



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL
PERAWAT RSIA HERMINA JATINEGARA**

TESIS

LUKAS PURNAMA

0806444064

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI KAJIAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
DEPOK
JUNI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL
PERAWAT RSIA HERMINA JATINEGARA**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Administrasi Rumah Sakit (MARS)**

LUKAS PURNAMA

0806444064

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI KAJIAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
DEPOK
JUNI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri.

Semua sumber baik yang dikutip dan dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

N a m a : Lukas Purnama

N P M : 0806444064

Tanda tangan :

Tanggal : Juni 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

N a m a : Lukas Purnama
N P M : 0806444064
Program Studi : Kajian Admnistrasi Rumah Sakit
Judul Tesis : Tingkat Kecerdasan Emosional
Perawat RSIA Hermina Jatinegara

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian Persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit (MARS) pada program studi Kajian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

P e m b i m b i n g : dr. Sandi Iljanto, MPH (.....)

P e n g u j i : Prof. Dr. Purnawan Junadi, MPH, PhD (.....)

P e n g u j i : Ede Surya Darmawan, SKM, (.....)

P e n g u j i : Nursyamsi, SSiT, MARS (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Juni 2010

KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatNya saya dapat menyelesaikan tugas akhir tesis ini. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam pencapaian gelar Magister Administrasi Rumah Sakit (MARS) pada Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Disadari sepenuhnya bahwa sejak perkuliahan sampai dengan penyusunan tesis ini, saya mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direksi Hermina Hospital Group yang telah memberi saya kesempatan belajar sambil bekerja, dan turut mendukung dari sisi pembiayaan kuliah.
2. Direksi RSIA Hermina Jatinegara yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dengan sampel seluruh perawat RSIA Hermina Jatinegara.
3. Dr. Sandi Iljanto, MPH, selaku pembimbing akademik yang telah berupaya keras meluangkan waktu dan tenaga dalam mengarahkan saya sejak penyusunan proposal, mengoreksi, bahkan sampai detail langkah pengolahan statistik dengan SPSS pun bapak ajarkan.
4. Prof. Purnawan, bapak Ede, dan ibu Nursyamsi selaku dewan penguji, yang telah banyak memberikan masukan dalam sidang ujian tesis saya.
5. Mba Nur'oeni selaku Manajer Keperawatan RSIA Hermina Jatinegara, berkat bantuannya pengumpulan kuesioner dari seluruh perawat dapat terlaksana.
6. Seluruh perawat RSIA Hermina Jatinegara, yang telah bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner di antara kesibukan tugas melayani pasien. Tanpa dukungan Anda semua, tesis ini tidak akan terwujud.
7. Seluruh rekan-rekan tim kerja di Departemen Logistik Hermina Hospital Group terutama Dr. Endah, Ibu Yuliani, Dalia, Apt, Sari, dan Eli, terima kasih atas

bantuannya dalam penyelesaian tugas kedinasan khususnya saat saya meninggalkan kantor untuk kuliah.

8. Rekan-rekan KARS Angkatan 2008 khususnya Diani, Astari, Wawat, dan rekan satu bimbingan dari S1 Tyas, atas dukungan dan bantuan teman-teman semua saya dapat menyelesaikan tesis ini pada waktunya.
9. Keluarga kecil saya yaitu isteri tercinta Yovita dan anakku Yudit, atas pengertiannya terhadap waktu yang banyak tersita untuk penyelesaian kuliah, serta dukungan yang tiada henti agar kuliah selesai tepat waktu.

Akhir kata kiranya Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua kebaikan bapak ibu yang telah banyak membantu saya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Depok, Juli 2010

Lukas Purnama

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lukas Purnama

NPM : 0806444064

Program Studi : Kajian Administrasi Rumah Sakit (KARS)

Departemen : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)

Fakultas : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas royalty Noneksklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Tingkat Kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : Juli 2010

Yang menyatakan

(Lukas Purnama)

ABSTRAK

Nama : Lukas Purnama
Program Studi : Kajian Administrasi Rumah Sakit
Judul : Tingkat Kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara

Tesis ini membahas bagaimana tingkat kecerdasan emosional perawat RSIA Hermina Jatinegara dan apakah ada hubungan antara karakteristik individu dan pekerjaan dengan tingkat kecerdasan emosional serta faktor apa yang paling dominan berpengaruh terhadapnya. Penelitian dilakukan secara potong lintang dan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian mendapatkan skor tingkat kecerdasan emosional 3,6872, Terdapat perbedaan signifikan tingkat kecerdasan emosional antara responden berpendidikan menengah dan tinggi. Tidak terdapat perbedaan signifikan tingkat kecerdasan emosional antara responden sudah menikah atau belum. Usia dan lama kerja berkorelasi positif dengan tingkat kecerdasan emosional. Faktor yang dominan berpengaruh adalah tingkat pendidikan.

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, perawat

ABSTRACT

Name : Lukas Purnama
Study Programme : Hospital Administration Study
Title : Emotional Intelligence Level of Hermina Mother and Child Hospital's Nurse

This study focuses how the emotional intelligence level of Hermina Mother and Child Hospital's nurse is, and is there correlation between individual and job characteristics with emotional intelligence level, and what the dominant influencing factor is. This research is done with cross sectional and quantitative approach. The result finds emotional intelligence score is 3,6872. There is significant difference of emotional intelligence level among middle educated and high educated responden. There is no significant difference of emotional intelligence level among not yet married and married responden. The age and working period have positive correlation with emotional intelligence level. The dominant influencing factor is education level.

Key Words : Emotional intelligence, nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK/ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Pertanyaan Penelitian	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.6 Ruang Lingkup Penelitian	5
2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kecerdasan Emosional	6
2.2 Pengertian Emosi dan Kecerdasan Emosional	6
2.3 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional	7
2.4 Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kecerdasan Emosional.....	8
2.5 Penerapan Kecerdasan Emosional	9
2.6 Mengukur Kecerdasan Emosional	11
2.7 The Emotional and Social Competency Inventory (ESCI) Scales	12
2.8 Penelitian tentang Kecerdasan Emosional di Bidang Kesehatan	16
3. GAMBARAN UMUM RSIA HERMINA JATINEGARA	17
3.1 Sejarah	17
3.2 Visi, misi, tujuan	17
3.3 Struktur Organisasi	18
3.4 Fasilitas dan Pelayanan	19
3.5 Ketenagaan	20
3.6 Kinerja	20
4. KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP,.....	22
DEFINISI OPERASIONAL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
4.1 KerangkaTeori	22
4.2 Kerangka Konsep	22
4.3 Definisi Operasional	23
4.4 Hipotesis Penelitian	25
5. METODOLOGI PENELITIAN	26
5.1 Desain Penelitian	26
5.2 Lokasi Penelitian	26
5.3 Populasi dan Sampel	26
5.4 Instrumen Penelitian	26
5.5 Waktu Penelitian	27
5.6 Manajemen Data (pengumpulan, pengolahan, analisis)	27
6. HASIL PENELITIAN	29

6.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	29
6.2 Analisis Univariat	30
6.3 Analisis Bivariat	32
6.4 Analisis Multivariat	41
7. PEMBAHASAN	45
7.1 Keterbatasan Penelitian	45
7.2 Pembahasan Hasil Penelitian	45
8. KESIMPULAN DAN SARAN	51
8.1 Kesimpulan	51
8.2 Saran	53
DAFTAR REFERENSI	54
LAMPIRAN	



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena dalam suatu rumah sakit terdapat berbagai jenis pelayanan kesehatan yang kompleks, baik pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif.

Diketahui bahwa rumah sakit adalah lembaga kesehatan yang padat modal, padat teknologi, maupun padat para ahli. Berbagai macam latar belakang pendidikan staf rumah sakit maupun karakter sedikit banyak akan mewarnai kualitas pelayanan yang diberikan oleh petugas rumah sakit. Untuk mengantisipasi hal tersebut antara lain dibuatlah berbagai macam standarisasi, baik menyangkut prosedur keprofesian, prosedur administratif, maupun standar kompetensi karyawan rumah sakit.

Dalam konteks manajemen mutu di rumah sakit dikenal istilah *moments of truth* (Joewono, 2003), yaitu setiap titik interaksi antara konsumen dengan produk, teknologi-prosedur, dan sumber daya manusia perusahaan yang menimbulkan kesan di benak konsumen. Sebagai contoh bagi pasien rawat inap, titik-titik kritis *moments of truth* telah dimulai sejak pasien hendak ke rumah sakit, menuju area parkir, melewati taman, keluar dari mobil, memasuki area *lobby*, menanyakan arah, mendaftar, menunggu di poliklinik, diperiksa dokter, menuju kamar rawat inap, dokter *visite* secara periodik, mendapatkan asuhan keperawatan, mungkin menjalani operasi, pasien diperbolehkan pulang, melakukan pembayaran, meninggalkan ruang perawatan, menuju mobil di area parkir, dan akhirnya meninggalkan lokasi rumah sakit.

Dalam titik-titik *moments of truth* tersebut di atas, tentulah terjadi interaksi atau komunikasi antara pasien atau keluarganya dengan petugas rumah sakit dari berbagai lini pelayanan, mulai dari petugas parkir, pendaftaran, petugas medis dan paramedis, maupun petugas lain dari jajaran *back-office*. Di sinilah pentingnya cara petugas bersikap kepada pelanggan agar terjadi komunikasi dua arah yang baik dan terdapat saling pengertian. Dengan kata lain diperlukan adanya kecakapan/ketrampilan sosial di setiap titik *moments of truth*.

Diketahui bahwa tingkat kepuasan adalah salah satu pertimbangan penting dalam membuat keputusan memilih rumah sakit. Pengalaman pahit dapat membuat pasien lari ke tempat lain sementara pengalaman menyenangkan akan mengikat kesetiaan pasien. Adalah hal yang umum, bahwa pasien yang puas terhadap sikap dan keramahan petugas rumah sakit tentu akan berpendapat baik bila kepadanya ditanyakan pendapatnya mengenai sikap dan keramahan petugas tersebut. Tentu jawabannya tidak sekedar “cukup” saja.

Di sinilah peran penting penerapan kecerdasan emosional seluruh staf rumah sakit dalam turut membangun kepuasan pelanggan.

Dalam *e-mail* yang diterima penulis pada tanggal 30 Desember 2009, Daniel Goleman melalui asistennya Rowan Foster, menyampaikan bahwa terdapat kemungkinan hubungan antara tingkat kecerdasan emosional perawat bagian anak dengan kepuasan orang tua pasien/*there is a probable relationship between the level of EI in paediatric nurses and the satisfaction of the patient's parents* (Goleman, D. personal communication, Dec 30, 2009)

RSIA Hermina Jatinegara yang berlokasi di Jalan Jatinegara Barat, Jakarta Timur, diresmikan pada tanggal 25 April 1985. Sebenarnya cikal bakal rumah sakit tersebut berawal dari Rumah Bersalin Djatinegara yang dibangun tahun 1968. RSIA Hermina Jatinegara merupakan rumah sakit pertama dalam suatu perkumpulan HERMINA HOSPITAL GROUP (HHG), yang saat ini beranggotakan 13 (tiga belas) rumah sakit baik rumah sakit ibu dan anak maupun rumah sakit umum Hermina.

Sebagai rumah sakit yang tertua dan dicanangkan sebagai pusat rujukan pelayanan dalam perkumpulan HHG, sudah sepantasnya RSIA Hermina Jatinegara menjadi *role-model* atau panutan bagi rumah sakit Hermina lain dalam segala aspek layanan, termasuk dalam hal bagaimana petugas rumah sakit khususnya perawat melayani pasien dengan sepenuh hati sehingga dapat menghasilkan kepuasan pasien.

Dalam tatanan kepersonaliaan khususnya di lingkup Hermina Hospital Group seorang karyawan dinilai dalam 3 (tiga) aspek kompetensi yaitu Kompetensi Dasar, Kompetensi Manajerial dan *Leadership*, dan Kompetensi Teknis Profesinya.

Salah satu butir penilaian dalam aspek Kompetensi Dasar adalah bagaimana seorang karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan akseptabel, serta bagaimana pengendalian diri karyawan tersebut.

Sementara itu hasil Ronde Pengendalian Mutu, Etika, dan Penampilan Perawat yang dilakukan oleh Bidang Keperawatan RSIA Hermina Jatinegara selama tahun 2009 yang terbagi dalam 4 tiriwulan, mendapatkan data bahwa masih terdapat sejumlah 7 % perawat terkesan tampak tidak peduli dan tidak mengucapkan salam kepada pasien (Bid. Keperawatan, 2009). Faktor komunikasi dengan baik dan akseptabel, bagaimana pengendalian diri, faktor kepedulian dan pengucapan salam merupakan hal yang pada intinya tercakup dalam bahasan mengenai kecerdasan emosional. Ketidakpedulian yang didapat dalam ronde Bidang Keperawatan di atas menggelitik penulis untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana sebenarnya tingkat kecerdasan emosional para perawat di rumah sakit tersebut. Belum ada data mengenai hal ini di rumah sakit.

1.2 Rumusan masalah

Bagaimana tingkat kecerdasan emosional perawat RSIA Hermina Jatinegara ?

1.3 Pertanyaan penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan peneliti adalah :

1. Bagaimana gambaran tingkat kecerdasan emosional perawat RSIA Hermina Jatinegara secara total maupun yang diuraikan dalam 12 subdimensi (*emotional self awareness, emotional self control, adaptabilitas, achievement orientation, positive outlook, empati, kesadaran organisasi, coach and mentor, kepemimpinan inspiratif, pengaruh, pengelolaan konflik, kerjasama tim*)?
2. Apakah terdapat hubungan antara usia perawat, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, unit kerja, dan lama bekerja, dengan tingkat kecerdasan emosional secara total beserta 12 subdimensinya?
3. Faktor manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional secara total?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kecerdasan emosional perawat RSIA Hermina Jatinegara.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Diketuainya gambaran tingkat kecerdasan emosional perawat RSIA Hermina Jatinegara secara total maupun terinci dalam 12 subdimensi (*emotional self awareness, emotional self control, adaptabilitas, achievement orientation, positive outlook, empati, kesadaran organisasi, coach and mentor, kepemimpinan inspiratif, pengaruh, pengelolaan konflik, kerjasama tim*).
2. Diketuainya faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat kecerdasan emosional secara total maupun 12 subdimensinya.
3. Diketuainya faktor apa yang paling dominan mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional secara total.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat aplikatif

Bagi manajemen RSIA Hermina Jatinegara khususnya dan Hermina Hospital Group umumnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penggerak perlunya pemahaman mengenai kecerdasan emosional dan penerapannya oleh seluruh jajaran pimpinan dan staf rumah sakit khususnya para perawat.

1.5.2 Manfaat metodologis

Bagi peneliti, penyusunan penelitian ini bermanfaat agar peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama belajar di Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit (KARS) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan khususnya penelitian dalam bidang kecerdasan emosional di jajaran tenaga kesehatan.

1.5.3 Manfaat ilmiah

Bagi khasanah ilmu pengetahuan di Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu *preliminary-study* khususnya kajian mengenai kecerdasan emosional dan parameter pengukurannya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSIA Hermina Jatinegara dengan responden seluruh perawat di seluruh unit kerja baik di instalasi rawat jalan maupun instalasi rawat inap. Penelitian dimulai dengan penyusunan proposal di bulan Pebruari dan Maret, pengumpulan data primer di bulan April dan Mei, dan pengolahan data di bulan Juni 2010.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan emosional

Kita sudah lama mengenal istilah IQ (*Intellectual Quotient*) sebagai gambaran kecerdasan seseorang. Menjadi suatu kebanggaan bila seseorang memiliki IQ di atas rata-rata. Akan tetapi dalam suatu buku Daniel Goleman mengatakan : setinggi-tingginya, IQ menyumbang kira-kira 20 % bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, maka yang 80 % diisi oleh kekuatan-kekuatan lain. Mengapa ada orang-orang yang ber-IQ tinggi gagal dan orang yang ber-IQ sedang-sedang menjadi sangat sukses? Ternyata ada suatu “cara lain” menjadi cerdas, cara yang disebut kecerdasan emosional/*Emotional Intelligence* (Goleman, D, 2003). Selain *Emotional Intelligence*, dapat pula dikemukakan adanya peran kecerdasan lain seperti *Spiritual Quotient*/Kecerdasan Spiritual.

2.2 Pengertian emosi dan kecerdasan emosional

Emosi berasal dari kata *movere* (Latin : “menggerakkan”, “bergerak”), ditambah awalan *e* berarti “bergerak menjauh”. Emosi berarti dorongan perasaan yang kuat dan intens. Kecerdasan berarti kemampuan berespons terhadap stimulasi lingkungan secara akurat dan cepat (Goleman, D, 2003). Dikatakan terdapat asumsi bahwa emosi ditimbulkan oleh stimulus eksternal. Emosi bukan peristiwa sesaat, tetapi pengalaman yang terjadi selama beberapa saat. Pengalaman emosional dapat ditimbulkan oleh masukan eksternal dalam sistem sensoris; kita melihat atau mendengar stimulus yang membangkitkan emosi (Atkinson, 1996).

Emosi memiliki multidimensi. Emosi bersifat subyektif, biologis, purposif, dan merupakan fenomena sosial. Hal tersebut disebut sebagai empat bagian karakter emosi (Reeve, J, 1997).

Kecerdasan emosional berarti kemampuan seseorang dalam mengelola emosionalitasnya dalam merespons stimulasi sosial secara akurat dan cepat.

Istilah kecerdasan emosi berarti kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola suasana hati (*mood*) dan perasaan baik yang ada pada diri kita maupun orang lain (Yeung, R, 2009). Kecerdasan emosional mengacu pada suatu kemampuan yang dipelajari untuk menerima, memahami, dan mengungkapkan perasaan secara akurat dan untuk

mengendalikan emosi sehingga kemampuan tersebut menjadi bersifat mendukung (Chapman, 2008).

2.3 Ciri-ciri kecerdasan emosional

Menurut Peter Salovey (ahli psikologi Yale), ada 5 (lima) wilayah utama/domain kecerdasan emosional yaitu :

1. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri (mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi) merupakan dasar kecerdasan emosional. Socrates mengatakan “kenalilah dirimu”.

2. Mengelola emosi

Berbagai macam emosi perlu dikelola dengan wajar, misalnya emosi dengan intensitas tinggi (kecemasan kronis, amarah tak terkendali, depresi). Menarik apa yang dikatakan Donna Tice, bahwa amarah paling menggoda, menimbulkan semangat, bahkan menggairahkan.

3. Memotivasi diri sendiri

Dalam memotivasi diri sendiri perlu adanya optimisme yang mengarah kepada sikap menyangga (tidak terjatuh dalam kemasabodohan, putus asa, atau depresi bila dihadang kesulitan). Optimisme merupakan sikap cerdas secara emosional.

4. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan berempati berarti kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain. Emosi banyak terwujud dalam isyarat. Kunci memahami perasaan orang lain yaitu mampu membaca pesan non verbal (nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah, dan lain-lain).

Orang yang cakap berempati akan pandai menyesuaikan diri secara emosional, mudah bergaul, lebih peka, hubungan dengan lawan jenis juga baik, dan dikatakan sangat membantu kehidupan asmara.

5. Membina hubungan

Mampu menangani emosi orang lain merupakan inti seni memelihara hubungan. Kecakapan emosional mencakup penguasaan dalam menangani hubungan sosial.

Sementara menurut Rob Yeung terdapat 3 (tiga) domain kecerdasan emosi yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengarahan diri (*self-direction*), dan kemampuan interpersonal (*interpersonal savvy*) (Yeung, R, 2009).

2.4 Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecerdasan emosional

Berikut faktor-faktor yang dikatakan berhubungan dengan kecerdasan emosi seseorang, yaitu : (Goleman, D, 2003, Tridhonanto,A, 2009)

a. Jenis kelamin

Leslie Brody dan Judith Hall yang meringkas penelitian tentang perbedaan-perbedaan emosi antara pria dan wanita, menyebutkan bahwa karena anak perempuan lebih cepat trampil berbahasa daripada anak laki-laki, maka mereka lebih berpengalaman dalam mengutarakan perasaannya. Anak perempuan akan lebih cakap daripada anak laki-laki dalam memanfaatkan kata-kata untuk menjelajahi dan menggantikan reaksi-reaksi emosional mereka seperti perkelahian fisik.

Ratusan studi telah menemukan, bahwa secara nyata rata-rata kaum wanita lebih mudah berempati daripada kaum pria, setidaknya sebagaimana diukur berdasarkan kemampuan untuk membaca perasaan orang lain yang tak terucapkan dari ekspresi wajah, nada suara, dan isyarat-isyarat nonverbal lainnya.

b. Usia

Dengan bertambahnya usia, umumnya kecerdasan emosi akan lebih berkembang seiring dengan berbagai interaksi yang dijumpai sehari-hari dalam lingkungan sosial seseorang.

c. Hidup berumah tangga

Banyak atau sebagian besar respon emosional yang gampang terpicu dalam pernikahan terbentuk sejak masa kanak-kanak, pertama-tama dipelajari dalam hubungan-hubungan seseorang yang paling dekat atau dicontohkan oleh orangtua, dan kemudian dibawa ke perkawinan dalam bentuk yang sudah sepenuhnya matang. Seperti itulah seseorang “terlatih” melakukan kebiasaan-kebiasaan emosional tertentu.

d. Faktor lingkungan/pengasuhan

Orangtua berperan sangat besar dalam pengenalan lingkungan kepada seorang anak, karena orangtua adalah lingkungan sosial yang pertama kali dikenal dan yang paling bersentuhan dengan anak sepenuhnya.

e. Faktor pendidikan

Pendidikan baik di rumah maupun di sekolah memiliki manfaat yang berguna untuk anak. Di sekolah anak akan mendapatkan pendidikan secara terarah, sistematis, dan terencana. Di rumah seorang anak mendapatkan pendidikan secara informal baik itu melalui orangtua maupun melalui media lain, seperti televisi atau buku. Namun keduanya membekali dan membentuk anak agar tumbuh secara seimbang, baik dalam memahami aneka pengetahuan, mengolah pengetahuan, bahkan mengungkapkan emosi atau perasaan.

2.5 Penerapan kecerdasan emosional

Terdapat perilaku-perilaku karyawan rumah sakit yang tidak berlandaskan kecerdasan emosional yang bersifat kontraproduktif terhadap mutu layanan rumah sakit. Untuk itu perlu disadari perilaku karyawan rumah sakit yang sering membuat pelanggan lari, antara lain (Sjahrudin, C, 2001, Wibowo, 2001) :

1. Berbicara dengan rekan sekerja sementara sedang menghadapi pasien
2. Tidak memperhatikan ucapan pasien
3. Membiarkan pasien menunggu tanpa penjelasan sementara sedang menyelesaikan pekerjaan sebelumnya.
4. Senyum yang tidak tulus kepada pasien.
5. Tidak menyebut nama pasien
6. Tidak mengucapkan terima kasih ketika suatu transaksi telah selesai

Sikap masa bodoh dan contoh perilaku-perilaku di atas seyogyanya akan dapat diminimalkan bila seluruh karyawan menyadari pentingnya pemahaman kecerdasan emosional dan menerapkannya sehari-hari. Dengan karyawan mengenali diri, bersikap optimis, mampu mengelola emosi sendiri dan mengenal emosi orang lain, serta cakap berempati dalam membina

hubungan sosial, diharapkan terjadi ikatan emosional yang positif dari pasien dengan rumah sakit. Di sisi lain, karyawan yang juga berperan sebagai seorang pemimpin dalam berbagai level tanggungjawabnya juga perlu mengendalikan emosinya. Mengutip pernyataan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dalam suatu kesempatan bahwa : “ amat berbahaya jika, seorang pemimpin tidak dapat mengendalikan emosinya, dan akhirnya tidak dapat berpikir rasional...” .

Dengan demikian tidak hanya staf level pelaksana saja tetapi sampai dengan pucuk pimpinan pun perlu memahami dan menerapkan kecerdasan emosional dalam interaksinya sehari-hari di rumah sakit.

Pada kesempatan lebih lanjut, dalam membicarakan kepemimpinan dikaitkan dengan kecerdasan emosional, Goleman menyederhanakan uraian domain kecerdasan emosional yang sebelumnya ada lima domain, menjadi empat domain kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi. Dikatakan bahwa belum dijumpai pemimpin yang memiliki kekuatan merata di setiap kompetensi kecerdasan emosional. Umumnya para pemimpin yang efektif secara khas menunjukkan kekuatan pada sedikitnya satu kompetensi dari masing-masing empat area mendasar kecerdasan emosi (Goleman, D, 2004).

Dari beberapa uraian tentang kecerdasan emosi di atas (lima domain, tiga domain maupun empat domain) pada dasarnya aspek-aspek atau subdimensi tersebut dapat dirinci/*break down* dalam skala pengukuran kecerdasan emosi. Berikut diuraikan secara garis besar tentang pengukuran kecerdasan emosi dan alasan pemakaian salah satu alat ukur dalam penelitian ini.

2.6 Mengukur kecerdasan emosional

Dalam mengukur kecerdasan emosional, tes yang digunakan seharusnya dapat memenuhi empat kriteria yaitu *adequate coverage of content domain*, *reliability*, *usefulness*, dan *similarity and distinctiveness*.

Dikenal dua macam tes yaitu *performance tests* dan *self-report tests/questionnaire*. Terdapat lima perbedaan kunci antara kedua macam tes tersebut yaitu :

1. *Performance tests* menilai kecerdasan emosional aktual, sedangkan *self-report tests* menilai *perceived Emotional Intelligence*
2. *Performance tests* cenderung memerlukan waktu lebih banyak dibandingkan *self-report tests*

3. Tidak seperti *performance tests*, dalam pelaksanaan *self-report tests* seseorang akan diminta memandang tingkat kecerdasan emosional mereka. Sayangnya seseorang mungkin tidak memiliki pengertian yang akurat tentang kecerdasannya
4. Kesulitan utama dalam *self-report tests* adalah bahwa seseorang dapat menjadi bias dalam menjawab pertanyaan, bisa lebih baik atau lebih buruk dari pada kondisi sebenarnya. Upaya mencegah hal ini dengan dibuatkan skala gradasi jawaban
5. *Self-report tests* mengukur kecerdasan emosi cenderung lebih berhubungan dengan pengukuran kepribadian.

Contoh *performance tests* adalah MEIS (*Multifactor Emotional Intelligence Scale*), MSCEIT V.1.1 and V.2.0 (*Mayer-Saiovey-Caruso Emotional Intelligence Test*), dan LEAS (*Levels of Emotional Awareness Scale*).

Contoh *self-report tests* adalah *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*, *Trait Meta-Mood Scale (TMMS)*, *Schutte Self Report Inventory (SSRI)*, dan *Toronto Alexthymia Scale (TAS-20)* (Ciarrochi,2001).

2.7 The Emotional and Social Competency Inventory (ESCI)-Scales

Daniel Goleman pada tanggal 30 Desember 2009 melalui asistennya Rowan Foster dalam menjawab *e-mail* penulis, menyampaikan bahwa pada intinya dapat digunakan metode ESCI untuk penelitian tentang Kecerdasan Emosional. ESCI (*Emotional and Social Competency Inventory*) membagi parameter penilaian menjadi 4 *cluster* yang diuraikan lebih lanjut menjadi 12 subdimensi, yaitu Self Awareness (Emotional Self Awareness), Self Management (Emotional Self Control, Adaptability, Achievement Orientation, Positive Outlook), Social Awareness (Empathy, Organizational Awareness), dan Relationship Management (Coach and Mentor, Inspirational Leadership, Influence, Conflict Management, Teamwork) (CREIO, 2009).

Berikut uraian singkat tentang kompetensi-kompetensi kecerdasan emosional (Goleman, 1999) :

Emotional Self Awareness

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana mengenal atau menyadari emosi seseorang dan pengaruhnya kepada dirinya. Pengenalan bagaimana emosi kita mempengaruhi

penampilan dan kemampuan menggunakan nilai-nilai kita dalam memandu pengambilan keputusan. Orang dengan kompetensi ini akan mengetahui emosi apa yang sedang mereka rasakan dan mengapa itu terjadi. Orang juga dapat menyadari hubungan antara perasaan dengan apa yang mereka pikirkan, kerjakan, dan katakan.

Emotional Self Control

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana menjaga emosi yang meledak-ledak dan bagaimana pengendalian terhadap emosi tersebut. Orang dengan kompetensi ini akan mampu menangani perasaan yang impulsif dan emosinya secara baik. Orang akan tetap dapat bekerja, bersikap positif, dan tidak goyah meski dalam situasi sulit. Orang tersebut juga dapat berpikir jernih dan tetap fokus meski di bawah tekanan.

Adaptability

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana fleksibilitas seseorang dalam menghadapi atau menangani suatu perubahan. Orang dengan kompetensi ini dapat dengan mulus menangani banyak tugas, pergeseran prioritas pekerjaan, dan perubahan yang cepat. Orang dapat menyesuaikan respon dan taktiknya dalam menghadapi lingkungan yang sulit. Mereka juga fleksibel dalam cara pandang mereka terhadap masalah-masalah.

Achievement Orientation

Subdimensi ini membahas bagaimana perjuangan atau upaya dalam meningkatkan dan menjalankan prosedur standar yang berlaku. Orang dengan kompetensi ini akan berorientasi pada hasil, dengan dorongan yang tinggi untuk mencapai tujuan dan standar. Orang akan berupaya mencari informasi untuk mengurangi ketidakpastian dan mencari cara-cara untuk bekerja lebih baik. Orang dengan kemampuan ini juga akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Positive Outlook

Subdimensi ini membahas mengenai konsistensi dalam upaya mencapai tujuan dan upaya menghadapi tantangan dan kegagalan/kemunduran. Orang dengan kompetensi ini berpandangan lebih ke arah keberhasilan daripada memikirkan kegagalan. Orang akan melihat masa lalu sebagai kondisi yang dapat ditangani daripada memandang sebagai kesalahan seseorang.

Empathy

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana mendeteksi perasaan orang lain dan perspektifnya, dan mau memperhatikan hal yang menjadi minat orang lain. Orang dengan kompetensi ini menyadari perasaan orang lain, kebutuhannya dan perhatian atau minat orang lain. Orang akan memperhatikan isyarat emosi dan mampu bersikap mendengarkan dengan baik, memperlihatkan sensitivitas dan pengertian terhadap pemahaman orang lain, dan bersikap membantu berdasarkan pengertiannya terhadap perasaan dan kebutuhan orang lain.

Organizational Awareness

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana membaca suatu suasana emosional organisasi dan kekuatan hubungan antar anggota organisasi. Orang dengan kompetensi ini akan menghargai dan berhubungan baik dengan anggota organisasi dengan berbagai latar belakang. Orang akan melihat perbedaan sebagai suatu kesempatan dan menciptakan lingkungan di mana orang-orang yang berbeda dapat tetap bekerja.

Coach and Mentor

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana mendeteksi kebutuhan seseorang untuk berkembang dan menyokong atau mendukung kemampuannya. Orang dengan kompetensi ini akan menyadari dan member penghargaan terhadap kelebihan orang lain dan peranannya dalam bekerja. Orang akan menggunakan umpan balik positif dan mengidentifikasi kebutuhan orang lain untuk pertumbuhan yang lebih maju. Orang juga akan memberikan pelatihan kepada anak buahnya.

Inspirational Leadership

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana menginspirasi dan mengarahkan individu dan organisasi atau kelompok. Orang dengan kompetensi ini akan sangat antusias dalam mewujudkan visi dan misi bersama. Orang akan melangkah ke depan untuk memimpin sebagaimana dibutuhkan, bukan mencari posisi atau kedudukan. Orang memimpin dengan menjadikan contoh, dan memandu kinerja orang lain agar dapat bertanggung jawab.

Influence

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana memiliki taktik/strategi yang efektif dalam upaya persuasi. Orang dengan kompetensi ini terlatih untuk mengatasi orang lain, memiliki kemampuan presentasi baik sehingga menarik pendengar, dapat menggunakan strategi yang kompleks untuk membangun dukungan.

Conflict Management

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana melakukan negosiasi dan memecahkan suatu masalah atau ketidaksepakatan. Orang dengan kompetensi ini dapat menangani orang yang bermasalah dan situasi menegangkan dengan diplomasi dan taktik. Orang dapat mendeteksi potensi konflik, membawa ketidaksepakatan ke arah keterbukaan, dan membantu menekan eskalasi/peningkatan konflik. Orang tersebut juga dapat berdebat dan diskusi secara terbuka, serta mampu menyusun solusi yang saling menguntungkan (*win-win solutions*).

Teamwork

Subdimensi ini membahas mengenai bagaimana bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama, serta bagaimana menciptakan sinergi organisasi atau kelompok dalam mewujudkan tujuan bersama. Orang dengan kompetensi ini dapat membentuk atau membangun kualitas tim kerja seperti saling menghargai, saling membantu, dan bekerja sama. Orang dapat mendorong anggota tim untuk berpartisipasi secara aktif, membangun identitas tim, kebanggaan organisasi, dan dapat melindungi kelompok dan reputasinya.

2.8 Penelitian tentang Kecerdasan Emosional di Bidang Kesehatan

Belum banyak penelitian mengenai kecerdasan emosional dalam bidang kesehatan. Salah satu contoh yang ada yaitu penelitian “Kecerdasan Emosional Bidan Desa serta Kaitannya dengan Kinerja Mereka dalam Pelaksanaan tugas” oleh Mulyono Notosiswoyo yang dipublikasikan tahun 2008. Kesimpulan penelitian antara lain terdapat hubungan positif antara kinerja dengan kecerdasan emosional bidan desa (Notosiswoyo, M, 2008).

BAB 3

GAMBARAN UMUM RSIA HERMINA JATINEGARA

3.1 Sejarah

Sejarah RSIA Hermina Jatinegara dimulai dengan berdirinya Rumah Bersalin Djatinegara pada tahun 1967, yang didirikan oleh Ibu Hermina Soelaiman (Almh.) dan Dr. Boediono Wibowo, SpOG (Alm.). RB Djatinegara memiliki fasilitas cukup memadai pada saat itu untuk melakukan tindakan persalinan dan tempat tidur untuk perawatan sejumlah 7 TT. Pada tahun 1970 nama RB Djatinegara diubah menjadi RB Hermina.

Atas dasar keinginan mengembangkan Rumah Bersalin ini maka pada tahun 1983 dibentuklah Yayasan Hermina sebagai pengelola rumah sakit. Pada tanggal 25 April 1985 diresmikanlah RSB Hermina dengan 25 Tempat Tidur. Tanggal 25 April tersebut kemudian diperingati sebagai hari lahir RSIA Hermina. Pada tahun 1992 RSIA Hermina Jatinegara memiliki 50 Tempat Tidur. Seiring dengan perkembangan aspek legal di Indonesia, maka pada tanggal 31 Juli 2002 dibentuklah PT Medikaloka Hermina sebagai pemilik ijin penyelenggaraan RSIA Hermina.

Pada tahun 2005 RSIA Hermina Jatinegara memiliki 90 Tempat Tidur, terdiri dari : 37 TT ibu, 25 TT anak, 21 TT Perina, dan 7 TT NICU/ICU. Pada tahun 2007 dibangun Gedung Rawat Jalan Baru yang terdiri dari 5 lantai termasuk area perkantoran rumah sakit. Di tahun 2009 dilakukan renovasi dan perluasan Gedung Rawat Inap dengan jumlah TT menjadi 110 TT.

3.2 Visi, misi, tujuan

3.2.1 Visi

Menjadikan RSIA Hermina Jatinegara sebagai rumah sakit yang terkemuka di wilayah cakupannya dan mampu bersaing di era globalisasi

3.2.2 Misi

1. Melakukan upaya secara berlanjut untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan

2. Melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang professional
3. Melakukan pengelolaan rumah sakit secara professional agar tercapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi

3.2.3 Tujuan

1. Mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya yang bagi semua lapisan masyarakat melalui pemeliharaan kesehatan secara preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh
2. Mengkhususkan diri pada pelayanan kesehatan ibu dan anak sampai usia 12 tahun.

3.3 Struktur organisasi

Untuk mendukung pola manajemen yang akan diterapkan dan agar dapat mencapai sasaran yang ditetapkan, maka disusunlah organisasi yang efisien namun tetap efektif, dengan bentuk struktur organisasi seperti lampiran 1.

Jika dilihat dari struktur organisasi RSIA HERMINA dapat terlihat jabatan Direktur Rumah Sakit yang dibantu dengan 2 orang Wakil Direktur, Komite Medis, dan Komite Keperawatan, Wakil Direktur Medis akan bertugas membantu Direktur dalam hal manajemen pelayanan kesehatan yaitu pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, dan pelayanan keperawatan. Sedangkan Komite Medik dan Komite Keperawatan bertugas untuk membantu Direktur dalam hal prosedur profesi dan etika medis/keperawatan. Wakil Direktur Umum sesuai dengan namanya akan bertugas membantu Direktur dalam hal manajemen umum dan manajemen keuangan. Dalam tugasnya sehari-hari, setiap Wakil Direktur akan dibantu oleh Kepala Bidang atau Kepala Bagian yang akan menangani : Bidang Pelayanan Medis, Bidang Penunjang Medis, Bidang Keperawatan, Bagian Administrasi – Personalia, Bagian Rumah Tangga, Bagian Keuangan, dan Bagian Pemasaran.

