	10,8%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Kepemimpinan	a. Sangat Setuju (SS)	29	20,9%
	b. Setuju (S)	43	30,9%
	c. Cukup Setuju (CS)	37	26,6%
	d. Tidak Setuju (TS)	30	21,6%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Tanggapan Responden terhadap indikator keempat, dimana sebanyak 39 orang (28,1%) responden menyatakan sangat setuju, 80 orang (57,6%)



responden menyatakan setuju, 18 orang (12,9%) responden menyatakan cukup setuju, 2 orang (1,4%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kelima, dimana sebanyak 31 orang (22,3%) responden menyatakan sangat setuju, 77 orang (55,4%) responden menyatakan setuju, 29 orang (20,9%) responden menyatakan cukup setuju, 2 orang (1,4%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator keenam, dimana sebanyak 29 orang (20,9%) responden menyatakan sangat setuju, 77 orang (55,4%) responden menyatakan setuju, 32 orang (23%) responden menyatakan cukup setuju, 1 orang (0,7%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7**  
**Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap**  
**Variabel Kinerja (Y)**

<b>Interval dan rata-rata</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
25 – 30	a. Sangat Setuju (SS)	5	1	0,7%
19 – 24	b. Setuju (S)	4	31	22,3%
13 – 18	c. Cukup Setuju (CS)	3	73	52,5%
7 – 12	d. Tidak Setuju (TS)	2	34	24,5%
1 – 6	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0
<b>Total</b>			<b>139</b>	<b>100%</b>

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja, dimana sebanyak 1 orang (0,7%) responden menyatakan sangat setuju, 31 orang (22,3%) responden menyatakan setuju, 73 orang (52,5%) responden

menyatakan cukup setuju, 34 orang (24,5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

## 2. Deskripsi Variabel Stres kerja ( $X_1$ )

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel stress kerja ( $X_1$ ) yang diolah menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap**  
**Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Indikator	Jawaban	Jumlah	Presentase
Tuntutan Tugas	a. Sangat Setuju (SS)	21	15,1%
	b. Setuju (S)	76	54,7%
	c. Cukup Setuju (CS)	35	25,2%
	d. Tidak Setuju (TS)	7	5,0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Tuntutan Peran	a. Sangat Setuju (SS)	58	41,7%
	b. Setuju (S)	77	55,4%
	c. Cukup Setuju (CS)	2	1,4%
	d. Tidak Setuju (TS)	2	1,4%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Tuntutan Pribadi	a. Sangat Setuju (SS)	34	24,5%
	b. Setuju (S)	72	51,8%
	c. Cukup Setuju (CS)	13	9,4%
	d. Tidak Setuju (TS)	20	14,4%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Tanggapan responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 21 orang (15,1%) responden menyatakan sangat setuju, 76 orang (54,7%) responden menyatakan setuju, 35 orang (25,2%) responden menyatakan

cukup setuju, 7 orang (5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 58 orang (41,7%) responden menyatakan sangat setuju, 77 orang (55,4%) responden menyatakan setuju, 2 orang (1,4%) responden menyatakan cukup setuju, 2 orang (1,4) yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 34 orang (24,5%) responden menyatakan sangat setuju, 72 orang (51,8%) responden menyatakan setuju, 13 orang (9,4%) responden menyatakan cukup setuju, 20 orang (14,4%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.9**  
**Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap**  
**Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Interval dan rata-rata</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
13 – 15	a. Sangat Setuju (SS)	5	10	7,2%
10 – 12	b. Setuju (S)	4	79	56,9%
7 – 9	c. Cukup Setuju (CS)	3	48	34,5%
4 – 6	d. Tidak Setuju (TS)	2	2	1,4%
1 – 3	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0
<b>Total</b>			<b>139</b>	<b>100%</b>

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel stress kerja, dimana sebanyak 10 orang (7,2%) responden menyatakan sangat setuju, 79 orang (56,9%) responden menyatakan setuju, 48 orang (34,5%) responden

menyatakan cukup setuju, 2 orang (1,4%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

### 3. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )

Variabel Kecerdasan Emosional pada penelitian ini menunjukkan seberapa besar indikator variabel kecerdasan emosional diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) yang diolah menggunakan SPSS (lihat lampiran pada frekuensi tabel) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap**  
**Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )**

<b>Indikator</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kesadaran Diri	a. Sangat Setuju (SS)	46	33,1%
	b. Setuju (S)	45	32,4%
	c. Cukup Setuju (CS)	32	23%
	d. Tidak Setuju (TS)	16	11,5%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Penguasaan Diri	a. Sangat Setuju (SS)	32	23%
	b. Setuju (S)	30	21,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	45	32,4%
	d. Tidak Setuju (TS)	32	23%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Motivasi	a. Sangat Setuju (SS)	48	34,5%
	b. Setuju (S)	50	36%
	c. Cukup Setuju (CS)	26	18,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	15	10,8%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Empati	a. Sangat Setuju (SS)	33	23,7%
	b. Setuju (S)	38	27,3%
	c. Cukup Setuju (CS)	44	31,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	24	17,3%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel dibatas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 46 orang (33,1%) responden menyatakan sangat setuju, 45 orang (32,4%) responden menyatakan setuju, 32 orang (23%) responden menyatakan cukup setuju, 16 orang (11,5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 32 orang (23%) responden menyatakan sangat setuju, 30 orang (21,6%) responden menyatakan setuju, 45 orang (32,4%) responden menyatakan cukup setuju, 32 orang (23%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 48 orang (34,5%) responden menyatakan sangat setuju, 50 orang (36%) responden menyatakan setuju, 26 orang (18,7%) responden menyatakan cukup setuju, 15 orang (10,8%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator keempat, dimana sebanyak 33 orang (23,7%) responden menyatakan sangat setuju, 38 orang (27,3%) responden menyatakan setuju, 44 orang (31,7%) responden menyatakan cukup setuju, 24 orang (17,3%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional, dimana sebanyak 3 orang (2,2%) responden menyatakan sangat setuju, 54 orang (38,9%) responden menyatakan setuju, 62 orang (44,5%) responden

