

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan yang berada di Jl. Belitung Darat No.118, Banjarmasin, adalah sebagai unsur pemerintahan yang menjalankan tugas dibidang kesehatan terutama di provinsi Kalimantan Selatan. Adapun program yang dilakukan yaitu pembangunan kesehatan. Sehubungan dengan rencana membentuk sumber daya manusia yang memiliki daya tahan dan daya saing untuk pembangunan nasional, maka program pembangunan kesehatan bertujuan agar dapat menumbuhkan kesadaran diri yang terus ditingkatkan, keinginan serta kualitas hidup yang sehat untuk semua orang, sehingga dapat mewujudkan kualitas kesehatan yang tinggi yang dijalankan dengan prinsip nondiskriminatif, partisipasi, dan secara terus-menerus. Oleh sebab itu pemerintah dan juga masyarakat memiliki tanggung jawab bersama dalam pembangunan nasional dan segala usaha yang dilakukan dalam pembangunan tersebut harus didasari oleh pengetahuan yang luas tentang kesehatan serta turut memperhatikan kesehatan masyarakat.¹

¹Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, "Profil Lembaga," dalam <http://dinkes.kalselprov.go.id/profil/profil-lembaga.html>, diakses pada 30 November 2020.

2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

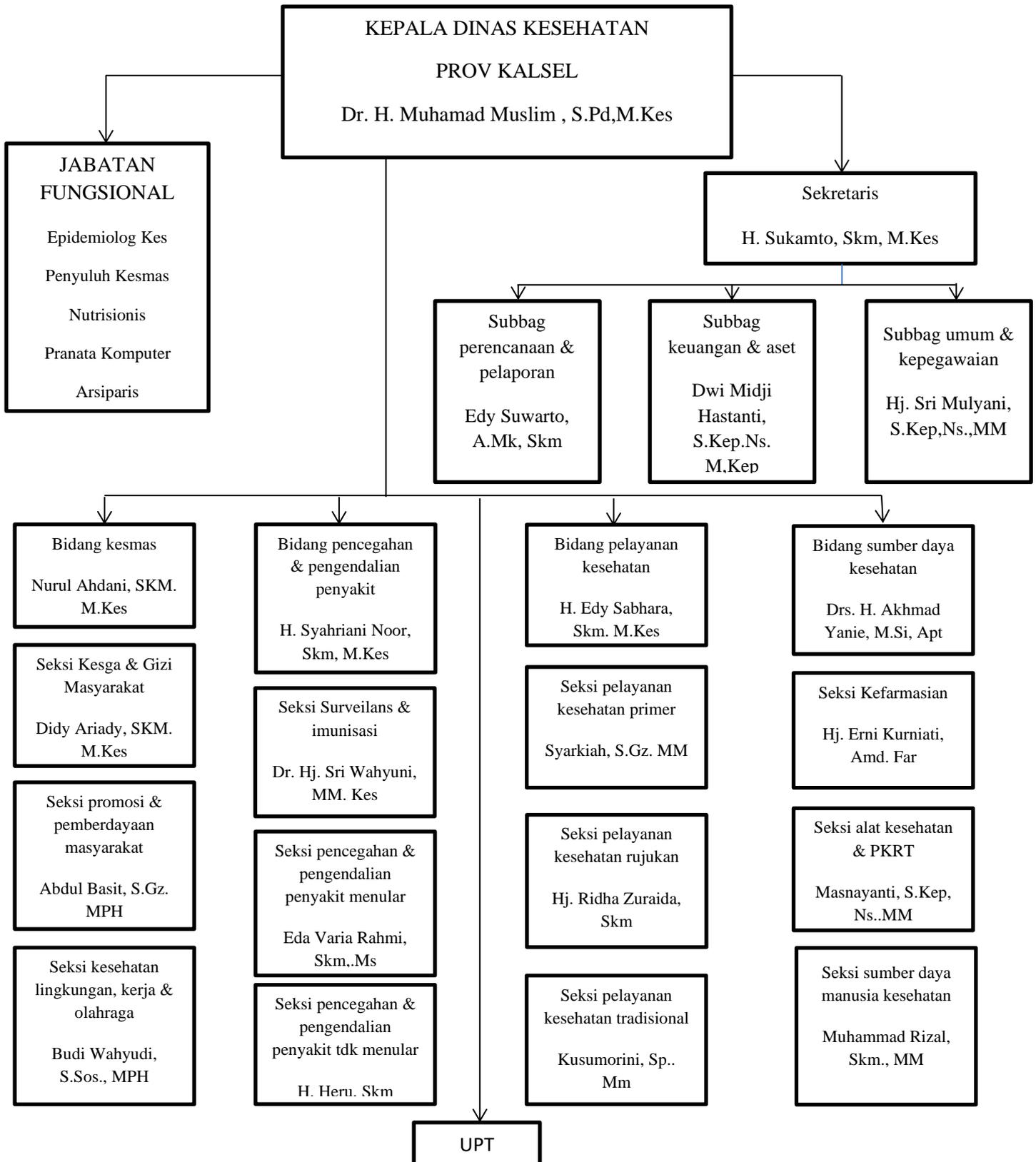
Visi pembangunan kesehatan sesuai dengan visi Gubernur Kalimantan Selatan, yakni: “Kalsel Mapan (Mandiri dan Terdepan) Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Berkelanjutan, berdikari dan Berdaya Saing”. Berdasarkan hal itu, maka harapannya adalah dapat mewujudkan pembangunan kesehatan masyarakat yang mandiri dan memiliki wawasan agar tercipta lingkungan dan perilaku hidup yang sehat serta dapat mendorong seluruh kemampuan yang dimiliki untuk memberikan layanan kesehatan secara menyeluruh dan merata serta berkualitas terhadap seluruh warga atau masyarakat, hal ini agar tercapainya kualitas kesehatan yang paling tinggi sebagai bentuk pelaksanaan nyata terhadap hak asasi manusia dalam ranah kesehatan. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat merupakan tujuan akhir yang ingin ingin diwujudkan sebagai bentuk uraian dari misi kesatu “KALSEL SEHAT” dalam pembangunan kesehatan.²