3.4 Fasilitas dan pelayanan

Fasilitas dan pelayanan yang terdapat di RSIA Hermina Jatinegara adalah sebagai berikut:

- Gedung Rawat Inap 4 lantai, 110 TT (45 ibu, 34 anak, 23 perina, 8 NICU/ICU)
- Instalasi Gawat Darurat (IGD)
- Gedung Rawat Jalan 5 lantai
- Poliklinik Spesialis, Subspesialis :
 - Anak (32 Dr.Sp.) - Gigi - Jantung
 - Kebidanan (48 Dr.Sp.) - Saraf - Kulit/Kelamin
 - Bedah - Mata - Andrologi
 - Penyakit Dalam - THT - Rehab. Medik
- Klinik Eksekutif
- Pelayanan Bedah Laparoskopik, KTK, Psikologi
- Penunjang Medis :
 - Farmasi, Laboratorium klinik, Radiologi, RM
 - USG 2D, 3D, 4D (Fetomaternal)
- - Echocardiography - Kolposkopi
- - EEG/Brain Mapping - Lab. PA, Mikrobiologi
- - Bank Darah

3.5. Ketenagaan

Tabel 3.1. Distribusi Tenaga RSIA Hermina Jatinegara Berdasarkan Bidang Tugas

No.	Bagian/Bidang	Jumlah
1	Direksi	2
2	Staf Direksi	6
3	Bid. Pelayanan Medis	19
4	Bid. Penunjang Medis	73
5	Bid. Keperawatan	213
6	Bag. Administrasi Keuangan	36
7	Bag. Personalia	15
8	Bag. Marketing	30

9	Bag. Rumah Tangga	153
10	Koperasi	1
	Jumlah	548

3.6 Kinerja

Tabel 3.2. Pencapaian Pelayanan Rawat Jalan 2009

Variabel	Tahun 2008	Tahun 2009
Jumlah pasien RJ/hari	698	741
Pasien RJ Obgin/hari	166	172
Pasien RJ Anak/hari	311	317
Pasien RJ Lain-lain/hari	221	252
Pasien RJ IGD per hari	65	66

Tabel 3.3. Pencapaian Pelayanan Rawat Inap

Variabel	Triwulan I	Triwulan II
Jumlah Pasien RI/hari	65	77
BOR RS (110 TT)	72,42 %	69,56 %
BOR Perawatan Ibu(45)	75,93 %	70,96 %
BOR Prwt.Anak (34)	79,40 %	78,23 %
BOR Perinatologi (23)	66,21 %	56,55 %
BOR NICU/ICU (8)	47,54 %	62,29 %
Kelahiran per hari	5,94	6,20
Jumlah operasi per hari	6,76	7,24

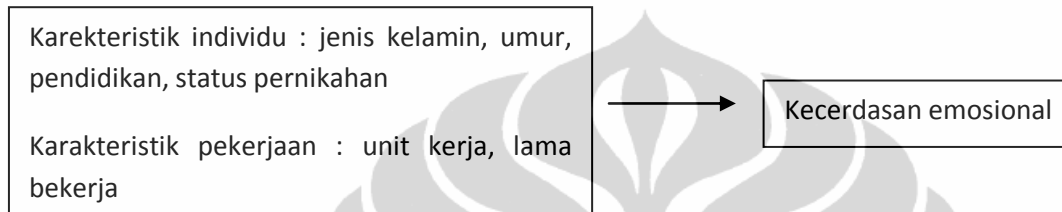
Tabel 3.4. Pencapaian Pelayanan Penunjang Medis

Variabel	Triwulan I	Triwulan II
Kunj. Ins. Farmasi /hari	598	623
Kunj. Ins. Lab. /hari	200	198
Kunj. Ins. Radiologi/hari	9	10

BAB 4
KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP,
DEFINISI OPERASIONAL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

4.1 Kerangka teori

Dari penelusuran literature dan tinjauan pustaka yang ada mengenai kecerdasan emosional, disusunlah kerangka teori sebagai landasan penelitian ini sebagai berikut :

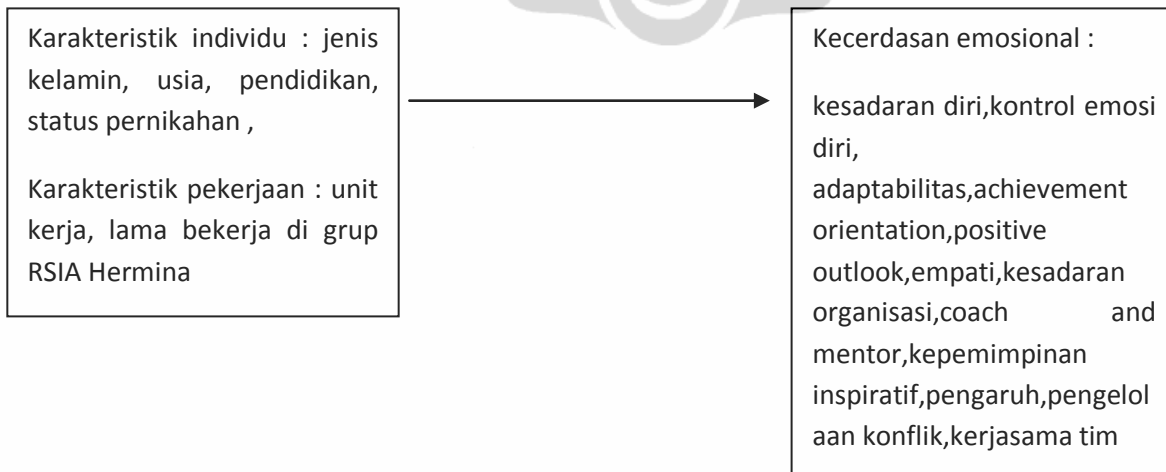


4.2 Kerangka konsep

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan instrumen yang ada disusunlah kerangka konsep penelitian yang akan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kecerdasan emosional perawat.

VARIABEL INDEPENDEN

VARIABEL DEPENDEN



4.3 Definisi operasional

Di bawah ini dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang ada, cara/alat ukur, skala ukur, dan hasil ukur

Tabel 4.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Cara ukur	Alat ukur	Skala ukur	Hasil ukur
1	Jenis kelamin	Status jender yang dimiliki perawat	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Nominal	- laki-laki - perempuan
2	Usia	Usia perawat yang dihitung sejak kelahiran sampai dengan ulang tahun terakhir	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai jawaban responden
3	Pendidikan	Jenjang pendidikan formal tertinggi yang dimiliki perawat	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Interval	Menengah : SPK,D3 Tinggi : D4, S1,S2
4	Status pernikahan	Status perkawinan perawat saat ini	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Nominal	1. Belum menikah 2. Menikah
5	Unit kerja	Unit tempat perawat saat ini bekerja	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Nominal	Kelompok 1 : Instalasi Rawat Jalan, Klinik Eksekutif, Staf Keperawatan Kelompok 2 : Instalasi Rawat Inap Ibu, anak,BBL,Perinatologi Kelompok 3 : IGD, OK, VK, NICU/ICU
6	Lama bekerja di grup RSIA Hermina	Masa kerja perawat di grup RSIA Hermina	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai jawaban responden
7	Kecerdasan emosional (Total EQ)	Kemampuan seseorang dalam mengelola emosionalitas-nya dalam merespon stimulasi sosial, terdiri dari 12 subdimensi	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Merupakan komposit kumulatif dari rata-rata 12 subdimensi
8	Kesadaran emosi diri	Kemampuan seseorang dalam mengenal emosi	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)

		dirinya	er			
9	Kontrol emosi diri	Pengendalian emosi diri	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
10	Adaptabilitas	Kemampuan beradaptasi terhadap hal baru	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
11	Achievement orientation	Orientasi terhadap pencapaian prestasi	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
12	Positive outlook	Pandangan positif terhadap diri sendiri	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
13	Empati	Kemampuan memahami perasaan orang lain	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
14	Kesadaran organisasi	Kesadaran berinteraksi dalam organisasi	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
15	Coach and mentor	Kemampuan melatih dan membimbing	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
16	Kepemimpinan inspiratif	Kemampuan memimpin yang menginspirasi/mempengaruhi orang lain	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
17	Pengaruh	Kemampuan mempengaruhi orang lain	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
18	Pengelolaan konflik	Kemampuan menyelesaikan konflik	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)
19	Kerja sama tim	Kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dalam tim kerja	Mengisi kuesioner	Kuesioner	Rasio	Sesuai skala Likert (1-5)

4.4 Hipotesis penelitian

Tidak ada hubungan antara karakteristik individu dengan tingkat kecerdasan emosional perawat

BAB 5

METODOLOGI PENELITIAN

5.1 Desain penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dan *cross sectional*, karena pengumpulan data penelitian dilakukan dengan metode survei dan dalam waktu sesaat atau *cross sectional* (Sabri, L, 2006).

Dalam penelitian ini sebagai variabel independen adalah karakteristik perawat dan variabel dependen adalah tingkat kecerdasan emosional perawat, yang akan diukur dan diamati pada saat yang kurang lebih bersamaan.

5.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di RSIA Hermina Jatinegara, Jakarta Timur dengan pertimbangan, sebagai rumah sakit rujukan untuk RSIA/RS Hermina lain seyogyanya kualitas para karyawannya membanggakan, termasuk dalam hal penerapan kecerdasan emosional.

5.3 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSIA Hermina Jatinegara berjumlah total 213 orang dan pasien rawat inap. Direncanakan sampel adalah **sama** dengan populasi yaitu sejumlah 213 perawat untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Dalam penelitian ini kriteria inklusi sampel perawat adalah : perawat dengan status magang, kontrak dan karyawan tetap.

5.4 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner, terdiri dari 78 pertanyaan yang mencakup 12 subdimensi Kecerdasan Emosional. Penentuan subdimensi ini mengacu pada alat ukur tingkat kecerdasan emosional yaitu ESCI (Emotional and Social Competency Inventory) sesuai saran dari Daniel Goleman melalui *e-mail* kepada peneliti (22). Kemudian setiap subdimensi diuraikan dalam pertanyaan-pertanyaan dengan acuan penelitian-penelitian sebelumnya terkait kecerdasan emosional serta modifikasi peneliti.

Dilakukan pula analisa uji validitas dan reliabilitas.

5.5 Waktu penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan April dan Mei 2010.

5.6 Manajemen data (pengumpulan,pengolahan,analisis)

5.6.1 Pengumpulan data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Skala yang digunakan adalah skala Likert (Kountur, R, 2007).

5.6.2 Pengolahan data

Beberapa tahap yang dilakukan dalam pengolahan data adalah sebagai berikut (Sujianto, 2009, Irawan, 2007) :

1. Mengedit data

Edititing dilakukan secara langsung dengan tujuan mengetahui kelengkapan jawaban, kejelasan jawaban, dan kesalahan pengisian

2. Mengkode data

Jawaban yang diperoleh diklasifikasikan menurut jenis bentuk yang lebih ringkas dengan menggunakan kode tertentu sebelum diolah dengan computer

3. Memasukkan data

Data dimasukkan ke dalam komputer, kemudian dilakukan pengolahan data. Data dikelompokkan ke dalam kelas yang sama, kemudian dirata-ratakan, sehingga diperoleh nilai rata-rata scoring. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam kriteria interpretasi skor untuk masing-masing variabel. Kriteria interpretasi skor menggunakan rentang 1-5

5.6.3 Analisis data

Analisis data yang akan dilakukan (Sutanto, 2007, Wahyono, 2008):

- 1. Analisis univariat**

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian dengan melihat distribusi frekuensi, proporsi, nilai terbanyak,

nilai mean dan median masing-masing variabel. Hasil disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Pemilihan ukuran frekuensi disesuaikan dengan jenis variabelnya apakah kategorik atau numerik

2. Analisis bivariat

Analisis ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan pada masing-masing variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Uji yang dipakai disesuaikan apakah menguji hubungan antara variabel kategorik dan numerik atautkah antara variabel numerik dengan numerik.

3. Analisis multivariat

Analisis multivariat dilakukan dengan regresi linier multipel, karena terdapat beberapa variabel independen (kategorik dan numerik) dan variabel dependennya satu macam yaitu Total EQ yang numerik. Analisis dilakukan bertahap sesuai tahapan yang ditentukan, juga dilakukan uji asumsi, dan dibuat persamaan regresinya. Kemudian dianalisis faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Total EQ.

BAB 6

HASIL PENELITIAN

6.1 Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah uji untuk melihat konsistensi jawaban responden dalam menjawab kuesioner. Uji ini menggunakan indikator nilai Cronbach's Alpha. Sebuah subdimensi dikatakan sudah reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas 12 subdimensi Kecerdasan Emosional sebagai berikut :

Tabel 6.1. Hasil Uji Reliabilitas 12 Subdimensi Kecerdasan Emosional

Subdimensi	Cronbach's Alpha
Emotional Self Awareness	0,793
Emotional Self Control	0,855
Adaptibility	0,835
Achievement Orientation	0,894
Positive Outlook	0,908
Empathy	0,901
Organizational Awareness	0,824
Coach and Mentor	0,738
Inspirational Leadership	0,703
Influence	0,746
Conflict Management	0,732
Teamwork	0,731

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh 12 subdimensi Kecerdasan Emosional memenuhi reliabilitas.

Sedangkan uji validitas digunakan untuk melihat item pertanyaan mana yang dapat digunakan sebagai alat ukur sebuah dimensi dalam penelitian ini. Ukuran valid tidaknya sebuah indikator (pertanyaan) dapat dilihat dari nilai korelasi Pearson yang ditampilkan dari hasil analisisnya (Corrected Item-Total Correlation) yang nilainya harus lebih besar dari r tabel. Detail nilai korelasi Pearson setiap variabel tidak ditampilkan di sini, melainkan tercantum lengkap dalam lampiran. Kesimpulannya seluruh nilai korelasi yang diperoleh di atas r tabel 0,5 sehingga seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid.

6.2 Analisis Univariat

Tabel 6.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, dan unit kerja

Variabel	Subvariabel	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	3	1,5
	Perempuan	200	98,5
Pendidikan	Menengah	191	96,9
	Tinggi	6	3,1
Status Pernikahan	Belum menikah	55	30,9
	Menikah	123	69,1
Unit Kerja	Kelompok 1	55	27,9
	Kelompok 2	81	41,1
	Kelompok 3	61	31

Tabel 6.3. Karakteristik responden menurut usia dan lama kerja

Variabel	N	Min	Maks	Mean	SD
Usia	201	20,00	54,00	30,22	6,16
Lama kerja	181	0,10	28,00	6,59	4,71

Tabel 6.4. Distribusi gambaran 12 subdimensi kecerdasan emosional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Emotional self awareness	203	1.71	5.00	3.8311	.54644
Emotional Self Control	203	2.23	4.69	3.4735	.48933
Adaptability	203	2.00	5.00	3.6777	.46867
Achievement Orientation	203	1.50	5.00	3.8315	.52757
Positive Outlook	203	1.67	5.00	3.8867	.53507
Emphaty	203	1.00	5.00	3.7015	.57227
Organizational awareness	203	2.00	5.00	3.7586	.62605
Coach and Mentor	203	1.14	5.00	3.5440	.52480
Inspirational Leadership	203	1.67	5.00	3.5969	.59210
Influence	203	2.00	5.00	3.5764	.55487
Conflict Management	203	2.00	5.00	3.6576	.64469
Teamwork	203	2.00	5.00	3.7512	.55806
Total EQ	203	1.90	4.94	3.6872	.43536
Valid N (listwise)	203				

Total komposit Kecerdasan Emosional, rata-ratanya 3,6872

Distribusi rata-rata subdimensi Kecerdasan Emosional termasuk 3 teratas yaitu :

1. Positive outlook dengan mean 3,8867
2. Achievement Orientation dengan mean 3,8315
3. Emotional Self Awareness dengan mean 3,8311

Distribusi rata-rata subdimensi Kecerdasan Emosional termasuk 3 terbawah yaitu :

1. Emotional Self Control dengan mean 3,4735
2. Coach and mentor dengan mean 3,5440
3. Influence/Pengaruh dengan mean 3,5764

6.3 Analisis bivariat

Tabel 6.5. Pengkategorian Jenis Data

Variabel	Subvariabel	Jenis data
Independen	Jenis kelamin	Kategorik
	Usia	Numerik
	Pendidikan	Kategorik
	Status pernikahan	Kategorik
	Unit kerja	Kategorik
	Lama kerja	Numerik
Dependen	12 subdimensi EQ	Numerik
	Total EQ	Numerik

6.3.1 Hubungan variabel kategorik (independen) dengan variabel numerik (dependen)

6.3.1.1 Hubungan jenis kelamin dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Dari analisis univariat terlihat bahwa persentase responden laki-laki hanya 1,5 % dari total responden, sementara responden perempuan sebesar 98,5 %. Proporsi sangat tidakimbang, sehingga analisis bivariat tidak dibuat untuk variabel jenis kelamin.

6.3.1.2 Hubungan pendidikan dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Tabel 6.6. Distribusi Rata-Rata 12 Subdimensi Kecerdasan Emosional Menurut Pendidikan Responden

Pendidikan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	p. value
Emotional Awareness	Self Menengah	191	3.8398	.52613	.03807	.008
	Tinggi		3.2421	.83577	.34120	
Emotional Control	Self Menengah	191	3.4735	.48562	.03514	.415
	Tinggi		3.3077	.62113	.25357	
Adaptability	Menengah	191	3.6774	.46512	.03366	.408
	Tinggi		3.5152	.69631	.28427	
Achievement Orientation	Menengah	191	3.8347	.50016	.03619	.104
	Tinggi		3.4792	1.12477	.45918	
Positive Outlook	Menengah	191	3.9017	.50764	.03673	.128
	Tinggi		3.2222	.91355	.37295	
Emphaty	Menengah	191	3.7159	.53675	.03884	.163
	Tinggi		2.9815	1.09863	.44852	
Organizational awareness	Menengah	191	3.7644	.61515	.04451	.096
	Tinggi		3.3333	.81650	.33333	
Coach and Mentor	Menengah	191	3.5572	.50130	.03627	.238
	Tinggi		3.0000	1.01820	.41568	
Inspirational Leadership	Menengah	191	3.6082	.58107	.04204	.073
	Tinggi		3.1667	.86281	.35224	
Influence	Menengah	191	3.5812	.54165	.03919	.045
	Tinggi		3.1250	.70267	.28687	
Conflict Management	Menengah	191	3.6623	.64264	.04650	.216
	Tinggi		3.3333	.51640	.21082	
Teamwork	Menengah	191	3.7565	.54685	.03957	.380
	Tinggi		3.5556	.68853	.28109	
Total EQ	Menengah	191	3.6942	.41565	.03008	.019

Tinggi	6	3.2718	.78688	.32124
--------	---	--------	--------	--------

Setelah melalui uji kesamaan varian dengan uji Levene, dilakukan uji statistik dengan Independent T Test dan diketahui terdapat perbedaan signifikan rata-rata subdimensi Emotional Self Awareness (nilai $p = 0,008$, sehingga $p < 0,05$) dan Influence (nilai $p = 0,045$, sehingga $p < 0,05$) antara responden berpendidikan menengah dan berpendidikan tinggi. Rata-rata Emotional Self Awareness pada responden yang berpendidikan menengah sebesar 3,8398, dan rata-ratanya pada responden yang berpendidikan tinggi sebesar 3,2421. Rata-rata Influence pada responden yang berpendidikan menengah sebesar 3,5812, dan rata-ratanya pada responden yang berpendidikan tinggi sebesar 3,1250.