menyatakan cukup setuju, 20 orang (14,4%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.11**  
**Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap**  
**Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

<b>Interval dan rata-rata</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
17 – 20	a. Sangat Setuju (SS)	5	3	2,2%
13 – 16	b. Setuju (S)	4	54	38,9%
9 – 12	c. Cukup Setuju (CS)	3	62	44,5%
5 – 8	d. Tidak Setuju (TS)	2	20	14,4%
1 – 4	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0
<b>Total</b>			<b>139</b>	<b>100%</b>

#### 4. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) yang diolah menggunakan SPSS (lihat lampiran pada frekuensi tabel) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel dibawah, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 24 orang (17,3%) responden menyatakan sangat setuju, 32 orang (23%) responden menyatakan setuju, 66 orang (47,5%) responden menyatakan cukup setuju, 17 orang (12,2%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 12 orang (8,6%) responden menyatakan sangat setuju, 55 orang (39,6%) responden menyatakan setuju, 43 orang (30,9%) responden menyatakan cukup setuju, 29 orang (20,9%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap**  
**Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Indikator</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Affective Commitment	a. Sangat Setuju (SS)	24	17,3%
	b. Setuju (S)	32	23%
	c. Cukup Setuju (CS)	66	47,5%
	d. Tidak Setuju (TS)	17	12,2%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Continuance Commitment	a. Sangat Setuju (SS)	12	8,6%
	b. Setuju (S)	55	39,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	43	30,9%
	d. Tidak Setuju (TS)	29	20,9%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>
Normative Comitment	a. Sangat Setuju (SS)	36	25,9%
	b. Setuju (S)	52	37,4%
	c. Cukup Setuju (CS)	42	30,2%
	d. Tidak Setuju (TS)	9	6,5%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Tanggapan responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 36 orang (25,9%) responden menyatakan sangat setuju, 52 orang (37,4%) responden menyatakan setuju, 42 orang (30,2%) responden menyatakan cukup setuju, 9 orang (6,5%) responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi, dimana sebanyak 4 orang (2,9%) responden menyatakan sangat setuju, 40 orang (28,8%) responden menyatakan setuju, 77 orang (55,4%) responden

menyatakan cukup setuju, 18 orang (13%) responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.13**  
**Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap**  
**Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Interval dan rata-rata</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
13 - 15	a. Sangat Setuju (SS)	5	4	2,9%
10 - 12	b. Setuju (S)	4	40	28,8%
7 - 9	c. Cukup Setuju (CS)	3	77	55,4%
4 - 6	d. Tidak Setuju (TS)	2	18	13,0%
1 - 3	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0
<b>Total</b>			<b>139</b>	<b>100%</b>

#### 4.4. Hasil Analisis

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik, pengujian secara simultan maupun parsial. Data yang diperoleh dari hasil penelitian angket selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan yang diteliti. Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket yang diberikan kepada responden.

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Hasil Uji Multikolinieritas

(Situmorang, 2010: 136) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variances Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang



dipakai adalah apabila nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dengan uji nilai tolerance dan variance inflasion faktor (VIF), hasilnya sebagai berikut:

Hasil perhitungan dalam tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai Variance Tolerance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel independen tidak lebih dari angka 5. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak melanggar pengujian asumsi klasik (multikolieritas).

**Tabel 4.14**  
**Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Nilai Kritis
Stres kerja ( $X_1$ )	0,974	1,026	5
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	0,965	1,036	5
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,945	1,058	5

#### b. Hasil Uji Heterokedastisitas

(Suliyanto, 2010: 73) menyatakan bahwa salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas adalah metode *park gleyser*. Pada metode *park gleyser* gejala heterokedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residunya ( $e$ ). Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai *alphanya* (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heterokedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > a$ .

