

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH SUNAN KALIJAGA DEMAK**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu**

Disusun Oleh :

FATICHATUN NI'MAH FARICHAH
NIM. 19102040069

Dosen Pembimbing:

Dr. Maryono, S. Ag., M. Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-976/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUNAN KALIJAGA DEMAK

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATICHATUN NI'MAH FARICHAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040069
Telah diujikan pada : Kamis, 25 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

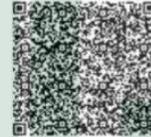
Valid ID: 6486b5e18f608



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 6486b2e127c2b



Penguji II

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 6475fcea6da32



Yogyakarta, 25 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64880f60e48f



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

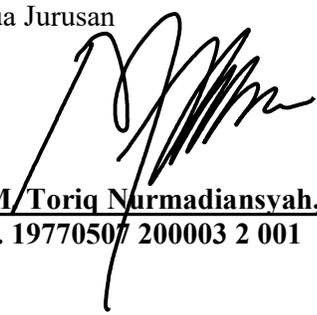
Nama : Fatichatun Ni'mah Farichah
NIM : 19102040069
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUNAN KALIJAGA DEMAK

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial. Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 17 Mei 2023

Mengetahui:

Ketua Jurusan


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si
NIP. 19770507 200003 2 001

Dosen Pembimbing


Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatichatun Ni'mah Farichah
NIM : 19102040069
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUNAN KALIJAGA DEMAK** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 17 Mei 2023

Yang menyatakan,



Fatichatun Ni'mah Farichah
19102040069

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

Almamater Tercinta dan Tersayang

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

Dan mereka bertanya kepadamu (Muhammad) tentang ruh. Katakanlah, “Ruh itu termasuk urusan Tuhanku, sedangkan kamu diberi pengetahuan hanya sedikit.”¹

(QS. Al-Isra’ /17:85)

“Kita bisa dapat yang terbaik, tapi bukan yang sempurna.”²

- Rintik Sedu



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, hlm 290.

² Rintik Sedu, Kuas, Kanvas dan Bulan Kesepian S2, Final Draft, Febuary, 2021, Post Instagram @ntsana 11 May 2022.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita, Baginda Agung Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan untuk kita semua, dan semoga kita semua mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul akhir nanti, aamin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. H. Muhammad Irfai Muslim, S.Pd., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi dukungan bagi seluruh mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah.

5. Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan meluangkan waktu hingga penulisan skripsi ini selesai
6. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, M.M., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah mengarahkan perkembangan perkuliahan dari semester awal hingga akhir.
7. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
8. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. dr. Nugroho Aris Kusuma, M.Kes., selaku Direktur Rumah Sakit Umum Sunan Kalijaga Demak beserta seluruh jajaran telah mengizinkan dan menyediakan informasi terkait penelitian ini.
10. dr. Ika Cahyo Purnomo Sp.An., selaku Ketua Komite Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak yang telah memberikan izin penelitian ini.
11. Kedua orang tua saya, Bapak Dwi Sasongko dan Ibu Mukrromah yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan semangat serta doa kepada saya, agar terus melangkah mencapai cita-cita sehingga saya termotivasi menjadi pribadi yang lebih baik, memberikan manfaat kepada sesama, agama dan negara. Semoga dengan ini saya dapat menjadi pribadi yang sesuai dengan harapan Pak Pin dan Ibu cantik.

12. Adik-adikku tersayang dan tercinta Muhammad Fikri Manfaluti dan Muhammad Fathan Mubina yang selalu memberikan kebahagiaan dan semangat.
13. Keluarga besar saya, Pakde Bude dan Om Tante sekalian yang selalu mendukung dan memberikan motivasi saya agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
14. Pacar saya sekaligus bojo saya Mufid Al Kahfi yang selalu memberikan sangat banyak dukungan dan motivasi, yang selalu memberikan semangat serta menemani saya untuk mengerjakan skripsi ini dari awal hingga akhir dan selalu menemani proses-proses saya. Semoga selalu diberikan kelancaran untuk kedepannya.
15. Sobat-sobat tersayangku Bunda Parwetong, Shoa comel, Tante Ijas, Imanuel zahrotul, Kaka Ziziik, Fira cancuters, Inatsun Razania, dan Aca caltenk, yang selalu membantu meringakan beban saya, selalu memberi semangat untuk saya dan selalu menemani proses saya.
16. Sahabat till jannahku Fatimatus Zahro, yang sudah sangat banyak membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini, selalu memberikan motivasi dan mau direpotkan setiap harinya, selalu memberikan pelajaran pelajaran baru.
17. Teman teman satu kamar saya Alvara dan Giska. Terimakasih sudah mendukung dan selalu menemani saya kalo sedang nangis kangen rumah, terimakasih banyak untuk segala bantuannya.