Secara total tingkat Kecerdasan Emosional memiliki nilai $p = 0,019$, berarti terdapat perbedaan signifikan rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional antara responden berpendidikan menengah dan berpendidikan tinggi. Rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional pada responden yang berpendidikan menengah sebesar 3,6942 dan rata-ratanya pada responden yang berpendidikan tinggi sebesar 3,2718.

6.3.1.3 Hubungan status pernikahan dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Tabel 6.7 Distribusi Rata-Rata 12 Subdimensi Kecerdasan Emosional Menurut Status Pernikahan Responden

	Status pernikahan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	p. value
Emotional Awareness	Self Belum Menikah	55	3.8459	.49461	.06669	.447
	Self Menikah	123	3.7764	.59004	.05320	
Emotional Control	Self Belum Menikah	55	3.5865	.40669	.05484	.022
	Self Menikah	123	3.4104	.49413	.04455	

Adaptability	Belum Menikah	55	3.7136	.41269	.05565	.516
	Menikah	123	3.6642	.49071	.04425	
Achievement Orientation	Belum Menikah	55	3.8857	.40993	.05528	.356
	Menikah	123	3.8148	.58751	.05297	
Positive Outlook	Belum Menikah	55	3.9495	.47229	.06368	.319
	Menikah	123	3.8645	.54615	.04924	
Emphaty	Belum Menikah	55	3.7829	.50571	.06819	.206
	Menikah	123	3.6650	.60000	.05410	
Organizational awareness	Belum Menikah	55	3.7364	.54309	.07323	.725
	Menikah	123	3.7724	.66607	.06006	
Coach and Mentor	Belum Menikah	55	3.4935	.50100	.06755	.533
	Menikah	123	3.5482	.55611	.05014	
Inspirational Leadership	Belum Menikah	55	3.6485	.55340	.07462	.355
	Menikah	123	3.5569	.63225	.05701	
Influence	Belum Menikah	55	3.6909	.50909	.06865	.094
	Menikah	123	3.5386	.57886	.05219	
Conflict Management	Belum Menikah	55	3.7727	.67918	.09158	.147
	Menikah	123	3.6220	.61850	.05577	
Teamwork	Belum Menikah	55	3.8333	.53190	.07172	.241
	Menikah	123	3.7290	.55376	.04993	
	Menikah	123	3.7290	.55376	.04993	
Total EQ	Belum Menikah	55	3.7451	.38440	.05183	.223
	Menikah	123	3.6580	.46092	.04156	
	Menikah	123	3.6580	.46092	.04156	

Setelah melalui uji kesamaan varian dengan uji Levene, dilakukan uji statistik dengan Independent T-Test dan diketahui terdapat perbedaan signifikan rata-rata hanya pada subdimensi Emotional Self Control (nilai $p = 0,022$), sehingga $p < 0,05$) antara responden yang belum menikah dan sudah menikah. Rata-rata Emotional Self Control pada responden yang belum menikah sebesar 3,5865 dengan standar deviasi 0,40669, sedangkan responden yang sudah menikah rata-rata Emotional Self control-nya 3,4104 dengan standar deviasi 0,49413.

Secara total tingkat Kecerdasan Emosional memiliki nilai $p = 0,223$, berarti tidak terdapat perbedaan signifikan rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional antara responden yang belum menikah dan yang sudah menikah.

6.3.1.4 Hubungan unit kerja dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Variabel unit kerja dibagi menjadi 3 kategori, yaitu :

1. Kelompok 1/kode I : Instalasi Rawat Jalan (ibu, anak, lain-lain), Klinik Eksekutif, Staf Keperawatan
2. Kelompok 2/Kode II : Instalasi Rawat Inap (ibu bersalin, ibu umum, anak), Perawatan Bayi Baru Lahir, Perawatan Perinatologi
3. Kelompok 2/Kode III : Instalasi Gawat Darurat, Kamar Bersalin, Kamar Operasi, NICU/ICU

Karena variabel kategorik (independen) ada 3 kelompok (kelompok 1,2, dan 3) yang akan dihubungkan dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional (numerik) dan tingkat Kecerdasan Emosional , maka digunakan uji Anova.

Tabel 6.8. Distribusi Rata-Rata Subdimensi Kecerdasan Emosional Menurut Unit Kerja

Unit kerja		Mean	Std. Deviation	95% Confidence Interval for Mean		p. value
				Lower Bound	Upper Bound	
Emotional Self Awareness	Kode I	3.7892	.52464	3.6473	3.9310	.745
	Kode II	3.8630	.65314	3.7186	4.0074	
	Kode III	3.8240	.42772	3.7144	3.9335	
	Total	3.8303	.55397	3.7525	3.9082	
Emotional Self Control	Kode I	3.4225	.48911	3.2903	3.5547	.648
	Kode II	3.5013	.53770	3.3824	3.6202	
	Kode III	3.4850	.44080	3.3721	3.5979	
	Total	3.4743	.49446	3.4048	3.5437	

Adaptability	Kode I	3.7157	.43635	3.5977	3.8337	.701
	Kode II	3.6461	.49225	3.5373	3.7550	
	Kode III	3.6790	.48044	3.5559	3.8020	
	Total	3.6757	.47205	3.6094	3.7421	
Achievement Orientation	Kode I	3.8351	.51819	3.6950	3.9752	.996
	Kode II	3.8278	.58426	3.6986	3.9570	
	Kode III	3.8352	.48592	3.7107	3.9596	
	Total	3.8321	.53442	3.7570	3.9072	
Positive Outlook	Kode I	4.0032	.49249	3.8701	4.1364	.153
	Kode II	3.8702	.60452	3.7365	4.0039	
	Kode III	3.8124	.48540	3.6881	3.9367	
	Total	3.8894	.54199	3.8133	3.9656	
Empathy	Kode I	3.7501	.54501	3.6027	3.8974	.699
	Kode II	3.6651	.65079	3.5212	3.8090	
	Kode III	3.7113	.50974	3.5807	3.8418	
	Total	3.7031	.57921	3.6218	3.7845	
Organizational awareness	Kode I	3.8455	.59218	3.6854	4.0055	.490
	Kode II	3.7284	.65216	3.5842	3.8726	
	Kode III	3.7213	.64242	3.5568	3.8858	
	Total	3.7589	.63204	3.6701	3.8477	
Coach and Mentor	Kode I	3.5234	.52274	3.3821	3.6647	.323
	Kode II	3.4965	.55142	3.3745	3.6184	
	Kode III	3.6276	.49780	3.5001	3.7551	
	Total	3.5446	.52771	3.4704	3.6187	
Inspirational Leadership	Kode I	3.5303	.57565	3.3747	3.6859	.591
	Kode II	3.5885	.65037	3.4447	3.7323	
	Kode III	3.6448	.54728	3.5046	3.7850	
	Total	3.5897	.59797	3.5057	3.6737	
Influence	Kode I	3.5136	.50557	3.3770	3.6503	.531
	Kode II	3.5741	.58556	3.4446	3.7036	
	Kode III	3.6311	.57302	3.4844	3.7779	
	Total	3.5749	.55940	3.4963	3.6535	
Conflict Management	Kode I	3.6636	.73317	3.4654	3.8618	.610
	Kode II	3.6111	.64226	3.4691	3.7531	
	Kode III	3.7213	.58825	3.5707	3.8720	
	Total	3.6599	.65158	3.5683	3.7515	
Teamwork	Kode I	3.7273	.58475	3.5692	3.8854	.459
	Kode II	3.8066	.56240	3.6822	3.9309	
	Kode III	3.6913	.54758	3.5510	3.8315	
	Total	3.7487	.56359	3.6695	3.8279	

Total EQ	Kode I	3.6934	.39781	3.5859	3.8010	.973
	Kode II	3.6817	.49318	3.5726	3.7907	
	Kode III	3.6986	.40267	3.5955	3.8018	

Setelah melalui uji homogenitas Lavene, diketahui seluruh 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan tingkat Kecerdasan emosional memiliki nilai $p > 0,05$, dengan demikian varian homogen sehingga memenuhi syarat dilakukan uji Anova.

Pada uji Anova di atas, terlihat semua variabel menghasilkan nilai $p > 0,05$.

Dengan demikian tidak terdapat perbedaan rata-rata subdimensi Kecerdasan Emosional di antara 3 kelompok unit kerja.

Karena tidak ada perbedaan rata-rata, maka analisis Multiple Comparisons Bonferroni tidak dilanjutkan.

6.3.2 Hubungan variabel numerik (independen) dengan variabel numerik (dependen)

6.3.2.1 Hubungan usia dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Dilakukan penghitungan koefisien korelasi atau disebut r (Pearson Correlation)

Kriteria : r berkisar 0 s.d. 1 atau arahnya antara -1 s.d. +1

$r = 0 \rightarrow$ tidak ada hubungan linier

$r = -1 \rightarrow$ hubungan linier negatif sempurna

$r = +1 \rightarrow$ hubungan linier positif sempurna

Menurut Colton, kekuatan hubungan dua variabel secara kualitatif dapat dibagi dalam 4 area, yaitu :

- $r = 0,000 - 0,250 \rightarrow$ tidak ada hubungan/hubungan lemah
- $r = 0,260 - 0,500 \rightarrow$ hubungan sedang
- $r = 0,510 - 0,750 \rightarrow$ hubungan kuat
- $r = 0,760 - 1,000 \rightarrow$ hubungan sangat kuat/semipurna

Hubungan yang kuat dan berpola positif berarti semakin bertambah variabel independen semakin besar pula variabel dependen.

Dalam penghitungan uji statistik didapatkan nilai p. Bila $p < 0,05$, berarti terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

Tabel 6.9. Hubungan Usia dengan 12 Subdimensi Kecerdasan Emosional

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai r (Pearson Correlation)	p. Value
Usia	Emotional Self Awareness	0,058	0,412
	Emotional Self Control	0,033	0,640
	Adaptability	0,068	0,340
	Achievement Orientation	0,119	0,092
	Positive Outlook	0,098	0,166
	Empathy	0,075	0,293
	Organizational Awareness	0,175	0,013
	Coach and Mentor	0,242	0,001
	Inspirational Leadership	0,091	0,200
	Influence	0,077	0,277
	Conflict Management	0,012	0,871
	Teamwork	0,031	0,663
Total EQ	0,112	0,114	

Dari tabel di atas, diketahui seluruh nilai r 12 subdimensi Kecerdasan Emosional bernilai positif, termasuk juga total tingkat Kecerdasan Emosional. Bila merujuk pada klasifikasi dari Colton, didapatkan data sebagai berikut :

$r = 0,000 - 0,250 \rightarrow$ tidak ada hubungan/hubungan lemah

Variabel : Conflict Management ($r=0,012$), Teamwork ($r=0,031$), Emotional Self Control ($r=0,033$), Emotional Self Awareness ($r=0,058$), Adaptability ($r=0,068$), Empathy ($r=0,075$), Influence ($r=0,077$), Inspirational Leadership ($r=0,091$), Positive Outlook ($r=0,098$), Total EQ ($r=0,112$), Achievement Orientation ($r=0,119$), Organizational Awareness ($r=0,175$), dan Coach and mentor ($r=0,242$)

Dapat dikatakan usia berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan total tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah usia, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi.

Sedangkan dalam uji statistik, didapatkan nilai p yang nilainya $< 0,05$ sebagai berikut :

- Coach and Mentor, nilai p = 0,001
- Organizational Awareness, nilai p = 0,013

Dengan demikian terdapat hubungan signifikan antara variabel usia dengan subdimensi Coach and Mentor dan subdimensi Organizational Awareness.

6.3.2.2 Hubungan lama kerja dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Tabel 6.10. Hubungan Lama Kerja dengan 12 Subdimensi Kecerdasan Emosional

Variabel Independen	Variabel Dependensi	Nilai r (Pearson Correlation)	p. Value
Lama kerja	Emotional Self Awareness	0,053	0,482
	Emotional Self Control	0,044	0,554
	Adaptability	0,138	0,064
	Achievement Orientation	0,109	0,144
	Positive Outlook	0,114	0,126
	Empathy	0,150	0,044
	Organizational Awareness	0,240	0,001
	Coach and Mentor	0,250	0,001
	Inspirational Leadership	0,100	0,183
	Influence	0,093	0,213
	Conflict Management	0,011	0,884
	Teamwork	0,039	0,605
Total EQ	0,135	0,071	

Dari tabel di atas, diketahui seluruh nilai r 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan total tingkat Kecerdasan Emosional bernilai positif. Bila merujuk pada klasifikasi dari Colton, didapatkan data sebagai berikut :

$r = 0,000 - 0,250 \rightarrow$ tidak ada hubungan/hubungan lemah

Variabel : Conflict Management ($r=0,011$), Teamwork ($r=0,039$), Emotional Self Control ($r=0,044$), Emotional Self Control ($r=0,053$), Influence ($r=0,093$), Inspirational Leadership ($r=0,100$), Achievement Orientation ($r=0,109$), Positive Outlook ($r=0,114$), Total EQ ($r=0,135$), Adaptability ($r=0,138$), Empathy ($r=0,150$), Organizational Awareness ($r=0,240$), dan Coach and mentor ($r=0,250$)

Dapat dikatakan lama kerja berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah lama kerja, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi.

Sedangkan dalam uji statistik, didapatkan nilai p yang nilainya $< 0,05$ sebagai berikut :

- Coach and Mentor, nilai $p = 0,001$
- Organizational Awareness, nilai $p = 0,001$
- Empathy, nilai $p = 0,044$

Dengan demikian terdapat hubungan signifikan antara variabel lama kerja dengan subdimensi Coach and Mentor, subdimensi Organizational Awareness, dan subdimensi Empathy.

6.4 Analisis multivariat

Langkah 1 : Seleksi Bivariat

Resume

Berikut daftar nilai p variabel independen terhadap tingkat Kecerdasan Emosional (Total EQ) berdasarkan analisis bivariat masing-masing sebagai berikut :

Tabel 6.11. Daftar Nilai p Menurut Variabel

Jenis Variabel	Nama Variabel	Nilai p	Keterangan
Kategorik	Jenis kelamin	-----	Tidak dicari
	Tingkat pendidikan	0,019	$< 0,25$ masuk multivariat
	Status pernikahan	0,223	$< 0,25$ masuk multivariate
	Unit kerja	0,973	
Numerik	Usia	0,114	$< 0,25$ masuk multivariat
	Lama kerja	0,071	$< 0,25$ masuk multivariat

Terdapat 4 variabel independen yang dapat diteruskan untuk masuk proses analisis multivariate yaitu tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, dan lama kerja. Sedangkan variabel unit kerja memiliki nilai $p > 0,25$, sehingga tidak diikutkan dalam analisis lebih lanjut.

Langkah ke 2 : Permodelan Multivariat

Dilakukan analisis bivariat bersama-sama. Variabel yang valid dalam model multivariate adalah variabel yang nilai p nya $< 0,05$. Bila dalam model multivariate dijumpai variabel yang nilai p nya $> 0,05$, maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model.

Hasil yang didapat :

R square sebesar 0,112, artinya ke empat variabel tersebut dapat menjelaskan variabel tingkat Kecerdasan Emosional sebesar 11,2 %, sedangkan sisanya oleh variabel lain. Hasil uji statistic Anova mendapatkan nilai $p = 0,001$, berarti persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan.

Dari tabel coefficient, masih ada 2 variabel yang nilai p nya $> 0,05$ yaitu variabel lama kerja ($p=0,680$) dan usia ($p=0,070$).

Kemudian dilakukan pengeluaran variabel lama kerja lebih dahulu karena nilainya terbesar., hasilnya sebagai berikut :

Terdapat perubahan R square dari semula 0,112 menjadi 0,068 (39,3 %, lebih dari 10 %).

Tabel 6. 12. Perubahan Koefisien B

Variabel	Lama kerja masih ada	Lama kerja dikeluarkan	Perubahan Koefisien
Usia	0,018	0,016	11,1 %
Pendidikan	-0,588	-0,399	32,1 %
Status pernikahan	0,202	0,171	15,3 %

Terdapat perubahan koefisien untuk ke 3 variabel di atas sebesar > 10 %. Dengan demikian variabel lama kerja tidak jadi dikeluarkan.

Berikutnya variabel lama kerja kembali masuk dan dilakukan pengeluaran variabel usia ($p=0,070$), hasilnya sebagai berikut :

Terdapat perubahan R square dari semula 0,112 menjadi 0,093 (16,9%, masih lebih dari 10 %).

Tabel 6.13. Perubahan Koefisien B

Variabel	Lama kerja masih	Usia dikeluarkan,	Perubahan
----------	------------------	-------------------	-----------

	ada	lama kerja masuk	Koefisien
Lama kerja	0,005	0,022	340 %
Pendidikan	-0,588	-0,572	2,7 %
Status pernikahan	0,202	0,175	13,3 %

Dari tabel terlihat bahwa ada 2 variabel perubahannya lebih dari 10 %.

Dengan demikian variabel usia tidak jadi dikeluarkan.

Model persamaan kembali seperti awal dengan 4 variabel.

Langkah ke 3 : Uji Asumsi

ASUMSI EKSISTENSI

Dari tabel Residual Statistics, didapatkan mean 0,000. Dengan demikian asumsi eksistensi terpenuhi.

ASUMSI INDEPENDENSI

Dengan uji Durbin Watson didapatkan koefisien Durbin Watson sebesar 1,674. Koefisien ini masih dalam range -2 s.d +2, berarti asumsi independensi terpenuhi.

ASUMSI LINIERITAS

Dengan uji Anova, diketahui nilai $p = 0,001$, berarti asumsi linieritas terpenuhi.

ASUMSI HOMOSCEDASTICITY

Terdapat titik-titik sebaran menyebar merata di sekitar garis titik nol, asumsi terpenuhi.

ASUMSI NORMALITAS

Data menyebar di sekitar garis diagonal, maka asumsi ini terpenuhi.

DIAGNOSTIC MULTICOLLINEARITY

Bila nilai VIF (Varian Inflation Factor) lebih dari 10 maka terindikasi terdapat collinearity. Pada kasus ini nilai VIF berkisar 1 – 2,7, dengan demikian tidak ada multicollinearity di antara sesama variabel independen.