Pengujian ini dilakukan untuk melihat terjadi atau tidak terjadi heteroskedasitas dengan *uji park*. Melihat nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas stres kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $=-0,228$ ,

kecerdasan emosional ( $X_2$ ) memiliki nilai  $\beta = 0,285$ , dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $\beta = 0,335$  dimana dari ketiga variabel-variabel tersebut menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastis hal ini dikarenakan nilai  $\beta$  – nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.15**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Koefisien Beta	Nilai Sig	Keterangan
Stres Kerja ( $X_1$ )	-0,228	0,05	Tidak Terjadi
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	0,285	0,05	Heteroskedas
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,335	0,05	tisitas

### c. Hasil Uji Autokorelasi

Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin Watson Statistik. Apabila nilai Durbin Watson di bawah -2 maka terjadi autokorelasi positif. Bila DW di atas 2, maka terjadi autokorelasi negatif. Dan nilai DW berada di antara -2 dan 2 atau  $-2 < DW < 2$ , maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1,318 yang berarti berada di antara -2 dan 2. Maka diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala autokorelasi.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Analisis regresi linear berganda ini untuk

menguji hipotesis baik secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dan disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.16 dibawah, hasil yang dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t- hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	2,317	4,683	0,000	
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	-0,259	-3,149	0,002	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0,261	3,924	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,330	4,563	0,000	Signifikan
R = 0,559			F hitung	= 20,450
R Square = 0,312			t tabel	= 1,97
Adjusted R Square (R <sup>2</sup> ) = 0,297			f tabel	= 2,44
Durbin-Watson = 1,318			Sig.t	= 0,05

$$Y = 2,317 - 0,259X_1 + 0,261X_2 + 0,330X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka terlihat nilai koefisien konstanta  $b_0$  sebesar 2,317 mengidentifikasi bahwa pada saat variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), nilainya menunjukkan nilai konstanta atau 0, maka variabel kinerja perawat (Y) pada RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 2,317.

Hubungan variabel stress kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar -0,259 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka pada rata-

ratanya akan meningkatkan kinerja perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar -0,259 satuan dengan asumsi variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dalam keadaan konstan (Tetap).

Hubungan variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) kinerja perawat ( $Y$ ) pada RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,261 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,261 satuan dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dalam keadaan konstan (Tetap).

Hubungan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,330 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan. Maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan (Tetap).

## **4.5 Pengujian Hipotesis**

### **1. Hipotesis pertama**

Pengujian secara simultan (Uji F) merupakan uji untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebasnya. Dalam pengujian ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan derajat signifikan 5% atau dengan melihat probabilitas

kesalahan kurang dari 5% berarti variabel bebas secara bersama-sama memang berpengaruh sangat nyata terhadap variabel tidak bebasnya. Teknik analisis yang dipergunakan untuk membuktikan kebenaran analisis regresi linear berganda dan hasil yang diperoleh yaitu berbagai nilai koefisien korelasi dan regresi, dengan menggunakan F Test (Fisher Test) pada *Conviden level 95*  $\alpha = 0,05$  *degree of freedom* (df2)  $= n - k = 139 - 4 = 135$  maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 2,44$  dan secara bersama-sama ditunjukkan olah nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,559, R square sebesar 0,312 dan Adjust R Square sebesar 0,297, hal ini berarti kontribusi dari berbagai variabel bebas terhadap perubahan variabel dependen (kinerja perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan) paling tinggi 55,9 %, ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel bebas X dengan Variabel terikat Y, dan kontribusi yang telah disesuaikan sebesar 55,9 % sedangkan sisanya 44,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian secara simultan (Uji F) dapat ditunjukkan juga pada uji ANOVA pada tabel berikut:

**Tabel: 4.17**  
**Hasil Uji ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16,363	3	5,454	20,450	.000 <sup>b</sup>
Residual	36,007	135	0,267		
Total	52,369	138			

- a. Predictors: (Constant), Stres kerja ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ )  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai

atau secara umum model penelitian yaitu pengaruh dari seluruh variabel dalam hal ini yaitu dalam uji regresi linear berganda terlihat bahwa pengaruh dari stres kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah signifikan yaitu 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (<5%), dengan nilai F adalah sebesar 20,450, sedangkan nilai  $df = 135$ , Uji –F pendekatan yang bisa digunakan (sama dengan uji-t) yaitu dengan melihat tingkat probabilitas atau signifikan, hipotesis diterima atau terbukti atau ada pengaruh jika tingkat probabilitas atau signifikan lebih kecil dari 0,05 (<5%), oleh karena itu probabilitas atau signifikan sebesar 0,000 (0%) yaitu dibawah 5% maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan. Pengujian secara simultan (Uji F) bisa juga dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung} = 20,450$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,44$

hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan kinerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu variabel stres kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df$  1 ( $k-1$ ) atau  $4-1=3$ , dan  $df$  2 ( $n-k-1$ ) atau  $139-4-1=135$ , dengan perhitungan tersebut didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,97.

## 2. Hipotesis kedua

variabel stres kerja ( $X_1$ ) secara parsial memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,312 atau sebesar (31,2%) berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,149 > t_{tabel}$  sebesar 1,98 dan nilai Sig  $t$  sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya yaitu variabel stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan,

## 3. Hipotesis ketiga

variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara parsial memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,312 atau sebesar (31,2 %) berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,94 > t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan nilai Sig  $t$  sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya yaitu kecerdasan emosional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

#### 4. Hipotesis keempat

Variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara parsial memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,312 atau sebesar (31,2%) berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,563 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan nilai Sig t sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya yaitu variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

#### 5. Hipotesis kelima

berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (Y) adalah variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $T_{hitung}$  yang paling besar (4,563), dengan signifikansi sebesar 0,000 Dengan demikian, hipotesis kelima pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

#### 4.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui pengaruh variabel independen secara simultan yaitu variabel stress kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) menunjukkan pengaruh positif. Dari hasil analisis dan pembahasan tersebut, maka variabel stress kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara



bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Dalam penelitian ini, stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Dengan demikian apabila stres kerja meningkat maka kinerja perawat menurun dan sebaliknya menurunnya stress kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja perawat. Hasil penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cocorda Istri Ari Sintya Dewi tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Dengan demikian apabila kecerdasan emosional meningkat maka kinerja perawat meningkat. Sebaliknya apabila kecerdasan emosional menurun maka semakin rendah pula kinerja perawat. Hasil penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporenu Makasar” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan juga memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi yang lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  variabel lainnya. Dengan demikian apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja perawat meningkat. Sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun maka semakin rendah pula kinerja perawat. Hasil penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PNS Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel bebas yang mempengaruhi kinerja perawat, adapun kesimpulannya sebagai berikut.