18. Ghea dan Kopipah yang selalu ributin saya, tapi aku sayang banget. Terimakasih sudah mau menjadi teman baik saya, dan mendukung serta menemani proses saya, dan tidak lupa memberi semangat.
19. Teman-teman kontrakan saya Mba Ilma, Mba Aris, Qorry, Ira, Uswa, Alvara dan Giska yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
20. Terimakasih untuk Tante saya Nur Aini Rohmawati beserta suami yang sudah banyak membantu proses penelitian, dan membantu memberikan doa serta dukungan dan semangat yang banyak.
21. Terimakasih untuk pihak rumah sakit yang sudah membantu Mba April, Mba Armi, Mba Ning Mira, dan Mas Andra.
22. Terimakasih kepada paus ntsana yang sudah menyemangati para teri untuk lebih berkembang, terimakasih sudah hadir kedunia untuk saling menguatkan satu sama lain, dan terimakasih untuk semua karyamu dan sad endingnya, tapi aku sangat sayang padamu paus, karyamu sangat keren.
23. Terimakasih kepada Cipung Rayyanza Malik Ahmad dan Aladya Odetta Nakeya Ayu, mereka yang selalu lucu dan yang membuat saya semangat mengerjakan skripsi.
24. Terimakasih Opick dengan lagu lagunya yang selalu menemani mengerjakan skripsi saya dan juga Niki Zefanya serta lagu lagunya thank you for always be kind Niki.
25. Kepada Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 19 yang sudah mau berkawan baik dan memberi dukungan.

26. Terimakasih kepada pihak pihak yang telah mendukung yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah memberikan bantuan langsung maupun tidak langsung

Tidak adanya nama bukan bermaksud mengurangi rasa terimakasih peneliti, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Aamiin Ya Robbal 'Aalamiin.

Yogyakarta, 17 Mei 2023

Peneliti,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


FATICHATUN NI'MAH FARICHAH
NIM. 19102040069

ABSTRAK

Fatichatun Ni'mah Farichah (19102040069). Skripsi dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak". Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja, serta pengaruh kecerdasan dan kecerdasan intelektual secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak. Dalam penelitian ini menggunakan teori Daniel Goleman yang menyatakan bahwa indikator kecerdasan emosional terdiri atas Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi diri, Empati, dan Ketrampilan sosial, sedangkan teori kecerdasan intelektual menggunakan teori Robbins yang menyatakan indikator kecerdasan intelektual terdiri atas kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, daya ingat, dan teori kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell yang menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri atas *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervisor, Interpersonal impact*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen atau catatan yang berkaitan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSUD Sunan Kalijaga Demak. Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh 120 sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *SPSS 20.00*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kalijaga Demak.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka.....	7
F. Kerangka Teori.....	11
1. Tinjauan Tentang Kecerdasan Emosional.....	11
2. Tinjauan Tentang Kecerdasan Intelektual.....	17
3. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan.....	21
G. Hipotesis.....	25
BAB II METODE PENELITIAN	27
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	27
B. Sumber Data Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Definisi Operasional Variabel.....	32
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Skala Pengukuran Penelitian.....	38