Dengan demikian dari hasil olah data multivariate terakhir sampai dengan uji asumsi, diperoleh **persamaan regresi** sebagai berikut :

$$\text{Total EQ} = 3,049 - 0,588 \text{Pendidikan} + 0,202 \text{Status pernikahan} + 0,05 \text{Lama kerja} + 0,18 \text{Usia}$$

Dari kolom B, diketahui semakin besar nilai B, semakin besar pengaruhnya terhadap total EQ.
Pada tabel, yang berpengaruh terbesar adalah tingkat pendidikan (nilai B 0,588).



BAB 7

PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini masih dijumpai adanya keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut :

1. Literatur mengenai Kecerdasan Emosional dalam bidang kesehatan belum banyak tersedia. Sebagian kecil yang ada berupa hasil penelitian sebelumnya. Yang bisa dijumpai adalah Kecerdasan Emosional secara umum. Selain di toko buku, referensi mengenai Kecerdasan Emosional peneliti dapatkan di Perpustakaan Fakultas Psikologi UI. Referensi lain peneliti dapatkan dari internet maupun kliping pribadi
2. Dalam penyusunan kuesioner, digunakan kerangka yang mengacu kepada ESCI, dan dilakukan modifikasi. Keterbatasannya adalah, menurut *website* pemakaian tes ESCI seyogyanya dilakukan oleh orang dengan kualifikasi tertentu atau oleh petugas yang telah disertifikasi. Meskipun demikian kiranya hasil penelitian ini diharapkan tetap dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak.
3. Masih terdapat *missing data* dalam penelitian ini. Hal ini berarti tahap *editing* kurang berjalan maksimal. Selain itu pada tahap pengumpulan kuesioner, responden tidak didampingi petugas, sehingga kepatuhan untuk mengisi kuesioner dengan lengkap tidak dapat dimonitor,

7.2 Pembahasan Hasil Penelitian

7.2.1 Gambaran karakteristik responden

Menurut jenis kelamin, ternyata perawat laki-laki hanya 3 (tiga) orang atau 1,5 % sementara perawat responden perempuan sejumlah 200 orang atau 98,5 %. Hal ini dapat dimengerti dengan melihat rumah sakit yang diteliti adalah jenis rumah sakit khusus. Rumah Sakit Ibu dan Anak Hermina Jatinegara mengkhususkan diri untuk merawat ibu (baik bersalin maupun ibu dengan penyakit umum) dan anak, serta tidak melayani pasien laki-laki dewasa. Pasien laki-laki yang dapat dilayani adalah pasien anak sampai dengan usia 13 tahun.

Menurut tingkat pendidikan, sebanyak 96,9 % (191) berpendidikan menengah. Hal ini mungkin terkait dengan kualifikasi pendidikan perawat pelaksana yaitu setingkat D3.

Menurut status pernikahan, sebanyak 69,1 % (123 orang) sudah menikah dan sebanyak 39,1 % (55 orang) belum menikah.

Menurut unit kerja responden dikelompokkan menjadi 3 kelompok berdasarkan jenis layanan rawat jalan, rawat inap, dan rawat darurat/intensif. Kelompok 1 terdiri dari Instalasi Rawat Jalan Ibu, Anak, Lain-lain, Klinik Eksekutif, dan Staf Keperawatan, Kelompok 2 terdiri dari Instalasi Perawatan Ibu Bersalin, Ibu Umum, Anak, Bayi Baru Lahir, dan Perinatologi. Kelompok 3 terdiri dari Instalasi Gawat Darurat, Kamar Bersalin, Kamar Operasi, dan Perawatan NICU/ICU.

Distribusi responden berdasarkan unit kerja yaitu terbanyak adalah responden dalam unit kerja Kelompok 2 sebesar 81 orang (41,1 %), berikutnya unit kerja Kelompok 3 sebanyak 61 orang (31 %), dan unit kerja Kelompok 1 sebanyak 55 orang (27,9 %). Bisa difahami bahwa Kelompok 2 yang terbanyak mengingat pelayanan rawat inap bersifat 24 jam sehingga tentu dibutuhkan jumlah perawat yang lebih banyak. Pada dasarnya Perawatan NICU/ICU juga termasuk rawat inap, hanya di sini peneliti memasukkannya dalam Kelompok 3, yaitu kelompok unit kerja yang memerlukan respon layanan sangat cepat karena sifat kebutuhannya urgen atau perlu penanganan segera dan beresiko terhadap keselamatan pasien.

Berdasarkan usia, rata-rata usia responden adalah 30,32 tahun. Usia termuda adalah 20 tahun dan usia tertua adalah 54 tahun.

Menurut lama kerjanya, rata-rata lama kerja responden adalah 6,59 tahun, dengan lama kerja minimum 0,10 tahun (1-2 bulan) dan masa kerja terlama 28 tahun.

7.2.2 Gambaran 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Sebagaimana diketahui berdasarkan tinjauan pustaka bahwa ESCI (The Emotional and Social Competency Inventory), membagi parameter penilaian menjadi 4 *cluster* yang diuraikan lebih lanjut menjadi 12 subdimensi, yaitu Self Awareness (Emotional Self Awareness), Self Management (Emotional Self Control, Adaptability, Achievement Orientation, Positive Outlook), Social Awareness (Empathy, Organizational Awareness), dan Relationship

Management (Coach and Mentor, Inspirational Leadership, Influence, Conflict Management, Teamwork).

Penelitian ini memfokuskan pengamatan langsung kepada 12 subdimensi di atas. Dapat dikelompokkan rata-rata subdimensi yang teratas dan yang terendah sebagai berikut :

- a. Teratas : Positive Outlook dengan mean 3,8867, Achievement Orientation dengan mean 3,8315, Emotional Self Awareness dengan mean 3,8311
- b. Terbawah : Emotional Self Control dengan mean 3,4735, Coach and mentor dengan mean 3,5440, Influence/Pengaruh dengan mean 3,5764

Tiga subdimensi yang termasuk teratas termasuk dalam cluster Self Awareness dan Self Management. Sementara tiga subdimensi yang terbawah termasuk dalam Self Management dan Relationship Management.

Ternyata dari 12 subdimensi, Positive Outlook yang rata-ratanya tertinggi di seluruh responden. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perawat-perawat RSIA Hermina Jatinegara konsisten dalam melaksanakan suatu tujuan yang telah digariskan, dan memandang positif suatu tugas. Sementara rata-rata terendah adalah subdimensi Emotional Self Control, tetapi tidaklah berarti perawat-perawat tidak dapat mengendalikan emosinya. Hal ini lebih bersifat perkiraan berdasarkan pendapat/sikap dalam kuesioner.

7.2.3 Hubungan variabel independen dengan variabel dependen

7.2.3.1 Hubungan pendidikan dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Berdasarkan data dalam analisis univariat, persentase responden berpendidikan menengah sebesar 96,9 %, dan sisanya berpendidikan tinggi. Terdapat perbedaan signifikan rata-rata subdimensi Emotional Self Awareness (nilai $p = 0,008$, sehingga $p < 0,05$) dan Influence (nilai $p = 0,045$, sehingga $p < 0,05$) antara responden berpendidikan menengah dan berpendidikan tinggi. Hipotesis penelitian ditolak. Rata-rata Emotional Self Awareness pada responden yang berpendidikan menengah sebesar 3,8398, dan rata-ratanya pada responden yang berpendidikan tinggi sebesar 3,2421. Rata-rata Influence pada responden yang berpendidikan menengah sebesar

3,5812, dan rata-ratanya pada responden yang berpendidikan tinggi sebesar 3,1250 . Yang menarik adalah, rata-rata Emotional Self Awareness dan Influence pada responden yang berpendidikan menengah ternyata lebih tinggi daripada yang berpendidikan tinggi. Sementara hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang lebih tinggi belum menjamin tingkat Kecerdasan Emosional yang lebih baik.

Secara total tingkat Kecerdasan Emosional memiliki nilai $p = 0,019$, berarti terdapat perbedaan signifikan rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional antara responden berpendidikan menengah dan berpendidikan tinggi. Rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional pada responden yang berpendidikan menengah sebesar 3,6942 dan rata-ratanya pada responden yang berpendidikan tinggi sebesar 3,2718.

7.2.3.2 Hubungan status pernikahan dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Menurut status pernikahan, sebanyak 69,1 % (123 orang) sudah menikah dan sebanyak 39,1 % (55 orang) belum menikah. Diketahui terdapat perbedaan signifikan rata-rata hanya pada subdimensi Emotional Self Control (nilai $p = 0,022$), sehingga $p < 0,05$) antara responden yang belum menikah dan sudah menikah. Hipotesis penelitian ditolak. Rata-rata Emotional Self Control pada responden yang belum menikah sebesar 3,5865 dengan standar deviasi 0,40669, sedangkan responden yang sudah menikah rata-rata Emotional Self control-nya 3,4104 dengan standar deviasi 0,49413. Di sini dijumpai rata-rata yang sudah menikah ternyata lebih rendah daripada rata-rata yang belum menikah. Sementara menurut kepustakaan, seseorang yang sudah menikah sebenarnya menjadi “terlatih” dalam menghadapi persoalan-persoalan emosional dibandingkan dengan yang belum menikah. Tetapi tampaknya dalam penelitian ini hal itu sedikit berbeda. Ini menunjukkan pula tidak hanya pernikahan semata yang dapat berhubungan dengan Kecerdasan Emosi. Secara total tingkat Kecerdasan Emosional memiliki nilai $p = 0,223$, berarti tidak terdapat perbedaan signifikan rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional antara responden yang belum menikah dan yang sudah menikah.

7.2.3.3 Hubungan unit kerja dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Distribusi responden berdasarkan unit kerja yaitu terbanyak adalah responden dalam unit kerja Kelompok 2 sebesar 81 orang (41,1 %), berikutnya unit kerja Kelompok 3 sebanyak 61 orang (31 %), dan unit kerja Kelompok 1 sebanyak 55 orang

(27,9 %). Pada uji statistic , terlihat semua variabel menghasilkan nilai $p > 0,05$. Hipotesis penelitian diterima.

Dengan demikian tidak terdapat perbedaan rata-rata subdimensi Kecerdasan Emosional di antara 3 kelompok unit kerja. Hal ini berarti pula tidak terdapat hubungan antara unit kerja dengan Kecerdasan Emosional. Perawat yang bekerja di instalasi rawat jalan memiliki kecerdasan emosional yang tidak jauh berbeda dengan perawat yang bekerja di instalasi gawat darurat. Meskipun dikatakan di kepustakaan bahwa faktor lingkungan dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan Kecerdasan Emosional, dalam penelitian ini hal itu tidak terbukti. Tampaknya faktor lingkungan dapat berhubungan terutama terhadap perkembangan kecerdasan emosional seorang anak. Secara total EQ tidak terdapat perbedaan rata-rata Kecerdasan Emosional di antara 3 kelompok unit kerja.

7.2.3.4 Hubungan usia dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Dari hasil analisis univariat diketahui bahwa seluruh nilai r (Pearson Correlation) bernilai positif. Tiga subdimensi dengan nilai r terbesar yaitu Achievement Orientation ($r=0,119$), Organizational Awareness ($r=0,175$), dan Coach and Mentor ($r=0,242$).

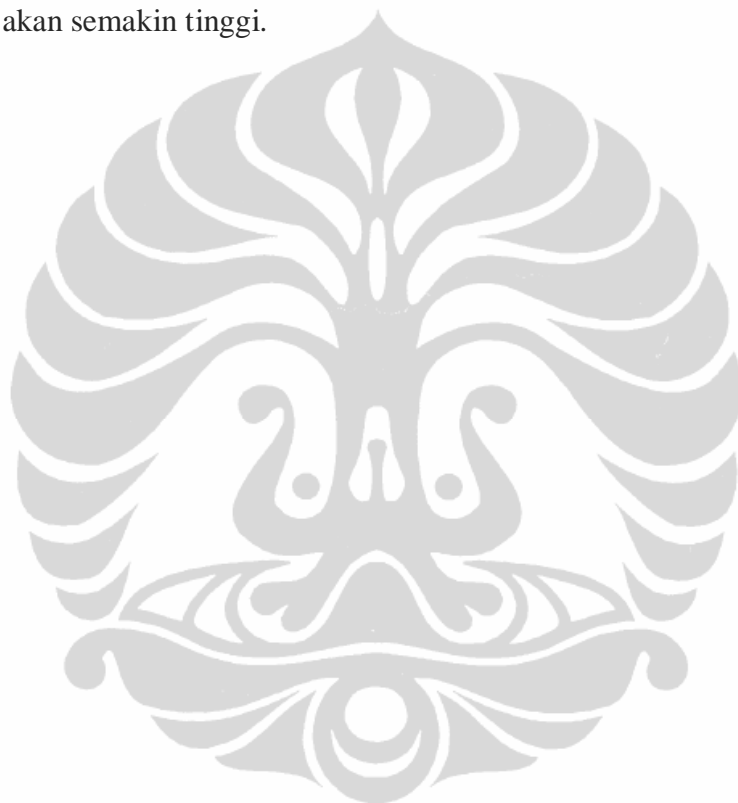
Dengan demikian dapat dikatakan usia berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional. Semakin bertambah usia, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi. Pada uji statistik terdapat hubungan signifikan antara variabel usia dengan subdimensi Coach and Mentor dan subdimensi Organizational Awareness. Hipotesis penelitian ditolak.

Berdasarkan kepustakaan dengan bertambahnya usia, kecerdasan emosional dapat lebih berkembang. Pada penelitian ini dapat didapatkan seiring dengan bertambahnya usia kemampuan Coach and Mentor dan Organizational Awareness akan semakin berkembang. Usia berkorelasi positif dengan total tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah usia, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi.

7.2.3.5 Hubungan lama kerja dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional

Hasil analisis univariat menunjukkan seluruh nilai r bernilai positif dengan tiga terbesarnya yaitu Empathy ($r=0,150$), Organizational Awareness ($r=0,240$), dan Coach and mentor

($r=0,250$). Nilai r positif berarti faktor lama kerja berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional. Semakin lama bekerja seseorang, kemampuan kecerdasan emosionalnya akan lebih berkembang. Uji statisti lebih lanjut mendapatkan hubungan signifikan antara variabel lama kerja dengan subdimensi Coach and Mentor, subdimensi Organizational Awareness, dan subdimensi Empathy. Hipotesis penelitian ditolak. Dapat dikatakan lama kerja berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah lama kerja, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi.



BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Kesimpulan

1. Gambaran tingkat kecerdasan emosional perawat RSIA Hermina Jatinegara yang terbagi dalam 12 subdimensi sebagai berikut :

Cluster	Subdimensi	Nilai rata-rata
Self Awareness	Emotional Self Awareness	3,8311
Self Mangement	Emotional Self Control	3,4735
	Adaptibility	3,6777
	Achievement Orientation	3,8315
	Positive Outlook	3,8867
Social Awareness	Empathy	3,7015
	Organizational Awareness	3,7586
Relationship Management	Couch and Mentor	3,5440
	Inspirational Leadership	5,5969
	Influence	3,5764
	Conflict Management	3,6576
	Teamwork	3,7512
Total EQ		3,6872

- a. Total EQ rata-rata : 3,6872
 - b. Teratas : Positive Outlook dengan *mean* 3,8867, Achievement Orientation dengan *mean* 3,8315, Emotional Self Awareness dengan *mean* 3,8311
 - c. Terbawah : Emotional Self Control dengan *mean* 3,4735, Coach and mentor dengan *mean* 3,5440, Influence/Pengaruh dengan *mean* 3,5764
2. Faktor-faktor yang berhubungan secara signifikan dengan subdimensi Kecerdasan Emosional, sebagai berikut :

- a. Pendidikan

Rata-rata Emotional Self Awareness dan Influence pada responden yang berpendidikan menengah lebih tinggi daripada yang berpendidikan tinggi. Secara

total EQ terdapat perbedaan signifikan antara responden berpendidikan menengah dan tinggi.

b. Status pernikahan

Rata-rata Emotional Self Control yang sudah menikah lebih rendah daripada rata-rata yang belum menikah. Secara total EQ tidak terdapat perbedaan signifikan rata-rata tingkat Kecerdasan Emosional antara responden yang belum menikah dan yang sudah menikah.

c. Usia

Terdapat hubungan signifikan antara variabel usia dengan subdimensi Coach and Mentor dan subdimensi Organizational Awareness. Usia berkorelasi positif dengan total tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah usia, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi. Dapat dikatakan lama kerja berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah lama kerja, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi.

d. Lama kerja

Terdapat hubungan signifikan antara variabel lama kerja dengan subdimensi Coach and Mentor, subdimensi Organizational Awareness, dan subdimensi Empathy. Dapat dikatakan lama kerja berkorelasi positif dengan 12 subdimensi Kecerdasan Emosional dan tingkat Kecerdasan Emosional. Dengan kata lain semakin bertambah lama kerja, kemampuan Kecerdasan Emosional akan semakin tinggi.

e. Usia dan lama kerja berhubungan signifikan dengan subsimensi Coach and Mentor dan Organizational Awareness

3. Faktor yang dominan berpengaruh : tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang dominan menurut persamaan regresi yang diperoleh

8.2 Saran

1. Melihat pendidikan, status pernikahan, dan usia merupakan karakteristik yang melekat pada individu, tidak banyak yang disarankan berdasarkan hasil penelitian ini.
Bagi Rumah Sakit, disarankan agar tetap menjaga suasana bekerja sehingga karyawan dapat mencapai masa kerja yang lama. Dari penelitian diketahui lama kerja berhubungan signifikan dengan subdimensi Coach and Mentor dan Organizational Awareness.
2. Baik kiranya bila dalam proses rekrutmen karyawan turut pula memeriksa sisi kecerdasan emosional calon karyawan yang bersangkutan
3. Diperlukan sosialisasi atau edukasi mengenai perlunya pemahaman dan penerapan kecerdasan emosional dalam pelayanan di rumah sakit.
4. Bagi peneliti lain, kiranya studi ini dapat dijadikan suatu *prelimanry study* terhadap penelitian yang terkait dengan kecerdasan emosional khususnya di bidang kesehatan.