1. Stres kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang artinya bahwa apabila stress kerja meningkat maka kinerjanya akan menurun dan sebaliknya, apabila stress kerja menurun maka kinerjanya akan meningkat.
3. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerjanya akan meningkat.
4. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerjanya akan meningkat.

#### **5.2 Saran**

Setelah dilakukakan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh stress kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi

terhadap kinerja perawat, penulis mencoba memberikan saran kepada RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Adapun saran yang disampaikan penulis sebagai berikut :

1. Stres kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka disarankan sebaiknya rumah sakit mempertahankan stres kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasinya.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, maka disarankan sebaiknya rumah sakit lebih memperhatikan perawat untuk mengurangi stres kerjanya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan perawat, menambah jumlah perawat, karena pada saat ini jumlah perawat dengan pasien tidak seimbang (khususnya di ugd), dengan demikian perawat akan mampu mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan efisien.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka disarankan rumah sakit hendaknya terus berupaya meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan cara melakukan evaluasi rutin agar dapat mempertahankan kecerdasan emosinya.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dilihat dari rata-rata pernyataan responden menjawab setuju untuk bertahan di RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Sebaiknya RSUD. Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan mempertahankan komitmen organisasi yang ada pada perawat dengan memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan perawat dalam pekerjaannya adalah berharga bagi individu dan

organisasi, contohnya dengan cara memberikan *reward* kepada perawat yang melakukan tugasnya dengan baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan, B. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Casmini. (2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Medika.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management. Edisi Sebelas*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Fauji, H. (2013). *Environment, Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Karya Mandiri*. Universitas Bandung.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 20 (Edisi Keenam)*. Semarang: Universitas Diponegoro. Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Intelegence Lebih Tinggi Daripada Iq, Alih Bahasa : T. Hermay*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005*. Jakrta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*. Jakrta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadiyatno, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm. In Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi*

*Aksara.*

- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Semen Tonasa ( Persero ). Diambil Dari <Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/430/Buat Pdf%2c%2c%2c%2c%2c.Pdf?Sequence=1>
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., & T, M. M. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( Pns ) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud), 11, 823–840.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <Https://Doi.Org/10.31289/Jap.V9i1.2256>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Pt. Andi.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert.L, & Jackson, J. . (2006). *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, Edisi Sepuluh (Edisi Sepu). Jakarta: Salemba Empat.
- Mcshane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior - Emerging Realities For The Workplace Revolution*. Mcgraw-Hill.

<https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>

- Nurchayho, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972–1982.
- Nurita, M. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (Eq) Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan. *Psikologi*.
- Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. (N.D.) (Skripsi Fe). Makasar.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Educhild*, 01(1), 86–97.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid Ii. *Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1097/Acm.0b013e31821db670>
- Saptoto, R. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Kemampuan Coping Adaptif. *Jurnal Psikologi*.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyana, V. (2013). Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98–114. <https://doi.org/10.24167/Psiko.V13i1.281>
- Situmorang. (2010). *Analisis Data Penelitian; Menggunakan Program Spss*. Medan: Usu Press.
- Sudarwan, D., & Danim, Y. (2010). *Administrasi Sekolah Dan Manajemen Kelas*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono, P. D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, Cv. (2016).
- Trihandini, R. . F. M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual,



Kecerdasan Emosi, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang). *Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.*, 1–94. Diambil Dari [Http://Eprints.Undip.Ac.Id/10280/](http://Eprints.Undip.Ac.Id/10280/)

Umar, H. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

## Correlations

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 17:38:52
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IMDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

### Correlations

		Tuntutan Tugas	Tuntutan Peran	Tuntutan Pribadi	STRES KERJA (X1)
Tuntutan Tugas	Pearson Correlation	1	-,090	,365*	,674**
	Sig. (2-tailed)		,635	,047	,000
	N	30	30	30	30
Tuntutan Peran	Pearson Correlation	-,090	1	,076	,389*
	Sig. (2-tailed)	,635		,690	,033
	N	30	30	30	30
Tuntutan Pribadi	Pearson Correlation	,365*	,076	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,047	,690		,000
	N	30	30	30	30
STRES KERJA (X1)	Pearson Correlation	,674**	,389*	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,000	
	N	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 17:39:05
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IVDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,09

