

ABSTRAC
EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND MOTIVATION
TO PERFORMANCE ON NURSES ARIFIN ACHMAD HOSPITAL
PEKANBARU

By
MAYA MAYSAROH
maya_maysaroh@yahoo.com

SUSI HENDRIANI
Ketua Prodi Master Sain & Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Riau

CHAIRUL AMSAL
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Riau

The research was conducted Arifin Achmad in hospital Pekanbaru in order to examine whether emotional intelligence and motivation partially and simultaneously affect the performance of nurses in Arifin Ahmad hospital Pekanbaru. This study uses primary data and secondary data. Where is the technique of data collection was conducted by questionnaire and documentation. Sources of information in this study is Arifin Achmad Hospital nurse who numbered as many as 586 nurses, then just sampled as many as 85 nurses. The sampling method is done by purposive random sampling is a sampling technique in which an individual can be sampled if the individual is already memenuhi necessary conditions. The data analysis used multiple linear regression method and hypothesis testing performed by the F test, t test and the coefficient of determination (R^2).

The research and discussion, it can be concluded that the performance of nurses hospitals Arifin Achmad Pekanbaru on the terms of the results of the responses is quite good, and for variable labor conflict and job stress is low. Emotional intelligence nurse at Arifin Achmad Hospital Pekanbaru based on the results of this study can be said to have been good, and so does the motivation to work. There is a significant effect simultaneously (concurrently) between emotional intelligence and motivation on the performance of hospital nurses Arifin Achmad Pekanbaru which is evident from the results of the F test significant at 95% confidence level. Partially only motivation variable that significantly influence the performance of hospital nurses Arifin Achmad Pekanbaru whereas no effect of emotional intelligence variables exhibited significantly partially on performance, as is evident from the results of the t test significant at 95% confidence level. Variables of emotional intelligence and motivation on the performance of Arifin Achmad hospital Pekanbaru is quite high, which is evident from the coefficient of determination (R^2) were obtained for 71.9%, and only 28.1% is determined by other factors outside the model There is a strong positive correlation of variables and emotional intelligence motivation with performance Arifin Achmad Pekanbaru Hospital nurse, who illustrated the correlation coefficient (R) which amounted to 84.8%.

Keywords: Performance, Motivation, Emotional Intelligence

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset penting dalam kegiatan suatu perusahaan, mereka menjadi salah satu faktor pendukung dalam pergerakan perusahaan disamping adanya faktor lain seperti Modal, Sumber Daya Alam, Skill dan Teknologi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas pasti akan memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, berkembang dan mungkin saja menjadi perusahaan yang lebih besar dan memiliki asset yang banyak.

Pada rumah sakit terutama di bagian UGD, perawat menjadi orang yang paling berperan dalam membantu pasien terutama dalam memberikan pertolongan pertama dalam mengatasi keluhan. Perawat dituntut untuk bisa memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pasien. Pihak rumah sakit harus bisa memberikan perhatian dalam segala macam kegiatan agar para perawat dapat merasa puas bekerja di rumah sakit tersebut.

Perawat yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Tipe karyawan seperti ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan melainkan hobi Perawat seperti ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, mereka merasa terlibat dengan pekerjaan, memiliki antusiasme yang tinggi, menyukai pekerjaan, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. Oleh karena itu kinerja sangat menentukan seberapa jauh dedikasi seorang perawat terhadap rumah sakit. Pada dasarnya kinerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko,2005:193).

Dari pandangan diatas dapat dilihat bahwa kinerja adalah sikap dan persepsi seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Sikap itu sendiri dapat diartikan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang atau peristiwa. Perawat yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dimana semakin

baik kecerdasan emosional maka akan semakin baik kinerja orang tersebut dan sebaliknya. Karena kecerdasan emosional yang baik, berarti semakin baik kemampuan orang tersebut dalam mengendalikan perasaannya, sehingga hasil kerjanya juga akan semakin baik dan sebaliknya. Pada dasarnya kerja perawat dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, dimana perawat yang puas memiliki tingkat absensi yang rendah dan sebaliknya. Berikut dapat dilihat perkembangan tingkat absensi kerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Tabel 1 : Tingkat Absensi Perawat RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru, Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi/Tidak Hadir		Lambat Masuk		Cepat Pulang	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
2007	522	57	10.91	28	5.36	28	5.36
2008	542	62	11.44	32	5.90	29	5.34
2009	561	66	11.76	34	6.06	36	6.42
2010	576	58	10.07	40	6.94	42	7.29
2011	586	62	10.59	47	8.02	46	7.85