DAFTAR REFERENSI

1. Atkinson RL, Atkinson RC, Hilgard ER. (1996) Pengantar Psikologi. Edisi ke- 8. Jakarta; Erlangga
2. Bidang Keperawatan RSIA Hermina Jatinegara, (2009) Laporan Ronde Pengendalian Mutu Pelayanan Keperawatan RSIA Hermina Jatinegara Triwulan I-IV

3. Chapman M. (2008) *Emotional Intelligence Pocketbook*. Jakarta; Meta Exia;
4. Ciarrochi J, Chan A, Caputi P, Roberts R. (2001) *Measuring Emotional Intelligence*. In Ciarrochi J, Forgas JP, Mayer JD. *Emotional Intelligence in Everyday Life*. Philadelphia; Psychology Press
5. CREIO,(2009) *Website Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations* www.haygroup.com,
6. Goleman D. (2003) *Emotional Intelligence/Kecerdasan Emosional*. Jakarta; Gramedia
7. Goleman D. (1999) *Working with Emotional Intelligence/Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta; Gramedia
8. Goleman D., Boyatzis R, McKee A.(2004) *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta; Gramedia
9. Goleman, D. (2009, December 30) *Emotional Intelligence for Thesis in Indonesia*, dan.goleman@gmail.com
10. Irawan P. (2007) *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok; Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI
11. Joewono HH, Sanusi B, Tanjung N.(2003) *Jangan Sekedar Servis*. Jakarta; Intisari Mediatama
12. Kountur R. (2007) *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis Edisi Revisi*. Jakarta; Penerbit PPM
13. Notosiswoyo M. (2008) *Kecerdasan Emosional Bidan Desa serta Kaitannya dengan Kinerja Mereka dalam Pelaksanaan Tugas*. Jurnal Kedokteran YARSI 16: 039-044
14. Reeve J.(1007) *Understanding Motivation and Emotion. Second Edition*. Orlando; Harcourt Brace College Publishers
15. Sabri L, Hastono SP.(2006) *Statistik Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta; Rajawali Pers
16. Sjahrudin C. (2001, Maret 28) *Peningkatan Mutu Pelayanan Rumah Sakit melalui "Customer Relationship Management" yang Berlandaskan Kecerdasan Emosional*. Seminar Sehari Penerapan Kecerdasan Emosional Karyawan di RS sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan; Jakarta

17. Sujiyanto AE. (2009) Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta; Prestasi Pustakaraya
18. Sutanto,(2007) Analisis Data Kesehatan, FKM UI
19. Tridhonanto A, Agency B,(2009) Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati. Jakarta; Elex Media Komputindo
20. Wahyono T.(2008) Belajar Sendiri SPSS 16. Jakarta; Elex Media Komputindo
21. Wibowo BS.(2001, Maret 28) Peranan Kecerdasan Emosional pada Penerapan Etika Manajemen RS dalam Membentuk Sikap Mental Positif. Seminar Sehari Penerapan Kecerdasan Emosional Karyawan di RS sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan. Jakarta
22. Yeung R.(2009) *The New Rules Emotional Intelligence*. Jakarta; Publishing One



Jakarta, April 2010

Kepada Yth.

Seluruh Perawat RSIA Hermina Jatinegara

di Jakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir kami di Program Studi Pasca Sarjana Kajian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, yaitu penelitian tentang Survei Kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara, dengan ini kami mohon bantuan dan kerjasama dari seluruh perawat untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir.

Lembar awal berupa isian Data Responden, kemudian Petunjuk Pengisian Kuesioner disertai kuesioner Kecerdasan Emosi.

Kami mohon diisi sesuai dengan kondisi apa adanya. Jawaban yang diberikan tidak terkait dan tidak berpengaruh apa pun terhadap penilaian kinerja Anda.

Terima kasih atas bantuan seluruh perawat.

Hormat kami,

Lukas Purnama

KUESIONER KECERDASAN EMOSI

Data responden

Jawablah pertanyaan berikut dengan benar.

Jawaban berupa pilihan dilingkari yang sesuai.

Isian berupa titik-titik agar diisi dengan singkat dan jelas.

Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia :

Pendidikan : 1. Menengah (SPK,D3) 2. Tinggi (D4, S1, S2)

Status pernikahan : 1. Belum menikah 2. Sudah menikah

Lama kerja di RSIA Hermina :

Unit kerja :

- I. Instalasi Rawat jalan Ibu, Anak, Lain-lain, Klinik Eksekutif, Staf Keperawatan
- II. Instalasi Rawat Inap Ibu Bersalin, Ibu Umum, Anak, Bayi baru Lahir, Perinatologi
- III. IGD, OK, VK, ICU/NICU

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan tentang beberapa kondisi diri. Mohon Anda membayangkan situasi-situasi nyata seperti yang disebutkan dalam pertanyaan tersebut.

Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan berilah tanda *checklist* (√) yang paling sesuai menggambarkan pikiran, perasaan, atau sikap Anda pada kolom yang telah disediakan.

Ada lima pilihan jawaban terhadap masing-masing pertanyaan, yaitu :

1. STS = Jika pernyataan SANGAT TIDAK SESUAI dengan kondisi diri Anda
2. TS = Jika pernyataan TIDAK SESUAI dengan kondisi diri Anda
3. N = Jika pernyataan KADANG-KADANG SESUAI, KADANG-KADANG TIDAK SESUAI dengan kondisi diri Anda
4. S = Jika pernyataan SESUAI dengan kondisi diri Anda
5. SS = Jika pernyataan SANGAT SESUAI dengan kondisi diri Anda

Jika Anda keliru memberi tanda *checklist* atau berubah pendapat, ubahlah jawaban Anda dengan menyilang tanda *checklist* yang keliru tadi, kemudian tandailah pilihan jawaban yang dianggap lebih tepat.

Untuk diketahui, bahwa Anda diminta MENGGAMBARKAN KONDISI DIRI SENDIRI APA ADANYA, dan BUKAN BAGAIMANA SEHARUSNYA atau BUKAN BAGAIMANA SEBAIKNYA. Bila ada jawaban yang kurang sesuai dengan Anda, pilihlah jawaban yang paling mendekati atau yang terbaik menurut Anda.

Pernyataan-pernyataan ini bukan merupakan jawaban benar atau salah, oleh sebab itu mohon Bapak/Ibu berkenan menjawabnya secara jujur dan terbuka. Akan sangat baik bila jawaban yang diberikan adalah jawaban yang pertama muncul/spontan dari kesan pertama Anda.

Selamat mengisi. Terima kasih.

KUESIONER KECERDASAN EMOSIONAL

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	KESADARAN DIRI (<i>Emotional self awareness</i>)					
1	Saya mengetahui benar apa yang saya rasakan					
2	Saya bisa mengenali perasaan saya ketika mengalami perubahan suasana hati					
3	Saya tahu betul ketika akan marah					
4	Saya tahu betul ketika sedang berpikiran negatif					
5	Saya menyadari bahwa perasaan emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, dan perbuatan ketika sedang bekerja					
6	Saya mudah memahami perasaan-perasaan sendiri					
7	Saya mudah menjelaskan apa yang saya rasakan					
	PENGELOLAAN DIRI (<i>SELF MANAGEMENT</i>)					
	<i>Emotional self control</i>					
8	Saya bisa menerima perasaan negatif tanpa merasa tertekan					
9	Saya bisa sangat tenang meskipun dalam kondisi sangat marah dengan orang lain					
10	Saya tahu kapan saat saya harus mempertahankan diri atau membela diri					
11	Saya dengan cepat menenangkan diri pada saat marah					
12	Saya tetap tenang berada di bawah situasi-situasi yang menekan					
13	Saya menyadari kekuatan dan kelemahan yang saya miliki dan berusaha untuk menjadikannya sebagai pelajaran dalam mengembangkan diri					
14	Meskipun sedang dalam keadaan marah, saya dapat berpikir jernih dan memusatkan perhatian pada apa yang sedang saya kerjakan					
15	Saya tidak mudah marah					
16	Meskipun dalam keadaan marah, saya menyadari apa yang sedang saya rasakan					
17	Dalam keadaan stress berat, saya tetap dapat bekerja dengan baik					
18	Saya mudah dalam mengendalikan rasa cemas					
19	Saya mengetahui bagaimana menguasai perasaan agar tetap tenang dalam situasi yang sulit					
20	Mengendalikan kemarahan tidak merupakan masalah bagi saya					
	<i>Adaptability</i>					
21	Saya mudah kembali ke dalam kelompok meski telah berselisih paham					

22	Saya segera berubah jika diharapkan demikian				
23	Saya dapat segera menghentikan atau mengubah kebiasaan-kebiasaan yang tidak efektif				
24	Saya bisa membuat kesepakatan dengan orang lain				
25	Pada setiap persoalan saya fleksibel pada pendirian dan tidak memaksakan kehendak				
26	Saya merasa tertantang untuk memanfaatkan peluang dan berusaha fleksibel terhadap hal-hal yang tidak prinsip agar dapat menyelesaikan tugas				
27	Saya dapat menentukan prioritas dan dapat mengubah taktik untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat di lingkungan kerja				
28	Saya tidak setuju dengan <i>status-quo</i> (keadaan yang tetap saja) dan ingin menjadi pelopor perubahan				
29	Tidak Sulit bagi saya untuk memulai sesuatu yang baru				
30	Saya mudah untuk menyesuaikan diri bila harus pindah rumah				
31	Sebelum memulai sesuatu yang baru, biasanya saya merasa tidak akan gagal				
	<i>Achievement orientation (striving to improve or meeting standard of excellence)</i>				
32	Saya terbiasa membuat perencanaan tugas-tugas jangka panjang dalam kerangka waktu yang jelas				
33	Saya bertindak sesuai dengan apa yang saya katakan				
34	Saya member kontribusi/dukungan kepada tim kerja				
35	Saya bertanggung jawab, cermat, sistematis, dan dapat diandalkan dalam pekerjaan				
36	Saya mau bekerja keras untuk meningkatkan kinerja				
37	Saya berusaha untuk belajar dan mencari informasi sebanyak-banyaknya untuk mencapai cara yang lebih baik dalam bekerja				
38	Saya berorientasi pada hasil yang harus dicapai dengan terus berjuang/bekerja				
39	Saya tetap menaati peraturan bila tidak ada sanksinya				
	<i>Positive outlook (persistence in pursuing goals despite obstacles and setbacks)</i>				
40	Saya bekerja dengan harapan untuk mencapai sukses, bukan untuk gagal				
41	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama				
42	Saya mengetahui bagaimana harus menghadapi masalah yang membingungkan				
43	Saya tidak sulit untuk menghadapi hal yang tidak				

	menyenangkan					
44	Saya mempunyai keyakinan yang besar					
45	Bagi saya kegagalan atau kemunduran dapat saya kendalikan					
46	Saya merasa optimis tentang hal-hal yang saya kerjakan					
47	Saya berusaha tetap terus maju walaupun menghadapi situasi yang sulit					
48	Saya yakin dapat menguasai situasi yang berat					
	KESADARAN SOSIAL (<i>SOCIAL AWARENESS</i>)					
	Empati (<i>empathy</i>)					
49	Saya bisa mendeteksi adanya ketidakberesan pada emosi dan perilaku orang lain					
50	Saya bisa mengenali hal-hal yang membuat orang lain merasa sedih					
51	Saya memahami pikiran dan perasaan orang lain tanpa terlarut hanyut dalam kesedihan yang berkepanjangan					
52	Saya membantu orang lain dalam mengatasi masalah emosi mereka					
53	Saya memikirkan kembali tentang hal-hal yang dirasakan oleh orang lain					
54	Saya perhatikan isyarat-isyarat emosi dari rekan kerja dan siap membantu jika dibutuhkan					
55	Saya dapat mengerti perasaan seseorang dengan melihat wajah, mata, dan sikap tubuhnya					
56	Saya ikut merasa terharu bila orang lain menangis					
57	Saya dapat menghargai kekuatan, keberhasilan, dan perkembangan yang dicapai oleh rekan kerja					
	Kesadaran organisasi (<i>organizational awareness</i>)					
58	Saya membantu mengatasi masalah emosi yang terjadi dalam kelompok					
59	Saya mudah berkomunikasi secara terbuka dan memahami isyarat emosi rekan kerja, sehingga dapat mengatasi masalah yang sulit tanpa ditunda					
	PENGELOLAAN HUBUNGAN (<i>RELATIONSHIP MANAGEMENT</i>)					
	Coach and mentor					
60	Saya menghargai orang lain, namun berani untuk menegurnya jika perbuatan yang dilakukannya tidak etis					
61	Saya mendorong anggota tim kerja untuk berpartisipasi aktif dan penuh antusiasme					
62	Saya memimpin rekan kerja dengan memberikan teladan					
63	Saya sangat peduli dengan apa yang terjadi pada					

	bawahan					
64	Saya mempunyai perasaan yang peka terhadap perasaan bawahan					
65	Saya tidak ragu-ragu untuk menyakiti perasaan bawahan					
66	Saya suka membantu orang lain/bawahan					
	Kepemimpinan inspiratif (<i>Inspirational leadership</i>)					
67	Saya bisa memberi nasehat dan dukungan jika diperlukan					
68	Saya mampu mempengaruhi orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung					
69	Saya trampil dalam menyampaikan gagasan persuasif untuk mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja					
	Pengaruh (<i>Influence</i>)					
70	Saya bisa membuat orang lain merasa nyaman					
71	Saya bisa mengungkapkan perasaan saya secara efektif					
72	Saya menghadapi orang-orang sulit dan situasi tegang dengan menggunakan teknik dan diplomasi					
73	Saya dapat menyadari bahwa saya bisa membuat orang lain terpengaruh					
	Pengelolaan konflik (<i>Conflict management</i>)					
74	Saya mampu menyelesaikan konflik yang saya hadapi					
75	Saya dapat menjadi mediator/penengah ketika orang lain menghadapi konflik					
	Kerja sama tim (<i>Teamwork</i>)					
76	Saya terampil dalam menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain					
77	Saya terlibat akrab/ikut berperan dalam suatu perbincangan dengan orang lain					
78	Saya dapat membangun dan memelihara hubungan informal dengan rekan kerja atas dasar rasa saling percaya dan kebersamaan					

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

EMOTIONAL SELF AWERENESS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tahurasa	22.8696	11.098	.550	.761
kenalrasa	22.8370	10.826	.660	.743
akanmrh	23.0924	10.478	.591	.753
tahupkrngtf	23.4293	10.181	.533	.768
emsipeng	22.6957	11.656	.529	.783
pahamprasaan	23.0761	11.196	.608	.753
mjlsknprsaan	23.3152	12.206	.527	.800

EMOTIONAL SELF CONTROL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bstrmrasangtf	42.0410	35.751	.529	.851
tngsaatmrh	42.0000	35.381	.529	.844
tahuwktmbldr	41.3128	36.762	.507	.851
cpttngwktmrh	41.7282	36.147	.503	.846
mdhtngwktttkan	42.3641	34.222	.692	.848
sadarkuatdanlemh	41.2000	37.748	.547	.854

pkirjernihwktmrh	41.6308	35.121	.571	.842
tdkmdhmrh	41.7692	36.117	.584	.847
wktmrhsysdrapygsyrasakn	41.4513	36.053	.532	.844
wktstrsdptbkjrbaik	42.1744	35.299	.647	.850
mdhkndlkancemas	41.8205	33.653	.699	.833
tahukuasairasa	41.5744	34.967	.651	.837
kendalknmrhhbkmslh	41.7641	33.862	.649	.836

ADAPTABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mdhkmbklekImpk	36.8159	22.261	.521	.820
mdhbrbhjkdhrpkn	36.7711	22.307	.585	.815
dptsgmubahkebiasaan	36.7861	22.229	.567	.817
mdhbspakat	36.8010	22.360	.526	.820
fleksible	36.7562	22.725	.504	.822
mmanfaatkanpeluang	36.7761	23.245	.593	.832
ubhtaktikutksesauikandr	36.7264	22.890	.540	.819
tdkstujustatusquo	36.8109	22.564	.659	.826
tdksulitmulaisstu	36.8010	22.440	.570	.817
mdhssuauikandr	36.6915	22.814	.543	.827
tdkmdhmrasagal	36.8408	22.185	.523	.820

ACHIEVEMENT ORIENTATION

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mbuatrcnjkpjgdankrgkwkt	27.0503	14.290	.520	.898
btindkssuaidgkata	26.8945	14.489	.605	.887
bkontbspdtim	26.7588	14.800	.619	.886
btgjwb	26.8543	13.711	.750	.874
bkrjkr	26.7387	13.638	.757	.873
bljrdancrinfo	26.7085	13.551	.762	.873
orientashsl	26.7437	13.646	.742	.875
patuhaturan	26.7889	13.955	.663	.882

POSITIVE OUTLOOK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bkrjutksukse	30.7612	18.283	.697	.897
bkrjsmutkmcptujuan	30.8109	18.614	.705	.897
thcrhadapimslh	31.2388	19.553	.571	.906
mdhutkhdpdkmyngkan	31.3930	19.380	.519	.910
punyakyakinanbsr	31.0448	18.053	.756	.893
kgagalanmdhdkendalikan	31.3731	18.335	.697	.897
optimis	31.0547	18.242	.779	.892
brusahattpmaju	30.9701	18.299	.748	.894
yakindptkuasaikndsbrt	31.1940	18.177	.718	.896

EMPATHY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bsdeteksiktdkberesan	29.7970	20.714	.681	.889
kenalhalygmbuatorsedih	29.7563	20.655	.708	.887
mampuempati	29.7259	20.404	.684	.889
bantuatasiosorg	29.7614	19.948	.743	.884
pikirkankmlbrasaorg	29.7970	20.744	.646	.891
mphtknisyaratemosiorgdanmau mbantu	29.5787	20.388	.717	.886
dptmenertirasaprgdarimatadll	29.5838	20.112	.761	.883
iktharujkorgmngs	29.7208	21.304	.579	.906
mdhmhargaikekuatanorg	29.4061	21.110	.633	.892

ORGANIZATIONAL AWARENESS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bantuatasimslhemosiorg	3.7783	.470	.701	.(a)
mdhkomnkasitbuka	3.7389	.451	.701	.(a)

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

COACH AND MENTOR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.738	7
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
brnimnegur	21.0400	10.521	.515	.696
bsmdorongorgbkontribusi	21.0500	10.198	.624	.676
memimpingteladan	21.2300	9.344	.692	.651
sgtpdulipdbwhn	21.0100	9.849	.602	.674
pekathdprasabwhn	21.0500	9.796	.683	.661
tdkragudlpahamirasabwhn	21.1750	10.276	.538	.690
tidaksukambantuorg	22.4250	11.823	.511	.868

INSPIRATIONAL LEADERSHIP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bsbensihatjkdiperlukan	6.9254	1.969	.566	.782
mmpengaruhiorglain	7.3433	1.327	.650	.430
trampilpersuasif	7.3035	1.572	.567	.552

INFLUENCE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mbuatorglainnyaman	10.5172	3.340	.659	.729
bisaungkapkanrasadgefektif	10.6059	3.091	.567	.674
hdporgdgtaktikdandiplomasi	10.8916	2.850	.548	.683
sadardptmpengaruhiorng	10.9015	2.743	.592	.656

CONFLICT MANAGEMENT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mampuselesaikantopik	3.5891	.512	.578	.(a)
mudahjadimediator	3.7129	.524	.578	.(a)

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

TEAMWORK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
trampildlmknikasefektif	7.4703	1.524	.619	.590
bperandlmdiskusi	7.6980	1.267	.585	.763
mdhmbangunhubunganinformal	7.3168	1.431	.596	.598



LAMPIRAN DATA ANALISIS UNIVARIAT

VARIABEL KATAGORIK

Statistics

Jenisk kelamin

N	Valid	203
	Missing	0

Jenisk kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	1.5	1.5	1.5
	Perempuan	200	98.5	98.5	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