**Correlations**

		Kesadaran Diri	Penguasaan Diri	Motivasi	Empati	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)
Kesadaran Diri	Pearson Correlation	1	-,094	,460*	,369*	,653**
	Sig. (2-tailed)		,623	,010	,045	,000
	N	30	30	30	30	30
Penguasaan Diri	Pearson Correlation	-,094	1	,199	,132	,434*
	Sig. (2-tailed)	,623		,292	,488	,017
	N	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,460*	,199	1	,542**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,010	,292		,002	,000
	N	30	30	30	30	30
Empati	Pearson Correlation	,369*	,132	,542**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,045	,488	,002		,000
	N	30	30	30	30	30
KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	Pearson Correlation	,653**	,434*	,855**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Notes

Output Created		16-AUG-2019 17:39:15
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I I\MDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

**Correlations**

		Affective Commitment	Continuance Commitment	Normative Commitmen	KOMITMEN ORGANISASI (X3)
Affective Commitment	Pearson Correlation	1	,205	,466**	,867**
	Sig. (2-tailed)		,277	,009	,000
	N	30	30	30	30
Continuance Commitment	Pearson Correlation	,205	1	-,145	,446*
	Sig. (2-tailed)	,277		,446	,014
	N	30	30	30	30
Normative Commitmen	Pearson Correlation	,466**	-,145	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,009	,446		,000
	N	30	30	30	30
KOMITMEN ORGANISASI (X3)	Pearson Correlation	,867**	,446*	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 17:39:30
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IVDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02



**Correlations**

		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	YTOTAL
Orientasi Pelayanan	Pearson Correlation	1	,126	,527**	,043	,254	,158	,495**
	Sig. (2-tailed)		,506	,003	,820	,176	,405	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30
Integritas	Pearson Correlation	,126	1	,368*	,325	,331	,406*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,506		,046	,079	,074	,026	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Komitmen	Pearson Correlation	,527**	,368*	1	,026	,292	,130	,568**
	Sig. (2-tailed)	,003	,046		,892	,117	,493	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin	Pearson Correlation	,043	,325	,026	1	,253	,216	,543**
	Sig. (2-tailed)	,820	,079	,892		,177	,252	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kerjasama	Pearson Correlation	,254	,331	,292	,253	1	,250	,647**
	Sig. (2-tailed)	,176	,074	,117	,177		,182	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,158	,406*	,130	,216	,250	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,405	,026	,493	,252	,182		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	,495**	,735**	,568**	,543**	,647**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,001	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Notes

Output Created		16-AUG-2019 17:40:43
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IV\DATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,00

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	4

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 17:40:57
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IVDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 17:41:10
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IVDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	4

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES' ) ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 17:41:23
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI ANDRE BAB I IVDATA TABULASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Scale: ALL VARIABLES**



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	7

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1TOTAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 23:41:09
Comments		
Input	Data	C: \Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI....
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1TOTAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI.sav

**Statistics**

		Tuntutan Tugas	Tuntutan Peran	Tuntutan Pribadi	STRES KERJA (X1)
N	Valid	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Tuntutan Tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	5,0	5,0	5,0
CS	35	25,2	25,2	30,2
S	76	54,7	54,7	84,9
SS	21	15,1	15,1	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Tuntutan Peran**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1,4	1,4	1,4
CS	2	1,4	1,4	2,9
S	77	55,4	55,4	58,3
SS	58	41,7	41,7	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Tuntutan Pribadi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	20	14,4	14,4	14,4
CS	13	9,4	9,4	23,7
S	72	51,8	51,8	75,5
SS	34	24,5	24,5	100,0
Total	139	100,0	100,0	

### STRES KERJA (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,7	,7	,7
2,70	1	,7	,7	1,4
3,00	4	2,9	2,9	4,3
3,30	18	12,9	12,9	17,3
3,70	26	18,7	18,7	36,0
4,00	34	24,5	24,5	60,4
4,30	31	22,3	22,3	82,7
4,70	14	10,1	10,1	92,8
5,00	10	7,2	7,2	100,0
Total	139	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2TOTAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 23:42:06
Comments		
Input	Data	C: \Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI....
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2TOTAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Statistics**

		Kesadaran Diri	Penguasaan Diri	Motivasi	Empati	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)
N	Valid	139	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Kesadaran Diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	16	11,5	11,5	11,5
CS	32	23,0	23,0	34,5
S	45	32,4	32,4	66,9
SS	46	33,1	33,1	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Penguasaan Diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	32	23,0	23,0	23,0
CS	45	32,4	32,4	55,4
S	30	21,6	21,6	77,0
SS	32	23,0	23,0	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	10,8	10,8	10,8
CS	26	18,7	18,7	29,5
S	50	36,0	36,0	65,5
SS	48	34,5	34,5	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Empati**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	24	17,3	17,3	17,3
CS	44	31,7	31,7	48,9
S	38	27,3	27,3	76,3
SS	33	23,7	23,7	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**KECERDASAN EMOSIONAL (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,7	,7	,7
2,30	1	,7	,7	1,4
2,50	5	3,6	3,6	5,0
2,70	4	2,9	2,9	7,9
2,80	9	6,5	6,5	14,4
3,00	17	12,2	12,2	26,6
3,30	8	5,8	5,8	32,4
3,50	17	12,2	12,2	44,6
3,70	4	2,9	2,9	47,5
3,80	16	11,5	11,5	59,0
4,00	16	11,5	11,5	70,5
4,30	19	13,7	13,7	84,2
4,50	13	9,4	9,4	93,5
4,80	6	4,3	4,3	97,8
5,00	3	2,2	2,2	100,0
Total	139	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3TOTAL