H. Metode Analisis Data	40
I. Sistematika Pembahasan	48
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	51
A. Letak Geografis	51
B. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak	51
C. Visi, Misi dan Motto RSUD Sunan Kalijaga Demak	52
D. Kedudukan, Tugas dan Fungsi	53
E. Susunan Organisasi	55
F. Tempat dan Waktu Penelitian	55
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	77
A. Analisis Karakteristik Responden	77
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	77
2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	78
3. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja Karyawan	79
B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	80
1. Uji Validitas	80
2. Uji Reliabilitas	82
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	83
1. Uji Normalitas	83
2. Uji Heteroskedastisitas	85
3. Uji Multikolinearitas	86
B. Hasil Uji Hipotesis	88
1. Analisis Regresi Linear Berganda	88
2. Uji signifikansi parameter individual (Uji t)	90
3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	92
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	93
C. Pembahasan Hasil Penelitian	94
BAB V PENUTUP	99
A. KESIMPULAN	99
B. SARAN	100
DAFTAR PUSTAKA	103



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional	36
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Intelektual	36
Tabel 2. 3 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 2. 4 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 2. 5 Pengukuran Variabel.....	39
Tabel 3. 1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner.....	55
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	77
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	78
Tabel 4. 3 Lama Kerja Responden.....	79
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	88
Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....	91
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	93
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	94
Tabel 5. 1 Hasil Uji Hipotesis.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Grafindo, 2004), hlm. 309.

baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁴ Kinerja menurut Mangkunegara, Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawan menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁵

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi di dalam tempat ia bekerja dan dapat memberikan yang terbaik untuk instansi serta mampu membuat instansi mempertahankan eksistensinya. Daniel Goleman menyebut kemampuan tersebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Melalui penelitian Daniel Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient* atau kecerdasan intelektual.⁶ Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme dan kemampuan beradaptasi. Saat ini banyak yang

⁴ Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, vol 9:2 (Oktober:2013), hlm. 191.

⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2009), hlm. 9.

⁶ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa El lebih penting daripada IQ*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm. 56.

berpendidikan tinggi namun karirnya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka, serta adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.⁷

Kecerdasan lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.⁸ Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas mental. Kemampuan ini berkaitan dengan proses berpikir seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual baik, maka baginya tidak ada informasi yang sulit. Semuanya dapat disimpan dan diolah, kecerdasan intelektual ini akan mendukung kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁹

Seiring dengan penjelasan di atas dan mengingat pesatnya perkembangan dan persaingan rumah sakit, dirasa oleh Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak bahwa kinerja yang saat ini masih belum optimal dan dikarenakan nya perlu dilakukan terus peningkatan dan

⁷ Adi Putra, dkk., Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, vol. 19:1 (April:2020), hlm. 17.

⁸ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 57.

⁹ Budi Tuwono, *SQ Reformation Rahasia Pribadi Cerdas Spiritual GENIUS HAKIKI Tujuh Tahap Kurikulum Kehidupan Proses Penciptaan Kelimpahan Sejati* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 78.

perbaikan. Meski sudah ada beberapa program pengembangan karyawan seperti pelatihan dan pendidikan, akan tetapi tuntutan kemajuan dan persaingan semakin tinggi. Beberapa faktor yang ingin ditingkatkan di antaranya: fasilitas, tenaga medis, sistem manajemen berbasis daring (*online*), kualitas pelayanan, pengembangan pegawai, dll. Dari sekian banyak faktor yang perlu ditingkatkan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak yakni terkait pengembangan karyawan beberapa diantaranya pihak manajemen perlu meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dalam rangka meningkatkan semangat kinerja yang tinggi dari dalam diri.

Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan RSUD Sunan Kalijaga Demak sebagai pelayanan kesehatan Di Kota Demak. Oleh karena itu, kinerja karyawan dituntut lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.

Di kawasan Kota Demak tepatnya di Kompleks RSUD Sunan Kalijaga Demak merupakan tempat yang sangat strategis dan mudah dijangkau oleh semua orang. RSUD Sunan Kalijaga berada di depan jalan raya dekat dengan terminal Demak sehingga Rumah Sakit tersebut mudah untuk diketahui orang dari luar Kota Demak. RSUD Sunan Kalijaga

mengalami perkembangan yang sangat pesat seperti fasilitas kamar yang bertambah baik. RSUD Sunan Kalijaga Demak dalam aktivitas bekerjanya selalu menekan kepada sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. RSUD Sunan Kalijaga Demak adalah Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Demak yang bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak

D. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan bahan evaluasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik di masa mendatang serta mampu meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bagi karyawan RSUD Sunan Kalijaga Demak.

2. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana penambah informasi bagi para pembaca guna meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, serta sebagai sumber tambahan dan bahan pembandingan jika terdapat peneliti yang melakukan penelitian dengan tema yang serupa.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan peneliti dan sebagai sarana mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang telah diperoleh saat perkuliahan.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak. Secara khusus penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain :

1. **Skripsi** penelitian oleh Tirta Sati Ayu, pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta)”.¹⁰ Lokasi penelitian ini pada

¹⁰ Tirta Sati Ayu, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta)”, *Skripsi* (Jakarta: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, 2018).

Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 81 orang. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, kemudian data dianalisis dengan regresi linier berganda. Menggunakan SPSS versi 22.00 sebagai alat analisis. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aryawan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada :

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
 - b. Objek penelitian terdahulu di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, sedangkan penelitian ini objeknya di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.
 - c. Dalam penelitian yang akan dilakukan tidak terdapat variabel Spiritual.
2. **Skripsi** penelitian karya Ibnu Aziz Mutaqien pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman

Sleman, Yogyakarta”.¹¹ Dalam penelitian ini, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual. Populasi dan Sampel yang dipakai 100 Orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada :

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
 - b. Objek penelitian terdahulu di Rumah Sakit Umum Idaman Sakina Sleman Yogyakarta, sedangkan penelitian ini objeknya di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.
 - c. Dalam penelitian yang akan dilakukan tidak terdapat variabel spiritual dan Stres kerja sebagai variabel intervening
3. **Skripsi** Penelitian karya Jumardi pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”.¹² Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan sampel sebanyak 109 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran

¹¹ Ibnu Aziz Mutaqien, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta”, *Skripsi* (Yogyakarta: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2019).

¹² Jumardi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”, *Skripsi* (Makassar: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin, 2018).

kuesioner, kemudian data dianalisis dengan hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan variabel moderating yang memoderasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Menggunakan SPSS 23.0 *for Windows* sebagai alat analisis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada :

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2018, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini pada tahun 2023.
 - b. Objek penelitian terdahulu di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini objeknya di RSUD Sunan Kalijaga Demak
 - c. Dalam penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan 2 variabel independen, 1 variabel dependen, dan menggunakan variabel moderating (lingkungan kerja).
4. **Jurnal** penelitian karya Aliyah Rahmawati, 2022 dengan judul penelitian "*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota*

Malang".¹³ Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan ke karyawan tersebut serta bagaimana penyelesaian pekerjaan itu sendiri. Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang, tinggi atau rendahnya kemampuan kecerdasan emosional karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada tahun penelitian yaitu pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosi di dalam dirinya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama, makhluk lain dan alam sekitar.¹⁴ Setiap individu memiliki tingkat emosi tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah tertentu yang ia hadapi.

¹³ Aliyah Rahmawati, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, vol. 3:1, (Juni:2022)

¹⁴ *Ibid.*, hlm 63.

Istilah kecerdasan secara harfiah diartikan sebagai tingkat cemerlangnya seseorang individu, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensial sebagai hal utama dari tingkat perasaan yang subjektif.

Menurut Feldman, dalam buku karya Hamzah mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan memahami dunia, berfikir secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan pada tantangan. Dalam pengertian ini, kecerdasan terkait dengan kemampuan memahami lingkungan atau alam sekitar, kemampuan penalaran atau berpikir logis, dan sikap bertahan hidup dengan menggunakan sarana dan sumber-sumber yang ada.¹⁵

Menurut Goleman, Kecerdasan emosional adalah kecerdasan dalam menerima, menilai, mengolah, dan mengendalikan emosi baik individu maupun dengan orang lain disekitarnya. Mengelola emosi dan harus disesuaikan dengan situasi yang tengah dihadapi agar emosi memberikan respon yang positif. Kecerdasan emosional berperan penting di tempat kerja, dalam keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan bahkan kehidupan intelektual.¹⁶ Didalam buku karya Jann Hidajat Tjakratmadja,

¹⁵ Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 59.