Statistics

Pendidikan

N	Valid	197
	Missing	6

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menengah	191	94.1	97.0	97.0
	Tinggi	6	3.0	3.0	100.0
	Total	197	97.0	100.0	
Missing	99	6	3.0		
Total		203	100.0		

Statistics

Status pernikahan

N	Valid	178
	Missing	25

Status pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	123	60.6	69.1	69.1
	Belum Menikah	55	27.1	30.9	100.0
	Total	178	87.7	100.0	
Missing	99	25	12.3		
Total		203	100.0		

Statistics

Unit kerja

N	Valid	197
	Missing	6

Unit kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kode I	55	27.1	27.9	27.9
	Kode II	81	39.9	41.1	69.0
	Kode III	61	30.0	31.0	100.0
	Total	197	97.0	100.0	
Missing	99	6	3.0		
Total		203	100.0		

VARIABEL NUMERIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	201	20.00	54.00	30.3234	6.16116
Lama kerja	181	.10	28.00	6.5892	4.70662
Valid N (listwise)	179				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Emotional self awareness	203	1.71	5.00	3.8311	.54644
Emotional Self Control	203	2.23	4.69	3.4735	.48933
Adaptability	203	2.00	5.00	3.6777	.46867
Achievement Orientation	203	1.50	5.00	3.8315	.52757
Positive Outlook	203	1.67	5.00	3.8867	.53507
Empathy	203	1.00	5.00	3.7015	.57227
Organizational awareness	203	2.00	5.00	3.7586	.62605
Coach and Mentor	203	1.14	5.00	3.5440	.52480
Inspirational Leadership	203	1.67	5.00	3.5969	.59210
Influence	203	2.00	5.00	3.5764	.55487
Conflict Management	203	2.00	5.00	3.6576	.64469
Teamwork	203	2.00	5.00	3.7512	.55806
Total EQ	203	1.90	4.94	3.6872	.43536
Valid N (listwise)	203				

LAMPIRAN ANALISIS BIVARIAT

T-Test

Group Statistics

	Jenisk kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Emotional self awareness	Laki-laki	3	3.8095	.29738	.17169

	Perempuan	200	3.8314	.54973	.03887
Emotional Self Control	Laki-laki	3	3.5641	.34687	.20026
	Perempuan	200	3.4721	.49165	.03476
Adaptability	Laki-laki	3	3.6364	.27273	.15746
	Perempuan	200	3.6783	.47137	.03333
Achievement Orientation	Laki-laki	3	3.7917	.19094	.11024
	Perempuan	200	3.8321	.53117	.03756
Positive Outlook	Laki-laki	3	3.7037	.23130	.13354
	Perempuan	200	3.8894	.53812	.03805
Empathy	Laki-laki	3	3.3704	.35717	.20621
	Perempuan	200	3.7065	.57399	.04059
Organizational awareness	Laki-laki	3	3.6667	.57735	.33333
	Perempuan	200	3.7600	.62799	.04441
Coach and Mentor	Laki-laki	3	3.5238	.21822	.12599
	Perempuan	200	3.5443	.52828	.03735
Inspirational Leadership	Laki-laki	3	3.5556	.38490	.22222
	Perempuan	200	3.5975	.59527	.04209
Influence	Laki-laki	3	3.5833	.52042	.30046
	Perempuan	200	3.5762	.55659	.03936
Conflict Management	Laki-laki	3	3.5000	.50000	.28868
	Perempuan	200	3.6600	.64730	.04577
Teamwork	Laki-laki	3	3.5556	.50918	.29397
	Perempuan	200	3.7542	.55941	.03956
Total EQ	Laki-laki	3	3.6047	.31397	.18127
	Perempuan	200	3.6885	.43738	.03093

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
--	---	------------------------------

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Emotional self awareness	Equal variances assumed	.793	.374	-.069	201	.945	-.02190	.31863	-.65019	.60639
	Equal variances not assumed			-.124	2.210	.911	-.02190	.17604	-.71432	.67051
Emotional Self Control	Equal variances assumed	.842	.360	.322	201	.748	.09196	.28526	-.47053	.65444
	Equal variances not assumed			.452	2.122	.693	.09196	.20326	-.73602	.91993
Adaptability	Equal variances assumed	1.004	.318	-.154	201	.878	-.04195	.27327	-.58080	.49689
	Equal variances not assumed			-.261	2.183	.817	-.04195	.16095	-.68165	.59774
Achievement Orientation	Equal variances assumed	1.584	.210	-.132	201	.895	-.04048	.30762	-.64705	.56610
	Equal variances not assumed			-.348	2.491	.755	-.04048	.11646	-.45788	.37692
Positive Outlook	Equal variances assumed	1.492	.223	-.596	201	.552	-.18573	.31173	-.80041	.42895
	Equal variances not assumed			-	2.338	.296	-.18573	.13885	-.70761	.33616
Emphaty	Equal variances assumed	.665	.416	-	201	.314	-.33611	.33285	-.99244	.32022

	Equal variances not assumed			-1.599	-	2.158	.242	-.33611	.21017	-1.17985	.50763
Organizational awareness	Equal variances assumed	.064	.801	-.256	201	.798	-.09333	.36500	-.81305	.62638	
	Equal variances not assumed			-.278	2.072	.807	-.09333	.33628	-1.49333	1.30667	
Coach and Mentor	Equal variances assumed	1.752	.187	-.067	201	.947	-.02048	.30601	-.62388	.58292	
	Equal variances not assumed			-.156	2.367	.888	-.02048	.13141	-.50967	.46871	
Inspirational Leadership	Equal variances assumed	.943	.333	-.121	201	.903	-.04194	.34524	-.72271	.63882	
	Equal variances not assumed			-.185	2.146	.869	-.04194	.22617	-.95430	.87041	
Influence	Equal variances assumed	.110	.741	.022	201	.983	.00708	.32355	-.63090	.64507	
	Equal variances not assumed			.023	2.069	.983	.00708	.30303	-1.25583	1.27000	
Conflict Management	Equal variances assumed	.867	.353	-.426	201	.671	-.16000	.37575	-.90093	.58093	
	Equal variances not assumed			-.547	2.102	.637	-.16000	.29228	-1.36098	1.04098	
Teamwork	Equal variances assumed	.163	.687	-.611	201	.542	-.19861	.32511	-.83967	.44245	

	Equal variances not assumed									
Total EQ	Equal variances assumed	.602	.439	-.330	201	.742	-.08374	.25380	-.58418	.41670
	Equal variances not assumed			-.455	2.118	.691	-.08374	.18389	-.83414	.66666

T-Test

Group Statistics

	Pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Emotional self awareness	Menengah	191	3.8398	.52613	.03807
	Tinggi	6	3.2421	.83577	.34120
Emotional Self Control	Menengah	191	3.4735	.48562	.03514
	Tinggi	6	3.3077	.62113	.25357
Adaptability	Menengah	191	3.6774	.46512	.03366
	Tinggi	6	3.5152	.69631	.28427
Achievement Orientation	Menengah	191	3.8347	.50016	.03619
	Tinggi	6	3.4792	1.12477	.45918
Positive Outlook	Menengah	191	3.9017	.50764	.03673
	Tinggi	6	3.2222	.91355	.37295
Empathy	Menengah	191	3.7159	.53675	.03884
	Tinggi	6	2.9815	1.09863	.44852
Organizational awareness	Menengah	191	3.7644	.61515	.04451
	Tinggi	6	3.3333	.81650	.33333
Coach and Mentor	Menengah	191	3.5572	.50130	.03627

	Tinggi	6	3.0000	1.01820	.41568
Inspirational Leadership	Menengah	191	3.6082	.58107	.04204
	Tinggi	6	3.1667	.86281	.35224
Influence	Menengah	191	3.5812	.54165	.03919
	Tinggi	6	3.1250	.70267	.28687
Conflict Management	Menengah	191	3.6623	.64264	.04650
	Tinggi	6	3.3333	.51640	.21082
Teamwork	Menengah	191	3.7565	.54685	.03957
	Tinggi	6	3.5556	.68853	.28109
Total EQ	Menengah	191	3.6942	.41565	.03008
	Tinggi	6	3.2718	.78688	.32124

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Emotional self awareness	Equal variances assumed	.898	.344	2.688	195	.008	.59775	.22236	.15922	1.03629
	Equal variances not assumed			1.741	5.125	.141	.59775	.34332	-.27833	1.47383
Emotional Self Control	Equal variances assumed	.684	.409	.817	195	.415	.16576	.20298	-.23455	.56607
	Equal variances not assumed			.648	5.194	.545	.16576	.25600	-.48498	.81650

Adaptability	Equal variances assumed	1.837	.177	.828	195	.408	.16229	.19589	-.22405	.54862
	Equal variances not assumed			.567	5.141	.595	.16229	.28625	-.56751	.89209
Achievement Orientation	Equal variances assumed	3.743	.054	1.632	195	.104	.35554	.21789	-.07419	.78527
	Equal variances not assumed			.772	5.062	.475	.35554	.46061	-.82412	1.53520
Positive Outlook	Equal variances assumed	4.051	.046	3.139	195	.002	.67945	.21643	.25261	1.10630
	Equal variances not assumed			1.813	5.097	.128	.67945	.37476	-.27838	1.63728
Empathy	Equal variances assumed	4.330	.039	3.173	195	.002	.73444	.23146	.27794	1.19093
	Equal variances not assumed			1.631	5.075	.163	.73444	.45019	-.41768	1.88655
Organizational awareness	Equal variances assumed	1.329	.250	1.674	195	.096	.43106	.25753	-.07683	.93896
	Equal variances not assumed			1.282	5.180	.254	.43106	.33629	-.42445	1.28658
Coach and Mentor	Equal variances assumed	5.782	.017	2.580	195	.011	.55722	.21601	.13120	.98324
	Equal variances not assumed			1.335	5.076	.238	.55722	.41726	-.51054	1.62498

Inspirational Leadership	Equal variances assumed	.914	.340	1.805	195	.073	.44154	.24461	-.04089	.92396
	Equal variances not assumed			1.245	5.143	.267	.44154	.35474	-.46276	1.34583
Influence	Equal variances assumed	.197	.658	2.014	195	.045	.45615	.22653	.00939	.90292
	Equal variances not assumed			1.575	5.188	.174	.45615	.28953	-.28006	1.19236
Conflict Management	Equal variances assumed	.279	.598	1.240	195	.216	.32897	.26523	-.19413	.85207
	Equal variances not assumed			1.524	5.498	.183	.32897	.21589	-.21120	.86914
Teamwork	Equal variances assumed	.100	.753	.880	195	.380	.20099	.22842	-.24951	.65149
	Equal variances not assumed			.708	5.200	.509	.20099	.28386	-.52034	.92232
Total EQ	Equal variances assumed	3.151	.077	2.374	195	.019	.42237	.17795	.07142	.77332
	Equal variances not assumed			1.309	5.088	.247	.42237	.32265	-.40272	1.24746

T-Test

Group Statistics

Status pernikahan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
-------------------	---	------	----------------	-----------------

Emotional self awareness	menikah	123	3.7764	.59004	.05320
	Belum Menikah	55	3.8459	.49461	.06669
Emotional Self Control	menikah	123	3.4104	.49413	.04455
	Belum Menikah	55	3.5865	.40669	.05484
Adaptability	menikah	123	3.6642	.49071	.04425
	Belum Menikah	55	3.7136	.41269	.05565
Achievement Orientation	menikah	123	3.8148	.58751	.05297
	Belum Menikah	55	3.8857	.40993	.05528
Positive Outlook	menikah	123	3.8645	.54615	.04924
	Belum Menikah	55	3.9495	.47229	.06368
Empathy	menikah	123	3.6650	.60000	.05410
	Belum Menikah	55	3.7829	.50571	.06819
Organizational awareness	menikah	123	3.7724	.66607	.06006
	Belum Menikah	55	3.7364	.54309	.07323
Coach and Mentor	menikah	123	3.5482	.55611	.05014
	Belum Menikah	55	3.4935	.50100	.06755
Inspirational Leadership	menikah	123	3.5569	.63225	.05701
	Belum Menikah	55	3.6485	.55340	.07462
Influence	menikah	123	3.5386	.57886	.05219
	Belum Menikah	55	3.6909	.50909	.06865
Conflict Management	menikah	123	3.6220	.61850	.05577
	Belum Menikah	55	3.7727	.67918	.09158
Teamwork	menikah	123	3.7290	.55376	.04993
	Belum Menikah	55	3.8333	.53190	.07172
Total EQ	menikah	123	3.6580	.46092	.04156
	Belum Menikah	55	3.7451	.38440	.05183

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
--	---	------------------------------

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Emotional self awareness	Equal variances assumed	3.635	.058	-761	176	.447	-.06946	.09124	-.24953	.11060
	Equal variances not assumed			-.814	122.614	.417	-.06946	.08531	-.23834	.09941
Emotional Self Control	Equal variances assumed	3.250	.073	2.314	176	.022	-.17607	.07608	-.32622	-.02592
	Equal variances not assumed			2.492	124.760	.014	-.17607	.07066	-.31591	-.03623
Adaptability	Equal variances assumed	1.391	.240	-.651	176	.516	-.04940	.07594	-.19927	.10047
	Equal variances not assumed			-.695	122.236	.488	-.04940	.07109	-.19013	.09133
Achievement Orientation	Equal variances assumed	5.775	.017	-.811	176	.418	-.07096	.08748	-.24360	.10167
	Equal variances not assumed			-.927	144.714	.356	-.07096	.07656	-.22229	.08036
Positive Outlook	Equal variances assumed	2.610	.108	-.999	176	.319	-.08502	.08509	-.25296	.08292
	Equal variances not assumed			1.056	119.047	.293	-.08502	.08050	-.24442	.07438
Emphaty	Equal variances assumed	2.717	.101	1.269	176	.206	-.11793	.09290	-.30127	.06542

	Equal variances not assumed			1.355	-	121.984	.178	-.11793	.08704	-.29024	.05438
Organizational awareness	Equal variances assumed	2.573	.110	.352	176	.725	.03599	.10234	-.16597	.23796	
	Equal variances not assumed			.380	125.866	.705	.03599	.09471	-.15143	.22342	
Coach and Mentor	Equal variances assumed	.958	.329	.625	176	.533	.05469	.08756	-.11811	.22750	
	Equal variances not assumed			.650	114.509	.517	.05469	.08413	-.11196	.22135	
Inspirational Leadership	Equal variances assumed	1.094	.297	-.927	176	.355	-.09157	.09881	-.28658	.10343	
	Equal variances not assumed			-.975	117.686	.331	-.09157	.09390	-.27754	.09439	
Influence	Equal variances assumed	2.522	.114	-	176	.094	-.15229	.09057	-.33104	.02646	
	Equal variances not assumed			1.681	176	.094	-.15229	.09057	-.33104	.02646	
Conflict Management	Equal variances assumed	.073	.787	-	176	.147	-.15078	.10345	-.35493	.05338	
	Equal variances not assumed			1.458	176	.147	-.15078	.10345	-.35493	.05338	
Teamwork	Equal variances assumed	.098	.755	-	176	.241	-.10434	.08875	-.27949	.07082	
	Equal variances not assumed			1.406	95.654	.163	-.15078	.10722	-.36362	.06207	

	Equal variances not assumed			1.194	107.817	.235	-.10434	.08739	-.27756	.06889
Total EQ	Equal variances assumed	2.895	.091	1.224	176	.223	-.08712	.07119	-.22761	.05337
	Equal variances not assumed			1.311	123.210	.192	-.08712	.06644	-.21863	.04438

KATEGORIK LEBIH DARI 2 MACAM

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Emotional self awareness	Kode I	55	3.7892	.52464	.07074	3.6473	3.9310	2.57	5.00
	Kode II	81	3.8630	.65314	.07257	3.7186	4.0074	1.71	5.00
	Kode III	61	3.8240	.42772	.05476	3.7144	3.9335	2.29	4.57
	Total	197	3.8303	.55397	.03947	3.7525	3.9082	1.71	5.00
Emotional Self Control	Kode I	55	3.4225	.48911	.06595	3.2903	3.5547	2.23	4.62
	Kode II	81	3.5013	.53770	.05974	3.3824	3.6202	2.23	4.69
	Kode III	61	3.4850	.44080	.05644	3.3721	3.5979	2.23	4.23
	Total	197	3.4743	.49446	.03523	3.4048	3.5437	2.23	4.69
Adaptability	Kode I	55	3.7157	.43635	.05884	3.5977	3.8337	2.82	5.00
	Kode II	81	3.6461	.49225	.05469	3.5373	3.7550	2.27	4.91
	Kode III	61	3.6790	.48044	.06151	3.5559	3.8020	2.00	4.73

	Total	197	3.6757	.47205	.03363	3.6094	3.7421	2.00	5.00
Achievement Orientation	Kode I	55	3.8351	.51819	.06987	3.6950	3.9752	3.00	5.00
	Kode II	81	3.8278	.58426	.06492	3.6986	3.9570	1.50	5.00
	Kode III	61	3.8352	.48592	.06222	3.7107	3.9596	2.62	5.00
	Total	197	3.8321	.53442	.03808	3.7570	3.9072	1.50	5.00
Positive Outlook	Kode I	55	4.0032	.49249	.06641	3.8701	4.1364	3.00	5.00
	Kode II	81	3.8702	.60452	.06717	3.7365	4.0039	1.67	5.00
	Kode III	61	3.8124	.48540	.06215	3.6881	3.9367	2.11	4.67
	Total	197	3.8894	.54199	.03861	3.8133	3.9656	1.67	5.00
Empathy	Kode I	55	3.7501	.54501	.07349	3.6027	3.8974	2.89	5.00
	Kode II	81	3.6651	.65079	.07231	3.5212	3.8090	1.00	5.00
	Kode III	61	3.7113	.50974	.06527	3.5807	3.8418	2.22	4.44
	Total	197	3.7031	.57921	.04127	3.6218	3.7845	1.00	5.00
Organizational awareness	Kode I	55	3.8455	.59218	.07985	3.6854	4.0055	2.50	5.00
	Kode II	81	3.7284	.65216	.07246	3.5842	3.8726	2.00	5.00
	Kode III	61	3.7213	.64242	.08225	3.5568	3.8858	2.00	5.00
	Total	197	3.7589	.63204	.04503	3.6701	3.8477	2.00	5.00
Coach and Mentor	Kode I	55	3.5234	.52274	.07049	3.3821	3.6647	2.50	5.00
	Kode II	81	3.4965	.55142	.06127	3.3745	3.6184	1.14	5.00
	Kode III	61	3.6276	.49780	.06374	3.5001	3.7551	2.29	4.57
	Total	197	3.5446	.52771	.03760	3.4704	3.6187	1.14	5.00
Inspirational Leadership	Kode I	55	3.5303	.57565	.07762	3.3747	3.6859	2.00	5.00
	Kode II	81	3.5885	.65037	.07226	3.4447	3.7323	1.67	5.00
	Kode III	61	3.6448	.54728	.07007	3.5046	3.7850	2.33	4.67
	Total	197	3.5897	.59797	.04260	3.5057	3.6737	1.67	5.00
Influence	Kode I	55	3.5136	.50557	.06817	3.3770	3.6503	2.75	5.00
	Kode II	81	3.5741	.58556	.06506	3.4446	3.7036	2.00	5.00