## Frequencies

### Notes

Output Created		16-AUG-2019 23:42:20
Comments		
Input	Data	C: \Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI....
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3TOTAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01



**Statistics**

		Affective Commitment	Continuance Commitment	Normative Commitmen	KOMITMEN ORGANISASI (X3)
N	Valid	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Affective Commitment**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	12,2	12,2	12,2
	CS	66	47,5	47,5	59,7
	S	32	23,0	23,0	82,7
	SS	24	17,3	17,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

**Continuance Commitment**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	29	20,9	20,9	20,9
	CS	43	30,9	30,9	51,8
	S	55	39,6	39,6	91,4
	SS	12	8,6	8,6	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

**Normative Commitmen**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	6,5	6,5	6,5
CS	42	30,2	30,2	36,7
S	52	37,4	37,4	74,1
SS	36	25,9	25,9	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**KOMITMEN ORGANISASI (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,30	3	2,2	2,2	2,2
2,70	15	10,8	10,8	12,9
3,00	23	16,5	16,5	29,5
3,30	30	21,6	21,6	51,1
3,70	24	17,3	17,3	68,3
4,00	20	14,4	14,4	82,7
4,30	13	9,4	9,4	92,1
4,70	7	5,0	5,0	97,1
5,00	4	2,9	2,9	100,0
Total	139	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTOTAL  
/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		16-AUG-2019 23:42:39
Comments		
Input	Data	C: \Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI....
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTOTAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

**Statistics**

		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	YTOTAL
N	Valid	139	139	139	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Orientasi Pelayanan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	19	13,7	13,7	13,7
CS	46	33,1	33,1	46,8
S	35	25,2	25,2	71,9
SS	39	28,1	28,1	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Integritas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	52	37,4	37,4	37,4
CS	39	28,1	28,1	65,5
S	37	26,6	26,6	92,1
SS	11	7,9	7,9	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Komitmen**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	30	21,6	21,6	21,6
CS	59	42,4	42,4	64,0
S	29	20,9	20,9	84,9
SS	21	15,1	15,1	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Disiplin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	40	28,8	28,8	28,8
CS	35	25,2	25,2	54,0
S	38	27,3	27,3	81,3
SS	26	18,7	18,7	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Kerjasama**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	10,8	10,8	10,8
CS	58	41,7	41,7	52,5
S	41	29,5	29,5	82,0
SS	25	18,0	18,0	100,0
Total	139	100,0	100,0	

**Kepemimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	30	21,6	21,6	21,6
CS	37	26,6	26,6	48,2
S	43	30,9	30,9	79,1
SS	29	20,9	20,9	100,0
Total	139	100,0	100,0	

YTOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,20	2	1,4	1,4	1,4
2,30	6	4,3	4,3	5,8
2,50	8	5,8	5,8	11,5
2,70	9	6,5	6,5	18,0
2,80	9	6,5	6,5	24,5
3,00	8	5,8	5,8	30,2
3,20	17	12,2	12,2	42,4
3,30	7	5,0	5,0	47,5
3,50	12	8,6	8,6	56,1
3,70	20	14,4	14,4	70,5
3,80	9	6,5	6,5	77,0
4,00	10	7,2	7,2	84,2
4,20	12	8,6	8,6	92,8
4,30	5	3,6	3,6	96,4
4,50	4	2,9	2,9	99,3
5,00	1	,7	,7	100,0
Total	139	100,0	100,0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT YTOTAL

```

```

/METHOD=ENTER X1TOTAL X2TOTAL X3TOTAL
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,YTOTAL)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

### Notes

Output Created		17-AUG-2019 19:07:19
Comments		
Input	Data	C: \Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI....
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Notes

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT YTOTAL /METHOD=ENTER X1TOTAL X2TOTAL X3TOTAL /SCATTERPLOT=(*ZPRED , YTOTAL) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time 00:00:02,28 Elapsed Time 00:00:08,44 Memory Required 2276 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 896 bytes

[DataSet1] C:\Users\INTEL\Documents\SKRIPSI ANDRE BAB I - IV BUAT PENDADARAN\DATA TABULASI.sav



**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMITMEN ORGANISASI (X3), STRES KERJA (X1), KECERDASAN EMOSIONAL (X2) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,559 <sup>a</sup>	,312	,297	,51644	,312	20,450	3	135	,000	1,318

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X3), STRES KERJA (X1), KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

b. Dependent Variable: YTOTAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,363	3	5,454	20,450	,000 <sup>b</sup>
	Residual	36,007	135	,267		
	Total	52,369	138			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X3), STRES KERJA (X1), KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	2,317	,495		4,683	,000				
	STRES KERJA (X1)	-,259	,082	-,228	-3,149	,002	-,298	-,262	-,225	,974
	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	,261	,066	,285	3,924	,000	,361	,320	,280	,965
	KOMITMEN ORGANISASI (X3)	,330	,072	,335	4,563	,000	,423	,366	,326	,945