¹⁶ Daniel Goleman, *Emotional Interligence Kecerdasan Emosional*, Cetakan Kedua (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019), hlm. 62.

terdapat seorang peneliti di bidang kecerdasan yang bernama Wechsler, Ia mendefinisikan kecerdasan sebagai kapasitas global dari seseorang untuk bertindak secara benar, berpikir secara rasional, dan berperilaku secara efektif sebagai reaksi terhadap lingkungannya.¹⁷

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kecerdasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan seseorang dalam berfikir rasional, bertindak sesuai tujuan tertentu, dan kemampuan menyerap serta menghubungkan informasi yang diperoleh untuk diproses menghadapi lingkungannya.

Kecerdasan menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan orang lain dan diri sendiri serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi dalam kehidupan sehari-hari. Dimana kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, untuk membangun produktif dan meraih keberhasilan.¹⁸

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah setiap saat.¹⁹ Kecerdasan

¹⁷ Jann Hidajat Tjakratmadja dan Donal Crestofel Lantu, *Knowledge Management: dalam Konteks Organisasi Pembelajaran* (Bandung: SBM-ITB, 2006), hlm. 69.

¹⁸ Lautry Luthfiya Sari Labib, *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stress Kerja pada Guru MI 02, MTs, dan MA Mazra'atul Ulum Paciran-lamongan*, Skripsi (Lamongan : Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015), hlm. 14.

¹⁹ Tirta Sati Ayu, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan studi kasus pada pondok pesantren Darunnajah*

emosi yang dikelola dengan baik oleh seseorang, bahkan seseorang itu mampu menggunakan emosi pada waktu yang tepat dan efektif, dapat mempercepat peningkatan kinerja dan keberhasilan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat.

Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi yang efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati serta menjaga beban pikiran agar tidak stres.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat berpengaruh pada diri anak, sehingga kecerdasan emosional memiliki faktor yang mempengaruhinya. Menurut Walgito, faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah:²⁰

Jakarta, *Skripsi* (Jakarta : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018) hlm. 24.

²⁰ Walgito Bimo, *Pengantar Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Dekdikbud, 2006), hlm. 2

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam diri individu itu sendiri berasal dari dua sumber yaitu jasmani dan psikologis. Keadaan jasmani diukur dari kesehatan individu itu sendiri, jika kesehatan baik, maka kecerdasan emosional juga akan baik, dan sebaliknya. Sementara segi psikologis mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang bukan berasal dari diri individu yaitu stimulus dan lingkungan. Jika terjadi kejenuhan stimulus maka akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam kecerdasan emosional tanpa distorsi. Sedangkan lingkungan atau situasi juga akan mempengaruhi khususnya pada proses yang melatarbelakangi kecerdasan emosional.

c. Indikator-indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa indikator yang ada, Daniel Goleman mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi yaitu:²¹

1) Kesadaran diri (*Self awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok

²¹ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence* hlm 56-57

ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2) Pengaturan diri (*Self management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3) Motivasi diri (*Self motivation*)

Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif, serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*empathy*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5) Keterampilan sosial (*Social skill*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan

ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

2. Tinjauan Tentang Kecerdasan Intelektual

a. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Intelektual menurut Sarlito adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional.²²

Hariwijaya mengatakan, bahwa intelegensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh sebab itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional.²³ Kecepatan dan keefektifan dalam menyesuaikan diri dipengaruhi oleh kemampuan berpikir rasional yang perlu dilatih terus menerus,

²² Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Remaja* (Jakarta: CV Rajawali, 2004), hlm. 56

²³ Hariwijaya, M., *Tes IQ Anda: Untuk Studi dan Meraih Puncak Prestasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 6.

kecerdasan intelektual dapat dikembangkan dengan mengoptimalkan kinerja otak disertai latihan praktis.²⁴

Kecerdasan intelektual menurut Sternberg, adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berpikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan menganalisis, logika dan rasio seseorang. Dengan demikian, hal ini berkaitan dengan keterampilan bicara, kecerdasan akan ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak.²⁵

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai kreativitas berpikir memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengolah informasi menjadi nyata. Orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan memanfaatkan segala potensi yang ada pada dirinya dan berupaya untuk mencari solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi untuk mencapai kinerja yang baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Inteligensi orang satu dengan yang lain cenderung berbeda-beda.