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan merujuk pada Peraturan Gubernur Nomor 072 Tahun 2016, sebagaimana strukturnya berikut ini:

²Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, “Visi dan Misi,” 11 Maret 2020.

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI DINKES PROV. KALSEL



B. Hasil Uji Instrumen

Pada pengujian alat ukur, dimulai dengan membagikan instrumen berupa skala psikologi terhadap 30 karyawan di kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada tanggal 5 Oktober 2020. Item-item dalam skala ini sudah melalui tahap *Professional Judgement* skala penelitian dengan psikolog Ibu Yulia Hairina, M.Psi, Psikolog dan Bapak Musfichin, M.A. Pemilihan karyawan di kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin menjadi sampel dalam uji validitas ini dikarenakan mempunyai kemiripan karakteristik dengan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan yang menjadi sampel penelitian, hanya saja yang membedakannya adalah Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berada pada tingkat kabupaten atau kota, sedangkan Dinas Kesehatan Provinsi ditingkat provinsi.

1. Uji Validitas

Validitas ialah suatu pengujian yang dilakukan agar dapat mengetahui tingkat kevalidan suatu alat ukur yang akan dipergunakan, sehingga dapat mengukur sesuatu yang akan diteliti oleh peneliti.³ Pengujian ini dilakukan dengan memakai rumus korelasi *product moment* yang telah terprogramkan dengan bantuan *Software SPSS 20* terhadap 30 responden sebagai sampelnya. Agar dapat memperoleh informasi tentang item mana saja yang valid dan gugur, maka pengambilan keputusannya adalah

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 121.