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	STRES KERJA (X1)	1,026
	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	1,036
	KOMITMEN ORGANISASI (X3)	1,058

a. Dependent Variable: YTOTAL

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	STRES KERJA (X1)	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	KOMITMEN ORGANISASI (X3)
1	1	3,940	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,029	11,708	,01	,32	,15	,29
	3	,025	12,487	,00	,00	,72	,45
	4	,006	26,514	,99	,68	,13	,25

a. Dependent Variable: YTOTAL

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

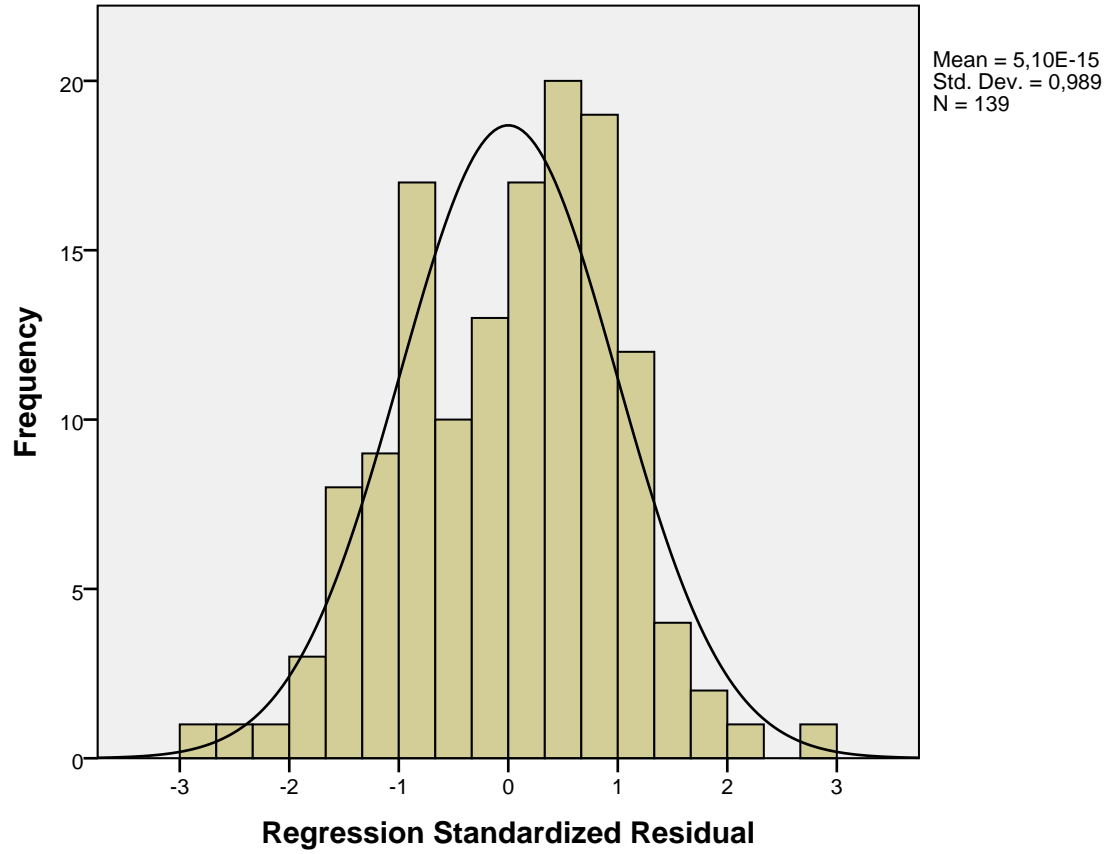
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,6166	4,3916	3,4122	,34434	139
Residual	-1,41379	1,38343	,00000	,51080	139
Std. Predicted Value	-2,311	2,844	,000	1,000	139
Std. Residual	-2,738	2,679	,000	,989	139