Sumber : RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru, 2012

Dari Tabel 1 dapat diidentifikasi suatu permasalahan bahwa menurunnya Kinerja perawat RSUD Arifin Ahmad yang ditandai dengan adanya kecenderungan meningkatnya absensi, lambat masuk dan cepat pulang karyawan. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi perawat, menunjukkan rendahnya kinerja perawat. Indikasi lain dari redahnya kinerja perawat dapat dilihat dari hasil kerjanya diantaranya dapat dilihat dari banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan oleh perawat. Berikut dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan yang melakukan kesalahan pada RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru

Tabel 2 : Kelalaian Perawat dalam Melaksanakan Pekerjaan di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru, 2011

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Melakukan Kesalahan	
		Keterlambatan Memberikan Obat	Keterlambatan Cek UP
2007	522	36	22
2008	542	41	26
2009	561	44	31
2010	576	40	28
2011	586	43	30

Sumber : RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru, 2012

Dari Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa terjadi kenaikan jumlah perawat yang melakukan kelalaian dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti karyawan telat memberikan obat pada pasien dari waktu yang ditentukan, begitu juga dengan jadwal cek up pasien. Hal ini juga menggambarkan menurunnya Kinerja perawat dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan hal tersebut penulis bermaksud untuk membahasnya dalam peneliitian dengan diberi judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru”**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru
2. Untuk menguji kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru

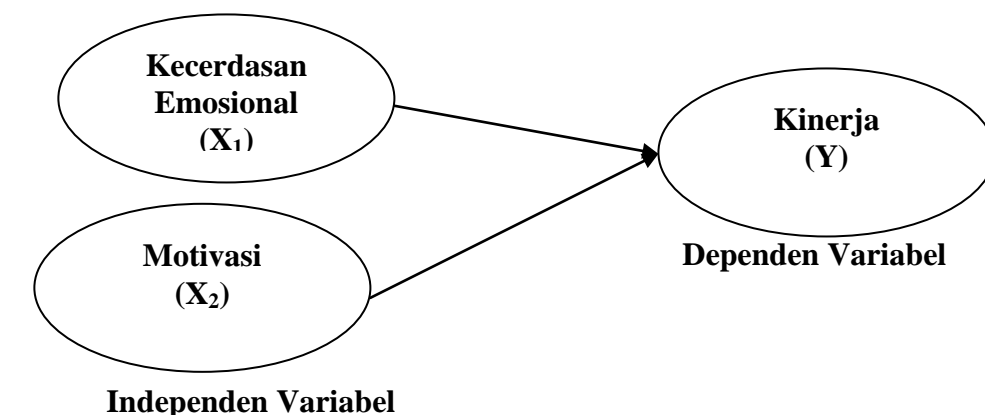
D. Kerangka Pemikiran

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Banyak perusahaan yang mengharapkan kinerja karyawannya yang baik, karena kinerja karyawan tersebut akan menggambarkan kinerja perusahaan secara umum. Oleh karena itu berbagai cara dilakukan oleh pihak manajemen untuk mendorong agar karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaiknya pada perusahaan, seperti dengan memenuhi tuntutan karyawan, melakukan

penyeleksiaan yang lebih hatik-hati saat penerimaan karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan lain sebagainya. Dari semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk mendorong agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, maka usaha yang paling mendasar yang perlu mendapatkan perhatian serius adalah pada tahap penyeleksian penerimaan karyawan. Dimana pada tahap ini, pihak manajemen dapat mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual karyawan tersebut.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memotivasi diri, bertahan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan demikian seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, tentunya akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang optimal pada perusahaan, karena pada dasarnya mereka mampu untuk mengendalikan emosi dalam bekerja, adanya kemampuan untuk memotivasi diri dan lain sebagainya (Verina, 2003).