apabila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$, maka item dinyatakan valid.⁴ Berikut ini adalah penjelasannya yang lebih dalam, yaitu:

a. Skala Kecerdasan Emosional

Pembuatan untuk skala ini didasarkan atas 5 aspek dalam skala kecerdasan emosional. Setelah dilakukannya uji coba dari 30 item, maka terdapat beberapa item yang valid maupun tidak valid. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang sudah dilaksanakan, yakni:

TABEL 4.1 *BLUE PRINT* KECERDASAN EMOSIONAL SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jml
			Favorable		Unfavorabel		
			Valid	Tdk Valid	Valid	Tdk Valid	
1	Kesadaran diri	Memahami emosi diri sendiri	1, 20	-	12	-	6
		Menyadari hal yang menyebabkan emosi itu muncul	-	2	13, 23	-	
2	Pengaturan diri	Menangani dan mengekspresikan emosi dengan tepat	3	-	14	21	6
		Mengendalikan emosi diri sendiri	-	-	4, 22	15	
3	Motivasi	Optimis	16	-	5, 24	-	6
		Ketekunan untuk berprestasi dalam bekerja	6, 17	-	25	-	

⁴V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

Lanjutan tabel 4.1 *Blue Print* Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jml
			Favorable		Unfavorabel		
			Valid	Tdk Valid	Valid	Tdk Valid	
4	Empati	Peka dengan perasaan orang lain	7	-	8, 26	-	6
		Mampu untuk Mendengarkan dan menyesuaikan diri dengan orang lain	9	-	27	18	
5	Keterampilan sosial	Mampu membina hubungan dengan orang lain	10, 28	19	-	-	6
		Berkomunikasi dengan orang lain	11	-	29, 30	-	
Jumlah item			11	2	14	3	30

Merujuk pada tabel 4.1 menerangkan dari 30 item yang diuji, menghasilkan 25 item valid dan 5 item yang gugur. Dalam hal ini untuk responden berjumlah atau $N = 30$ maka r tabel sig. 5% = 0,361. Item yang dinyatakan valid apabila r hitung > 0,361. Sehingga jumlah item yang digunakan pada skala ini adalah 25 item, terdiri dari 11 item favorabel dan 14 item unfavorabel.

b. Skala Kecerdasan Spiritual

Skala ini dibuat berdasarkan 9 aspek atau ciri-ciri dalam skala kecerdasan spiritual. Setelah dilakukannya uji coba dari 35 item, maka

terdapat sejumlah item yang valid dan tidak valid. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang sudah dilaksanakan, yakni:

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* KECERDASAN SPIRITUAL SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jml
			Favorable		Unfavorabel		
			Valid	Tdk Valid	Valid	Tdk Valid	
1	Bersikap fleksibel	ASN dalam bekerja mampu untuk menyesuaikan diri dengan mudah dalam berbagai situasi dan kondisi terhadap lingkungan sekitarnya	1, 2, 27	-	16	-	4
2	Kesadaran diri yang tinggi	Kesadaran diri akan tanggung jawabnya dalam bekerja dan dapat mempertimbangkan segala hal yang akan diperbuatnya	26, 28	-	3, 17	-	4
3	Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	ASN bisa menghadapi suatu permasalahan dan mengambil pembelajaran dari permasalahan yang terjadi	18, 35	5	-	4	4
4	Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit	Ketabahan dalam menghadapi suatu permasalahan	19	-	6, 33	7	4

Lanjutan tabel 4.2 *Blue Print* Kecerdasan Spiritual Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jml
			Favorable		Unfavorabel		
			Valid	Tdk Valid	Valid	Tdk Valid	
5	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	Memiliki prinsip hidup yang jelas dan berpedoman dengan norma-norma yang dapat membuat dirinya meraih harapan yang diinginkan	8, 20, 32	-	34	-	4
6	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	Tidak gegabah dalam mengambil keputusan	21	10	31	9	4
7	Kecenderungan untuk melihat keterkaitan dalam berbagai hal (pandangan holistik)	Memiliki prinsip untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ada ditempat kerja dan menjalankan pekerjaan tanpa bertentangan dengan ajaran agama	11, 30	-	12	22	4
8	Memiliki kecenderungan bertanya	Bertanya tentang segala hal yang belum diketahui dalam bekerja	23, 24	-	14	13	4
9	Bidang Mandiri	Kemampuan untuk bekerja secara mandiri, tanpa bergantung pada orang lain	25	-	15, 29	-	3
Jumlah Item			17	2	11	5	35