Hal ini karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

²⁴ Agus Nggermanto, *Melejitkan IQ, EQ, dan SQ: Kecerdasan Quantum* (Bandung: Nuansa Cendekia, 2015), hlm. 37.

²⁵ Sternberg, R.J., *Psikologi Kognitif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 121.

- 1) Faktor Pembawaan, dimana faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir
- 2) Faktor minat dan pembawaan yang khas, dimana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- 3) Faktor pembentukan, dimana pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi
- 4) Faktor kematangan, dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis, dapat dikatakan telah matang jika ia telah tumbuh atau berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.
- 5) Faktor kebebasan, yang berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Disamping kebebasan memilih metode juga bebas memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.²⁶

Kelima faktor itu saling terkait satu dengan yang lain. Jadi, untuk menentukan kecerdasan seseorang, tidak dapat hanya berpedoman kepada salah satu faktor tersebut.

²⁶ Iskandar, *Psikologi Pendidikan: Sebuah Orientasi Baru* (Jakarta: Gaung Persada (GP) Press, 2009), hlm. 34.

c. Fungsi Kecerdasan Intelektual

Pada dasarnya setiap manusia merupakan makhluk yang diberi akal lebih tinggi dibanding makhluk lain. Akal tersebut dapat membentuk sebuah kecerdasan yang biasa disebut dengan kecerdasan intelektual,²⁷ beberapa fungsi adanya kecerdasan intelektual adalah :

- 1) Menyimpan pengetahuan
- 2) Mendapatkan pengetahuan yang baru
- 3) Dapat memahami sesuatu dengan pemaknaan yang lebih dalam
- 4) Dapat meningkatkan pengetahuan

d. Indikator-indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Robbins,²⁸ Tujuh dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual adalah :

- 1) Kecerdasan Angka

Merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat

- 2) Pemahaman Verbal

Merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar

²⁷ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Grafindo Persada, 2006), hlm. 91.

²⁸ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm 58.

3) Kecepatan Persepsi

Merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat

4) Penalaran Induktif

Merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5) Penalaran deduktif

Merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen

6) Visualisasi Spasial

Merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.

7) Daya Ingat

Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

3. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹ Sedangkan kinerja pegawai menurut Sinambela

²⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm 9.

mendefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama yang dijadikan sebagai acuan.³⁰

Menurut Sedarmayanti, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.³¹

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

³⁰ Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Lp3s, 2012), hlm 136.

³¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), hlm. 260.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.³²

1) Faktor internal pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan internal organisasi

Dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman kerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara

³² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 7.

lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell, terdapat enam kriteria dalam mengukur kinerja seseorang karyawan, untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:³³

1) *Quality* (Kualitas Kerja)

Sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity* (Kualitas Pekerjaan)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koodinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) *Cost Effectiviness* (Efektifitas Biaya)

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud

³³ Bernardin dan Russel, *Human Resource Management an Experiental Approach* (Singapore: Mc Graw-Hill, Inc, 1993), hlm. 383.

untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for Supervisor* (Kebutuhan Akan Pengawasan)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Tingkat sejauh mana karyawan atau karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban awal karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.³⁴

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabeta, 2016), hlm. 82.