Sedangkan kecerdasan intelektual seorang karyawan terlihat dari tingkat pendidikan karyawan. Kinerja yang baik akan tercapai jika terdapat kecocokan atau kesesuaian antara latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan yang dihadapinya. Banyak orang berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut, dan begitu juga sebaliknya. Jadi wajar saja setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas karyawan yang mereka miliki, seperti dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Diadopsi Dari Goleman, Armstrong dan Mangkunegara

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Kecerdasan Emosional (X1)	adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi diri, bertahan dalam menghadapi tekanan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Goleman, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kesadaran Emosi ➤ Kemampuan mengelola emosi ➤ Mudah memberikan kritikan ➤ Dorongan untuk berprestasi ➤ Kemampuan membaca arus emosi .(Goleman, 2000)
Motivasi (X ₂),	Segala sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Sedangkan memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesana.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemenuhan kebutuhan fisik ➤ Pemenuhan keb. Keamanan ➤ Pemenuhan keb. Social ➤ Penghargaan hasil kerja ➤ Pengakuan aktualitas diri (Armstrong, 2003:68)
Kinerja (Y)	Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2001;67	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kualitas hasil kerja karyawan ➤ Kuantitas hasil kerja karyawan ➤ Ketepatan penyelesaian tugas ➤ Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan bagi seorang karyawan ➤ Kemandirian karyawan (As`ad, 2003:47)

F. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu para perawat yang diambil secara acak dari semua populasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2000: 36) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = n = \frac{586}{586 (0,1)^2 + 1} = 85.42 \approx 85 \text{ Orang}$$

Dimana : N = Jumlah populasi
d = tingkat keyakinan yang digunakan 10%

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang penulis dapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang akan peneliti lakukan nantinya, Umar (2000;42). Sumber data adalah dari hasil *Field research* (riset lapangan) yaitu dengan memberikan langsung kuisisioner kepada perawat itu sendiri, karena merekalah yang menjadi objek penulis. Dengan metode ini peneliti ingin memperoleh data, seperti preferensi, sikap, perasaan, atau pengetahuan responden, dengan bertanya (Istijanto, 2006;43).

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menyederhanakan item-item dalam mengukur variabel penelitian, apakah item-item tersebut memiliki keakuratan dalam menjelaskan sebuah variabel atau tiak. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi *product moment* dengan r tabel, dengan kriteria pengujian adalah jika r hitung \geq t tabel berarti item valid dan jika r hitung $<$ t tabel berarti item tidak valid (gagal).

Selanjutnya pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah item-item yang valid memiliki tingkat kehandalan yang baik dalam menjelaskan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *crounbach alpha*, dengan kriteria pengujian adalah jika *crounbach alpha* \geq 0.5, berarti itemreliable (handal) dan jika *crounbach alpha* $<$ 0.5, berarti item reliable (handal)

4. Analis Data

Untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosiona dan stres kerja terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaannya, maka uji regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis ini. Secara umum regresi linear berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut, Umar (2007;126) :

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

Dimana :

Y	= Kinerja
X ₁	= Kecerdasan Emosional
X ₂	= Motivasi
α	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien Regresi

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini melalui uji F. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Penentuan nilai F hitung dapat digunakan rumus sebagai berikut : (Sritua, 1999:10)

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Kriteria pengujian adalah:

- Jika nilai F hitung $\geq F$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variable dependen, sebaliknya
- Jika F hitung $\leq F$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal, 2003 : 116). Nilai koefisien determinasi dapat digunakan rumus sebagai berikut : (Gujarati, 2005:207)

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana :

ESS = *Explained Sum Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Square* (jumlah total kuadrat)

3. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Dan penentuan t hitung dapat digunakan rumus: (Gujarati, 2005 : 210)

$$t = \frac{\hat{b}_i}{Seb_i}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

seb = standar error masing-masing variabel

Kriteria pengujian :

- Jika nilai t hitung \geq t table atau p value $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya
- Jika t hitung \leq t table atau p value $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji F dan uji t yang dapat diperoleh dengan analisa regresi linear berganda. Selanjutnya dalam pengolahan data digunakan paket program SPSS (*Statistics Product and Service Solution*) versi 15.00, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig Uji t
Konstanta	11.666	-	-
Kecerdasan emosional (X ₁)	0.228	1.239	0.219
Motivasi(X ₂)	0.728	5.006	0.000

R = 0.848 R² = 0.719 F = 12.595 Sig = 0.000 F Tabel = 3.108 N = 85

Sumber : Data Olahan, 2012

Hasil pengolahan data diatas dapat juga disajikan sebagai berikut :

$$Y = 11.666 + 0.228X_1 + 0.728X_2$$

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 11.666 Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kecerdasan emosional dan motivasi tidak ada atau X₁ dan X₂ sama dengan nol maka kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru adalah sebesar 11.666 satuan.