Untuk tabel 4.2 menerangkan dari 35 item yang diuji, menghasilkan 28 item valid dan 7 item gugur. Dalam hal ini untuk responden berjumlah atau $N = 30$ maka r tabel sig. 5% = 0,361. Item yang dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,361$. Sehingga jumlah item yang digunakan pada skala ini adalah 28 item, terdiri dari 17 item favorabel dan 11 item unfavorabel.

c. Skala Etos Kerja

Skala ini dibuat berdasarkan 8 aspek atau ciri-ciri dalam skala etos kerja. Setelah dilakukannya uji coba dari 32 item, maka terdapat sejumlah item yang valid dan tidak valid. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang sudah dilaksanakan, yakni:

TABEL 4.3 *BLUE PRINT* ETOS KERJA SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jml
			Favorable		Unfavorabel		
			Valid	Tdk Valid	Valid	Tdk Valid	
1	Kerja adalah rahmat	Melakukan pekerjaan dengan ketulusan dan penuh rasa syukur	17	1	13	18	4
2	Kerja adalah amanah	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab	2	-	10, 19	31	4
3	Kerja adalah panggilan	Bekerja dengan total dan penuh integritas	11, 29, 32	-	3	-	4
4	Kerja adalah aktualisasi	Melakukan pekerjaan dengan usaha keras dan penuh semangat	20, 28, 30	-	12	-	4

Lanjutan tabel 4.3 *Blue Print* Etos Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jml
			Favorable		Unfavorabel		
			Valid	Tdk Valid	Valid	Tdk Valid	
5	Kerja adalah ibadah	Bekerja serius dengan penuh kecintaan, pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan	4, 21, 26	-	7	-	4
6	Kerja adalah seni	Bekerja dengan kesenangan dan penuh kreatifitas	5, 24	-	16, 22	-	4
7	Kerja adalah kehormatan	Melakukan pekerjaan dengan ketekunan dan keunggulan	6, 23	15	-	8	4
8	Kerja adalah pelayanan	Melakukan pekerjaan sebaik-baiknya serta penuh kerendahan hati	14, 25, 27	-	9	-	4
Jumlah Item			18	2	9	3	32

Untuk tabel 4.3 menerangkan dari 32 item yang diuji, menghasilkan 27 item valid dan 5 item yang gugur. Dalam hal ini untuk responden berjumlah atau $N = 30$ maka r tabel sig. 5% = 0,361. Item yang dinyatakan valid apabila r hitung > 0,361. Sehingga jumlah item yang digunakan pada skala ini adalah 27 item, terdiri dari 18 item favorabel dan 9 item unfavorabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai konsistensi atau seberapa jauh instrumen bisa dipercaya serta mampu untuk dijadikan sebagai alat ukur untuk memperoleh data. Reliabilitas menunjukkan kepada tingkat keandalan sesuatu.⁵ Pada uji reliabilitas dalam hal ini memakai bantuan program *Software SPSS 20*, jadi dalam pengambilan keputusannya bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai Alpha > 0,60 maka item dinyatakan reliabel.⁶

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KECERDASAN EMOSIONAL

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,955	25

Merujuk pada tabel 4.4 hasil untuk nilai *Cronbach's Alpha* 0,955 > 0,60. Jadi, hasil dari pengujian reliabilitas variabel kecerdasan emosional dikatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan pengambilan keputusan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

TABEL 4.5 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KECERDASAN SPIRITUAL

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,949	28

Merujuk pada tabel 4.5 hasil untuk nilai *Cronbach's Alpha* 0,949 > 0,60. Maka hasil dari pengujian reliabilitas variabel kecerdasan spiritual

⁵Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, 221-222.