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Sunan Kalijaga Demak.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak yang berjumlah 120 responden. Berdasarkan data yang diperoleh serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.
2. Variabel kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak
3. Secara simultan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini menginformasikan kepada pihak manajemen pengelola atau instansi akan adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual baik secara parsial maupun secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada para manajer dalam merumuskan kebijakan meningkatkan kinerja karyawan hendaknya memperhatikan kedua aspek tersebut (EQ dan IQ). Seperti melalui melatih kecerdasan yang beragam, mengadakan *games-games* atau lomba dihari hari tertentu untuk melatih kerjasama tim. Membangun hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja. Serta melakukan evaluasi mengenai kecerdasan emosional seperti mempertahankan kesadaran diri dan meningkatkan empati dan kecerdasan intelektual sehingga hasil kinerja yang dihasilkan karyawan dapat lebih meningkatkan *output* bagi instansi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat menyusun kuesioner

dengan sebaik-baiknya sehingga tidak menimbulkan ambiguitas dan juga diharapkan menambah metode wawancara dalam pengumpulan data primer sehingga data yang diperoleh lebih akurat serta, diharapkan dapat menambah variabel lain, karena berdasarkan hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,479 atau sebesar 47,9% yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh variabel lain yaitu sebesar 52,1%.

Tabel 5. 1 Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil
H1	Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.	Diterima
H2	Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.	Diterima
H3	Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak.	Diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. “Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia*, Vol. 9 No. 2. 2013.
- Arikunto. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Ayu, Tirta Sati. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta)”, *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah. 2018.
- Bernardin dan Russel. *Human Resource Management an Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc. 1993.
- Firdiansyah, Indra. “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warung Gubrak Kepri Mall Kota Batam”, *Jurnal Elektornik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, Vol. 1 No. 1. 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.
- *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.
- *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2007.
- *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2019.
- Hariwijaya, M. *Tes IQ Anda: Untuk Studi dan Meraih Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007.
- Indrianto, Nur. & Supomo, Bambang. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. 2013.
- Iskandar. *Psikologi Pendidikan: Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Gaung Persada (GP) Press. 2009.
- Jumardi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating

- (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”, *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin. 2018.
- Labib, Lautry Luthfiya Sari. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stress Kerja pada Guru MI 02, MTs, dan MA Mazra'atul Ulum Paciran-lamongan, Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2015.
- Lupiyoadi, Rambat & Ikhsan, Bramulya Ridho. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009.
- Moniaga, Yunita P. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Sulut Kantor Pusat)*. 2013.
- Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Cetakan ke-1. Yogyakarta: UPFE-UMY. 2005.
- Muttaqien, Ibnu Aziz. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta”, *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. 2019.
- Nggermanto, Agus. *Melejitkan IQ, EQ dan SQ: Kecerdasan Quantum*. Bandung: Nuansa Cendekia. 2015.
- Priyanti, Dwi. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Yogyakarta: MediaKom. 2008.
- Putra, Adi. Dkk. “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol 19:1. 2020.
- Rahmawati, Aliyah. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, vol. 3:1. 2022.
- Ridwan. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta. 2004.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo. 2004.
- Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Sappaile, Baso Intang. *Pengembangan Standar Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Buletin BNSP: Media Komunikasi dan Dialog Standar Pendidikan. 2007.
- Sarwono, Jonathan. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI. 2007.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. *Psikologi Remaja*. Jakarta: CV Rajawali. 2004.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama. 2011.
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Setiawan, Ferry. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah*. Denpasar: Universitas Udayana. 2014.
- Sinambela. *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Lp3s. 2012.
- Siregar, Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri. 2013.
- *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2010.
- Sternberg, Robert J. *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008.
- Sufren & Natanael, Yonathan. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Elek Media Komputindo. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta. 2016.
- *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. 2017.

- *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. 2019.
-*Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2009.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008.
- Suleiman, *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja yang dikendalikan Umur dan Masa Kerja pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Yogyakarta Tinjauan Aspek Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. 2014.
- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers. 1987.
- Suwandra, I Wayan. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan, Cetakan Pertama*. Bandung: Nilackra. 2018.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Grafindo Persada. 2006.
- Tjakratmadja, Jann Hidajat & Lantu, Donal Crestofel. *Knowledge Management: dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. Bandung: SBM-ITB. 2006.
- Tuwono, Budi. *SQ Reformation Rahasia Pribadi Cerdas Spiritual GENIUS HAKIKI Tujuh Tahap Kurikulum Kehidupan Proses Penciptaan Kelimpahan Sejati*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Walgito, Bimo. *Pengantar Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Dekdikbud. 2006.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-3*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.