Kemudian koefisien dari variabel kecerdasan emosional (X_1) diperoleh sebesar 0.228, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kecerdasan emosional meningkat (X_1) atau naik sebesar 1% maka kinerja perawat RSUD Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0.228% dan begitu juga sebaliknya dengan asumsi motivasi (X_2) perawat tersebut konstan (tidak mengalami perubahan).

t hitung untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) diperoleh sebesar 1.239 dengan tingkat signifikan sebesar 0.219. Jika dalam penelitian ini digunakan alpha (α) 5%, maka t Tabel diperoleh sebesar 1.664, jadi t hitung < t Tabel, yaitu $1.239 < 1.664$ atau alpha lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu $0.05 < 0.219$. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Hasil ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Kondisi ini dapat saja terjadi karena masing-masing perawat memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda. Dengan demikian perawat selalu dituntut untuk memenuhi standar kerja tersebut, sehingga hasil kerja perawat selalu dapat dilihat perkembangannya dan hal ini akan mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja perawat tersebut.

Koefisien variabel motivasi (X_2) diperoleh sebesar 0.728, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi (X_2) perawat meningkat atau naik sebesar 1% maka kinerja perawat tersebut akan naik sebesar 0.728 % dan begitu juga sebaliknya, dengan asumsi kecerdasan emosional perawat tidak mengalami perubahan atau tetap.

t hitung dari variabel motivasi (X_2) diperoleh sebesar 5.006 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Penelitian ini menggunakan alpha (α) 5 % sehingga diperoleh nilai t Tabel sebesar 1.664, oleh karena itu t hitung lebih besar dari nilai t Tabel yaitu $5.006 > 1.664$ atau alpha lebih tinggi dari tingkat signifikansi t hitung variabel motivasi yaitu $0.05 > 0.000$. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, dimana hal ini

diyakini pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil diatas memberikan pengertian yang lebih dalam yaitu semakin tinggi motivasi seorang perawat maka akan semakin meningkat kinerja perawat tersebut dan sebaliknya, semakin rendah motivasi seorang perawat maka akan semakin kurang baik kinerja perawat tersebut. Ini dapat saja terjadi karena motivasi merupakan suatu bentuk dorongan dari dalam diri perawat sehingga mereka tidak dapat memberikan hasil kerja yang baik pada instansi tempat mereka bekerja.

Oleh karena itu sudah menjadi hal yang wajar bagi setiap pimpinan suatu instansi ataupun perusahaan untuk selalu menciptakan kondisi yang tidak menimbulkan motivasi kerja bagi bawahannya dalam bekerja. Selanjutnya jika diperhatikan secara parsial, ternyata motivasi lebih dominant atau lebih kuat pengaruhnya pada kinerja perawat jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional yang mereka alami. Hal ini tergambar dari koefisien regresi dari variabel motivasi lebih tinggi dari koefisien regresi variabel konflik kerja.

Pengujian hipotesis dalam penelitian digunakan uji F, karena hipotesis tersebut menduga bahwa kecerdasan emosional dan motivasi perawat berpengaruh negative terhadap kinerjanya. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F sebesar 12.595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dan F Tabel pada alpha 5% diperoleh sebesar 3.108. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F Tabel yaitu $12.595 > 3.108$, atau nilai alpha lebih tinggi dari nilai signifikansi F hitung yaitu $0.05 > 0.000$, dengan demikian berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Dengan demikian hipotesa dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Dengan kata lain memang benar terdapat pengaruh secara simultan (bersamaan) yang signifikan dari kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja perawat. Selanjutnya untuk melihat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu variabel kecerdasan emosional dan motivasi dengan variabel kinerja perawat digunakan koefisien korelasi (R). Dan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.848, yang berarti bahwa antara variabel kecerdasan emosional dan motivasi dengan variabel kinerja perawat terdapat hubungan kuat positif yaitu sebesar 84.8%. Selanjutnya untuk melihat kontribusi variabel kecerdasan