	Kode III	61	3.6311	.57302	.07337	3.4844	3.7779	2.00	4.75
	Total	197	3.5749	.55940	.03986	3.4963	3.6535	2.00	5.00
Conflict Management	Kode I	55	3.6636	.73317	.09886	3.4654	3.8618	2.00	5.00
	Kode II	81	3.6111	.64226	.07136	3.4691	3.7531	2.00	5.00
	Kode III	61	3.7213	.58825	.07532	3.5707	3.8720	2.00	5.00
	Total	197	3.6599	.65158	.04642	3.5683	3.7515	2.00	5.00
Teamwork	Kode I	55	3.7273	.58475	.07885	3.5692	3.8854	3.00	5.00
	Kode II	81	3.8066	.56240	.06249	3.6822	3.9309	2.33	5.00
	Kode III	61	3.6913	.54758	.07011	3.5510	3.8315	2.00	5.00
	Total	197	3.7487	.56359	.04015	3.6695	3.8279	2.00	5.00
Total EQ	Kode I	55	3.6934	.39781	.05364	3.5859	3.8010	3.05	4.90
	Kode II	81	3.6817	.49318	.05480	3.5726	3.7907	1.90	4.94
	Kode III	61	3.6986	.40267	.05156	3.5955	3.8018	2.52	4.59
	Total	197	3.6902	.43882	.03126	3.6286	3.7519	1.90	4.94

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Emotional self awareness	2.405	2	194	.093
Emotional Self Control	1.898	2	194	.153
Adaptability	.423	2	194	.656
Achievement Orientation	.357	2	194	.700
Positive Outlook	1.283	2	194	.279
Emphaty	1.054	2	194	.351
Organizational awareness	.591	2	194	.555
Coach and Mentor	.015	2	194	.985
Inspirational Leadership	.779	2	194	.460
Influence	.763	2	194	.468
Conflict Management	1.814	2	194	.166

Teamwork	.300	2	194	.741
Total EQ	1.233	2	194	.294

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Emotional self awareness	Between Groups	.182	2	.091	.295	.745
	Within Groups	59.967	194	.309		
	Total	60.150	196			
Emotional Self Control	Between Groups	.214	2	.107	.435	.648
	Within Groups	47.707	194	.246		
	Total	47.921	196			
Adaptability	Between Groups	.160	2	.080	.356	.701
	Within Groups	43.516	194	.224		
	Total	43.675	196			
Achievement Orientation	Between Groups	.003	2	.001	.004	.996
	Within Groups	55.976	194	.289		
	Total	55.979	196			
Positive Outlook	Between Groups	1.104	2	.552	1.897	.153
	Within Groups	56.470	194	.291		
	Total	57.575	196			
Empathy	Between Groups	.242	2	.121	.359	.699
	Within Groups	65.513	194	.338		
	Total	65.755	196			
Organizational awareness	Between Groups	.574	2	.287	.716	.490
	Within Groups	77.723	194	.401		
	Total	78.297	196			
Coach and Mentor	Between Groups	.633	2	.316	1.138	.323
	Within Groups	53.950	194	.278		
	Total	54.583	196			

Inspirational Leadership	Between Groups	.379	2	.190	.528	.591
	Within Groups	69.703	194	.359		
	Total	70.082	196			
Influence	Between Groups	.399	2	.200	.636	.531
	Within Groups	60.934	194	.314		
	Total	61.333	196			
Conflict Management	Between Groups	.424	2	.212	.496	.610
	Within Groups	82.790	194	.427		
	Total	83.213	196			
Teamwork	Between Groups	.498	2	.249	.782	.459
	Within Groups	61.759	194	.318		
	Total	62.257	196			
Total EQ	Between Groups	.011	2	.005	.028	.973
	Within Groups	37.732	194	.194		
	Total	37.743	196			

NUMERIK DENGAN NUMERIK

Correlations

Correlations

		Usia	Emotional self awareness	Emotional Self Control	Adaptability	Achievement Orientation
Usia	Pearson Correlation	1	.058	.033	.068	.119
	Sig. (2-tailed)		.412	.640	.340	.092
	N	201	201	201	201	201
Emotional self awareness	Pearson Correlation	.058	1	.478**	.477**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.412		.000	.000	.000

	N	201	203	203	203	203
Emotional Self Control	Pearson Correlation	.033	.478**	1	.636**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.640	.000		.000	.000
	N	201	203	203	203	203
Adaptability	Pearson Correlation	.068	.477**	.636**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.340	.000	.000		.000
	N	201	203	203	203	203
Achievement Orientation	Pearson Correlation	.119	.459**	.530**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000	.000	
	N	201	203	203	203	203

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

Correlations

		Usia	Positive Outlook	Emphaty	Organizational awareness	Coach and Mentor
Usia	Pearson Correlation	1	.098	.075	.175*	.242**
	Sig. (2-tailed)		.166	.293	.013	.001
	N	201	201	201	201	201
Positive Outlook	Pearson Correlation	.098	1	.748**	.664**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.166		.000	.000	.000
	N	201	203	203	203	203
Emphaty	Pearson Correlation	.075	.748**	1	.696**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.293	.000		.000	.000
	N	201	203	203	203	203
Organizational awareness	Pearson Correlation	.175*	.664**	.696**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.000

	N	201	203	203	203	203
Coach and Mentor	Pearson Correlation	.242**	.583**	.603**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	201	203	203	203	203

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

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

Correlations

		Usia	Inspirational Leadership	Influence	Conflict Management	Teamwork
Usia	Pearson Correlation	1	.091	.077	.012	.031
	Sig. (2-tailed)		.200	.277	.871	.663
	N	201	201	201	201	201
Inspirational Leadership	Pearson Correlation	.091	1	.663**	.622**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.200		.000	.000	.000
	N	201	203	203	203	203
Influence	Pearson Correlation	.077	.663**	1	.653**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.277	.000		.000	.000
	N	201	203	203	203	203
Conflict Management	Pearson Correlation	.012	.622**	.653**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.871	.000	.000		.000
	N	201	203	203	203	203
Teamwork	Pearson Correlation	.031	.605**	.661**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.663	.000	.000	.000	
	N	201	203	203	203	203

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

Correlations

		Usia	Total EQ
Usia	Pearson Correlation	1	.112
	Sig. (2-tailed)		.114

	N	201	201
Total EQ	Pearson Correlation	.112	1
	Sig. (2-tailed)	.114	
	N	201	203

Correlations

		Lama kerja	Emotional self awareness	Emotional Self Control	Adaptability	Achievement Orientation
Lama kerja	Pearson Correlation	1	.053	.044	.138	.109
	Sig. (2-tailed)		.482	.554	.064	.144
	N	181	181	181	181	181
Emotional self awareness	Pearson Correlation	.053	1	.478**	.477**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.482		.000	.000	.000
	N	181	203	203	203	203
Emotional Self Control	Pearson Correlation	.044	.478**	1	.636**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.554	.000		.000	.000
	N	181	203	203	203	203
Adaptability	Pearson Correlation	.138	.477**	.636**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.000		.000
	N	181	203	203	203	203
Achievement Orientation	Pearson Correlation	.109	.459**	.530**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.144	.000	.000	.000	
	N	181	203	203	203	203

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

Correlations

		Lama kerja	Positive Outlook	Emphaty	Organizational awareness	Coach and Mentor
Lama kerja	Pearson Correlation	1	.114	.150*	.240**	.250**
	Sig. (2-tailed)		.126	.044	.001	.001
	N	181	181	181	181	181
Positive Outlook	Pearson Correlation	.114	1	.748**	.664**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.126		.000	.000	.000
	N	181	203	203	203	203
Emphaty	Pearson Correlation	.150*	.748**	1	.696**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000		.000	.000
	N	181	203	203	203	203
Organizational awareness	Pearson Correlation	.240**	.664**	.696**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	181	203	203	203	203
Coach and Mentor	Pearson Correlation	.250**	.583**	.603**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	181	203	203	203	203

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

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

Correlations

		Lama kerja	Inspirational Leadership	Influence	Conflict Management	Teamwork
Lama kerja	Pearson Correlation	1	.100	.093	.011	.039
	Sig. (2-tailed)		.183	.213	.884	.605
	N	181	181	181	181	181
Inspirational Leadership	Pearson Correlation	.100	1	.663**	.622**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.183		.000	.000	.000
	N	181	203	203	203	203
Influence	Pearson Correlation	.093	.663**	1	.653**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.213	.000		.000	.000

	N	181	203	203	203	203
Conflict Management	Pearson Correlation	.011	.622**	.653**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.884	.000	.000		.000
	N	181	203	203	203	203
Teamwork	Pearson Correlation	.039	.605**	.661**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.605	.000	.000	.000	
	N	181	203	203	203	203

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

Correlations

		Lama kerja	Total EQ
Lama kerja	Pearson Correlation	1	.135
	Sig. (2-tailed)		.071
	N	181	181
Total EQ	Pearson Correlation	.135	1
	Sig. (2-tailed)	.071	
	N	181	203

LAMPIRAN ANALISIS MULTIVARIAT

Regression

Lengkap 4 variabel

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama kerja, Pendidikan, Status pernikahan, Usia ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total EQ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 ^a	.112	.089	.42860

a. Predictors: (Constant), Lama kerja, Pendidikan, Status pernikahan, Usia

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.511	4	.878	4.778	.001 ^a
	Residual	27.739	151	.184		
	Total	31.250	155			

a. Predictors: (Constant), Lama kerja, Pendidikan, Status pernikahan, Usia

b. Dependent Variable: Total EQ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.049	.261		11.673	.000
	Usia	.018	.010	.227	1.827	.070
	Pendidikan	-.588	.196	-.232	-2.995	.003
	Status pernikahan	.202	.089	.205	2.264	.025
	Lama kerja	.005	.013	.052	.413	.680

a. Dependent Variable: Total EQ

Regression

Variabel lama kerja dikeluarkan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status pernikahan, Pendidikan, Usia ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total EQ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 ^a	.068	.052	.42380

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 ^a	.068	.052	.42380

a. Predictors: (Constant), Status pernikahan, Pendidikan, Usia

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.243	3	.748	4.163	.007 ^a
	Residual	30.712	171	.180		
	Total	32.955	174			

a. Predictors: (Constant), Status pernikahan, Pendidikan, Usia

b. Dependent Variable: Total EQ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.174	.213		14.883	.000
	Usia	.016	.007	.205	2.378	.019
	Pendidikan	-.399	.177	-.167	-2.249	.026
	Status pernikahan	.171	.081	.182	2.098	.037

a. Dependent Variable: Total EQ

Regression

Variabel usia dikeluarkan, lama kerja masuk kembali

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Lama kerja, Pendidikan, Status pernikahan ^a		. Enter
---	---	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total EQ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.075	.43189

a. Predictors: (Constant), Lama kerja, Pendidikan, Status pernikahan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.898	3	.966	5.179	.002 ^a
	Residual	28.352	152	.187		
	Total	31.250	155			

a. Predictors: (Constant), Lama kerja, Pendidikan, Status pernikahan

b. Dependent Variable: Total EQ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.501	.083		42.035	.000
	Pendidikan	-.572	.198	-.225	-2.891	.004
	Status pernikahan	.175	.089	.179	1.980	.049
	Lama kerja	.022	.009	.215	2.397	.018

a. Dependent Variable: Total EQ

Regression

Uji Asumsi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Usia, Pendidikan, Status pernikahan, Lama kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total EQ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.335 ^a	.112	.089	.42860	1.674

a. Predictors: (Constant), Usia, Pendidikan, Status pernikahan, Lama kerja

b. Dependent Variable: Total EQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.511	4	.878	4.778	.001 ^a
	Residual	27.739	151	.184		
	Total	31.250	155			

a. Predictors: (Constant), Usia, Pendidikan, Status pernikahan, Lama kerja

b. Dependent Variable: Total EQ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.049	.261		11.673	.000		
	Pendidikan	-.588	.196	-.232	-2.995	.003	.984	1.016
	Status pernikahan	.202	.089	.205	2.264	.025	.715	1.399
	Lama kerja	.005	.013	.052	.413	.680	.370	2.706
	Usia	.018	.010	.227	1.827	.070	.380	2.629

a. Dependent Variable: Total EQ

Coefficient Correlations^a

Model		Usia	Pendidikan	Status pernikahan	Lama kerja	
1	Correlations	Usia	1.000	-.046	.161	-.708
		Pendidikan	-.046	1.000	.089	.028
		Status pernikahan	.161	.089	1.000	.239
		Lama kerja	-.708	.028	.239	1.000
	Covariances	Usia	.000	-9.214E-5	.000	-9.206E-5
		Pendidikan	-9.214E-5	.039	.002	7.036E-5
		Status pernikahan	.000	.002	.008	.000
		Lama kerja	-9.206E-5	7.036E-5	.000	.000

a. Dependent Variable: Total EQ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Pendidikan	Status pernikahan	Lama kerja	Usia
1	1	3.089	1.000	.00	.01	.02	.01	.00
	2	1.016	1.744	.00	.69	.12	.00	.00
	3	.775	1.996	.00	.30	.36	.03	.00
	4	.113	5.234	.04	.00	.45	.55	.01
	5	.007	20.657	.95	.00	.06	.41	.99

a. Dependent Variable: Total EQ

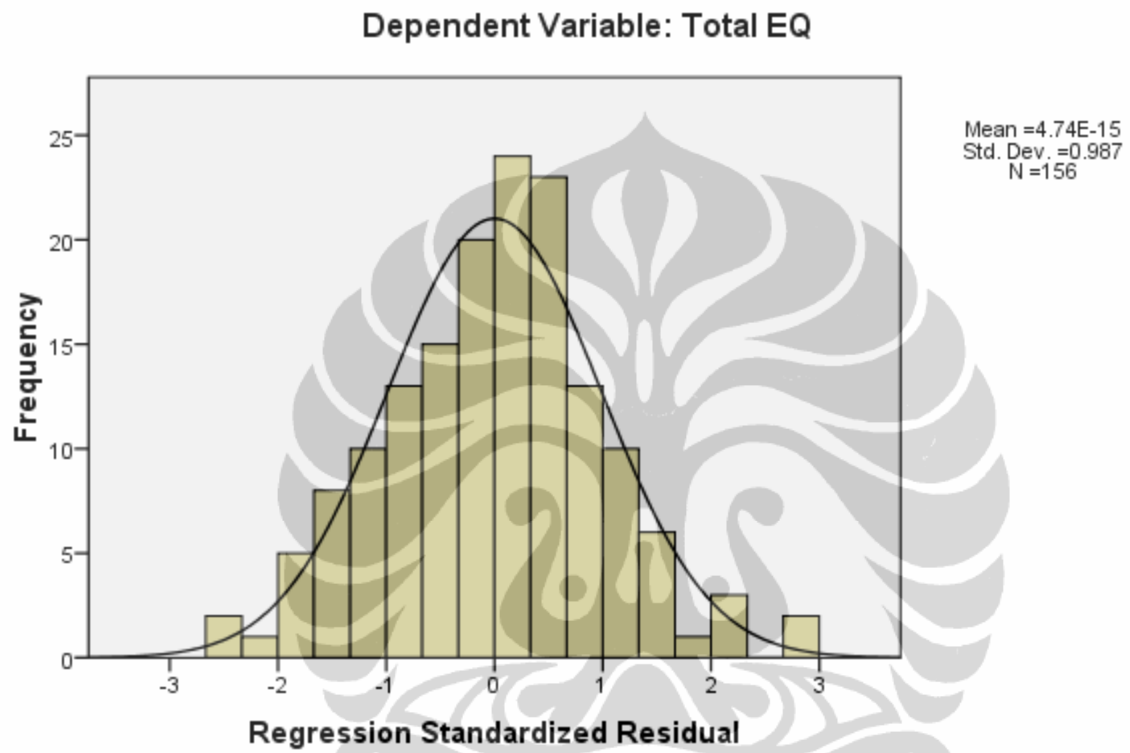
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8350	4.0494	3.6751	.15051	156
Std. Predicted Value	-5.581	2.487	.000	1.000	156
Standard Error of Predicted Value	.042	.213	.070	.031	156
Adjusted Predicted Value	2.9328	4.1175	3.6756	.15017	156
Residual	-1.03017	1.22152	.00000	.42304	156
Std. Residual	-2.404	2.850	.000	.987	156
Stud. Residual	-2.532	2.897	.000	1.008	156
Deleted Residual	-1.24251	1.26193	-.00044	.44219	156
Stud. Deleted Residual	-2.579	2.971	.000	1.016	156
Mahal. Distance	.526	37.139	3.974	6.050	156
Cook's Distance	.000	.410	.010	.038	156
Centered Leverage Value	.003	.240	.026	.039	156

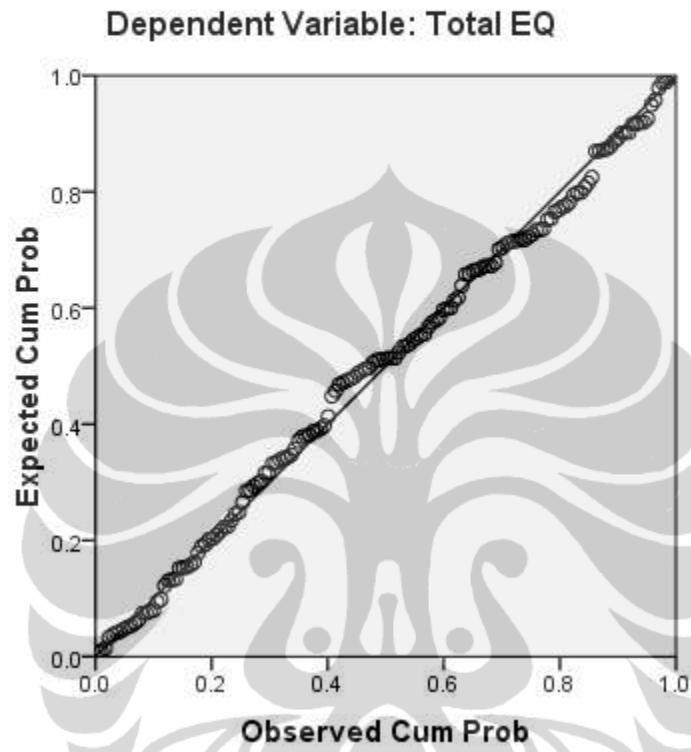
a. Dependent Variable: Total EQ

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Total EQ