a. Dependent Variable: YTOTAL

## Charts

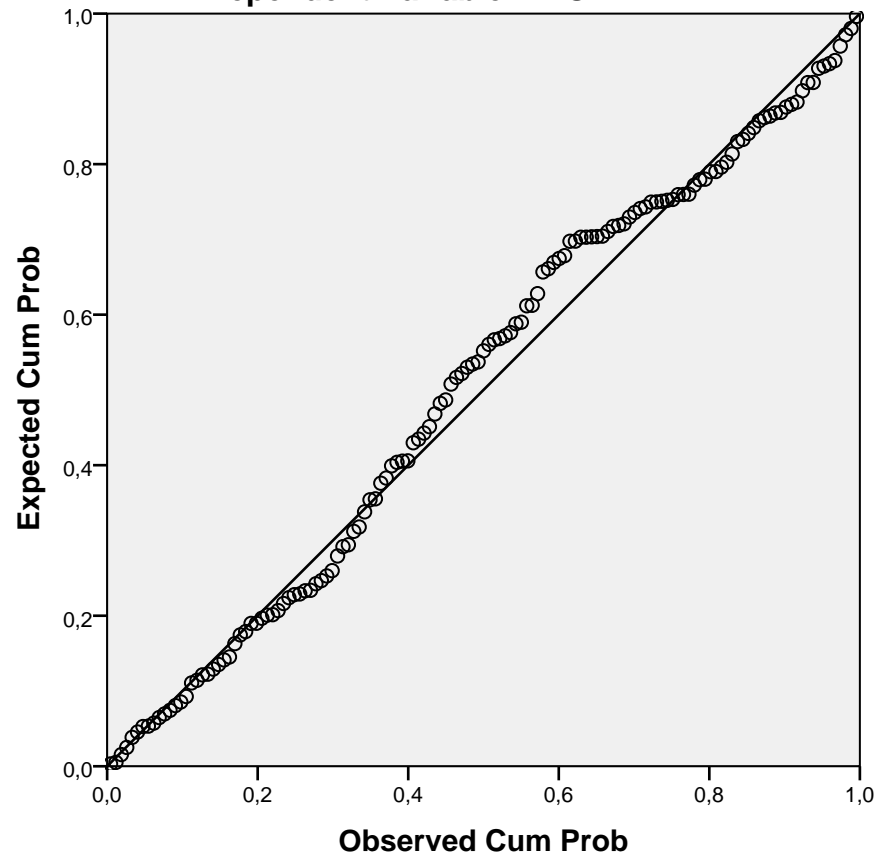
### Histogram

Dependent Variable: YTOTAL



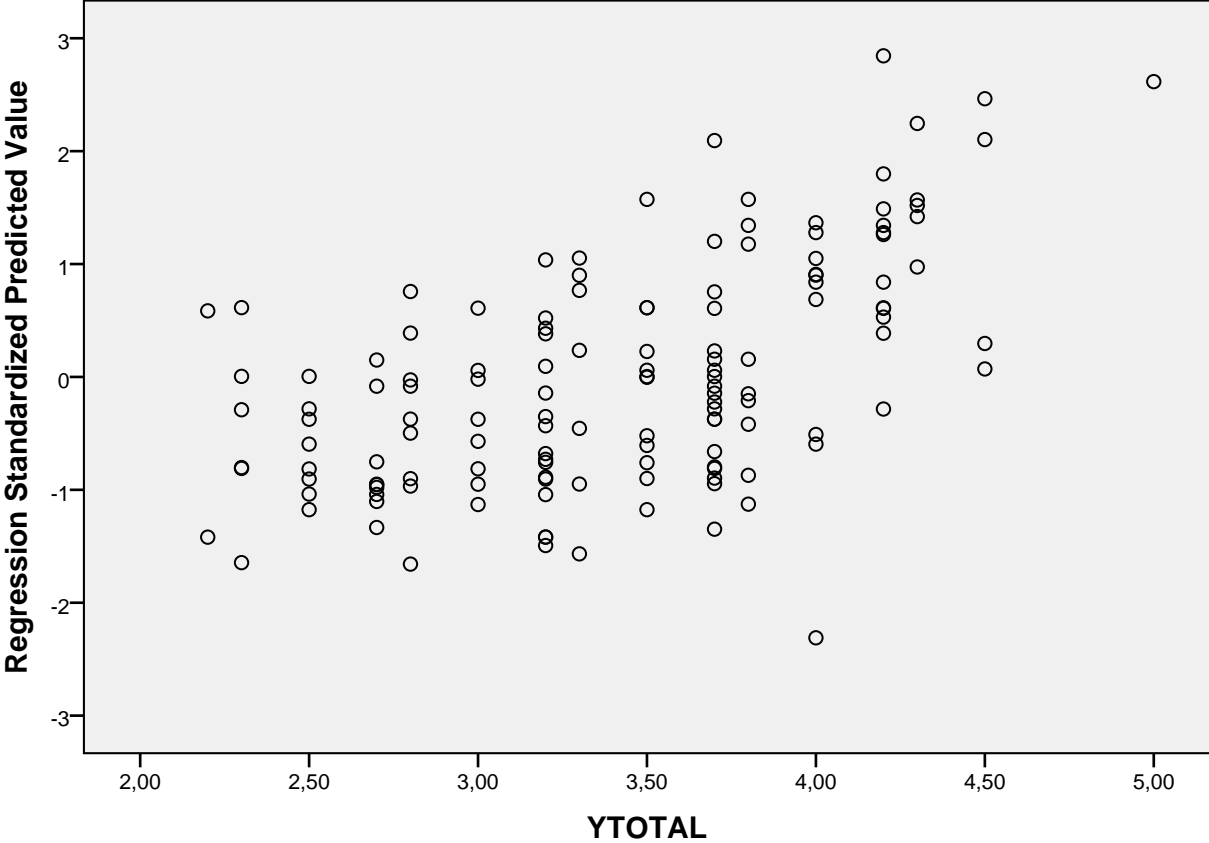
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: YTOTAL**



# Scatterplot

Dependent Variable: YTOTAL



## Daftar Pernyataan Untuk Atasan

Nama :  
 Jenis Kelamin : L/P  
 Jabatan :  
 Bawahan yang dinilai : .....(bila bersedia)  
 Lama bekerja : ..... tahun  
 Pendidikan terakhir : D3 / S1 / S2  
 Keterangan: Berilah (O) pada jawaban yang anda pilih

### Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk Perawat PNS di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda (✓) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

NO	Pernyataan Kinerja	SS	S	CS	TS	STS
	<b>Orientasi Pelayanan</b>					
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan, baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.					
	<b>Integritas</b>					
2.	Pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang telah berlaku.					
	<b>Komitmen</b>					
3.	Pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi, seseorang dan atau/ golongan.					



	<b>Disiplin</b>					
4.	Pegawai Mentaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan atau memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.					
	<b>Kerjasama</b>					
5.	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.					
	<b>Kepemimpinan</b>					
6.	Pegawai memiliki kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.					