emosional dan motivasi terhadap variabel kinerja digunakan koefisien determinasi (R^2), dari hasil pengolahan data di peroleh sebesar 0.719. Ini berarti bahwa variasi naik turunnya atau baik buruknya kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sebesar 71.9% ditentukan oleh variabel kecerdasan emosional dan stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 28.1% lagi ditentukan oleh faktor lain di luar model (faktor lain di luar variabel kecerdasan emosional dan motivasi seperti motivasi, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dan lain sebagainya). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya seperti Idrus (1999), Yasmin Umar Assegaf (2005), Kahn, Jackson, dan Schuler (1985) dalam Puspa dan Riyanto (1999). Dimana mereka juga mengambil kesimpulan yang sama dari hasil penelitiannya, yaitu memang benar terdapat pengaruh yang signifikan secara negatif dari variabel kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja seorang perawat (perawat)

H. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kecerdasan emosional perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan sudah baik, dan begitu juga dengan motivasi kerjanya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang terbukti dari hasil uji F yang signifikan pada tingkat keyakinan 95%.
3. Secara parsial hanya variabel motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sedangkan variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, ini terbukti dari hasil uji t yang signifikan pada tingkat keyakinan 95%.
4. Kontribusi dari variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja RSUD Arifin Achmad Pekanbaru cukup tinggi, yang terbukti dari koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 71.9%, dan hanya 28.1% ditentukan oleh faktor lain diluar model

5. Terdapat hubungan kuat positif dari variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, yang tergambar dari koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 84.8%.

I. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran yaitu:

1. Diharapkan pada pimpinan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru agar selalu menciptakan suasana kerja yang baik dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong meningkatnya motivasi dan kecerdasan emosional perawat, sehingga kinerja perawat tersebut dapat ditingkatkan lagi.
2. Diharapkan pada pimpinan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya penurunan motivasi kerja perawat, sehingga hasil kerja para perawat baik sehingga kinerja dengan sendirinya juga akan baik.

J. Daftar Pustaka

- As'ad. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Agoes, Achdiat., Kusnadi., Candra, Siti. 2003. *Teori dan Manajemen Stress Kontemporer dan Islam*, cetakan pertama. Malang: Taroda
- Donnelly, Ivancevich, Gibson. 2002. *Organisasi jilid satu*, edisi ke 5. Jakarta: Erlangga
- Golleman, Daniel. 2006. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, cetakan ke 16. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Handoko Hani, T. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia* edisi kedua, cetakan ke 8. Dosen Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta: BPFE
- Husein, Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Istijanto. MM M.Com. *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja Karyawan)*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2005.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 Penerbit Andi Yogyakarta

- Mangkunegara, AP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke Tiga Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis, RL, dan Jackson JH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Perdana, Mieke. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Terhadap Tingkat Stress Perawat pada Rumah Sakit di Kota Padang*, skripsi. Padang.
- P. Siagian Sondang. 2000. *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Prilaku Organsiasi*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta
- Puspa, Dwi. F. Dan Bambang Riyanto L.S. 1999. *Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris*. Jurnal Riset Akuntansi. Vol.2, No.1
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Penerbit, PT Raha Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, P, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi jilid satu*, edisi ke 9. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sudjana. 2001. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emotional, dan Prestasi Kerja Terhadap Tingkat Stress Karyawan. Serie Manajemen Kewirausahaan*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Stein. J, Steven. Book, E, Howard. 2003. *Ledakan EQ: 15 prinsip dasar kecerdasan emosional meraih sukses*, cetakan ke 4. Jakarta: Kaifa
- Secapramana, LV.H. 1999. *Emotional Intelligence*.
<http://dokter.indo.net.id/emosi.html>, Akses tanggal 30/06/08 jam 13:25
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Umar Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zalmarita. 2004. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Konflik Kinerja Pada Buruh PT Gread Giant Pineapple, Terbagi Besar*, Lampung Tengah