⁶Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

dikatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan pengambilan keputusan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

TABEL 4.6 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM ETOS KERJA

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,953	27

Merujuk tabel 4.6 hasil untuk nilai *Cronbach's Alpha* $0,953 > 0,60$. Jadi, hasil dari pengujian reliabilitas variabel etos kerja dikatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan pengambilan keputusan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Agar dapat memperoleh informasi apakah sebaran data terkait variabel penelitian itu terdistribusi dengan normal atau tidaknya dilakukanlah pengujian yang disebut uji normalitas. Teknik yang diterapkan untuk pengujian ini yakni *Kolmogorov-Smirnov*, dikarenakan jumlah sampelnya lebih dari 50 orang dan untuk pengambilan keputusannya ialah data terdistribusi normal, jika nilai sig $> 0,05$.⁷

⁷Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 52-55.

TABEL 4.7 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.92364898
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.018
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251

Merujuk pada tabel 4.7 telah dipaparkan hasilnya dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasilnya adalah nilai signifikansinya sebesar $0,251 > 0,05$. Dikarenakan nilai sig $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya sebaran data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Agar dapat mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dilakukanlah pengujian yang disebut uji linearitas. Hubungan yang linier memberi arti bahwasanya perubahan yang terjadi pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya ialah apabila nilai signifikansi (*linearity*) $p < 0,05$, maka hubungan bersifat linear.⁸

⁸Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 56.

TABEL 4.8 HASIL UJI LINEARITAS KECERDASAN EMOSIONAL (X1) DENGAN ETOS KERJA (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Kecerdasan Emosional	Betw een Groups	(Combin ed)	2544.504	25	101.780	3.303	.001
		Linearity	1474.495	1	1474.495	47.848	.000
		Deviatio n from Linearity	1070.008	24	44.584	1.447	.155
	Within Groups		1109.383	36	30.816		
	Total		3653.887	61			

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa data signifikan karena nilai $p < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas kecerdasan emosional (X1) dan variabel etos kerja (Y).

TABEL 4.9 HASIL UJI LINEARITAS KECERDASAN SPIRITUAL (X2) DENGAN ETOS KERJA (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Kecerdasan Spiritual	Betw een Groups	(Combined)	2556.937	26	98.344	3.138	.001
		Linearity	2172.195	1	2172.195	69.307	.000
		Deviation from Linearity	384.742	25	15.390	.491	.966
	Within Groups		1096.950	35	31.341		
	Total		3653.887	61			

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa data signifikan karena nilai $p < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas kecerdasan spiritual (X2) dan variabel etos kerja (Y).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Suatu pengujian yang tujuannya agar memperoleh informasi apakah terdapat kemiripan yang terjadi diantara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya disebut dengan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas perlu dilaksanakan demi menghindari kebiasaan pada saat mengambil keputusan terhadap pengaruh pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat saat uji parsial. Maka untuk pengambilan keputusannya, apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan antara 1-10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁹

TABEL 4.10 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.169	7.486		2.160	.035		
	Kecerdasan Emosional	.051	.151	.047	.341	.734	.357	2.803
	Kecerdasan Spiritual	.721	.136	.733	5.287	.000	.357	2.803

Dari tabel 4.10 terkait uji multikolinieritas diketahui bahwasanya hasil pada variabel kecerdasan emosional sebesar VIF=2,803 dan hasil pada variabel

⁹Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 185.

kecerdasan spiritual sebesar VIF=2,803. VIF dari hasil uji multikolinieritas masih diantara 1-10. Jadi kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolinieritas atau kemiripan diantara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu pengujian dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah terjadi perbedaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam sebuah model regresi disebut dengan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (*Spearman's Rho*) yakni mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.¹⁰ Tidak adanya gejala heteroskedastisitas, jika sig > 0,05.

TABEL 4.11 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

			Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.723**	-.067
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.607
		N	62	62	62
	Kecerdasan Spiritual	Correlation Coefficient	.723**	1.000	-.093
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.473
		N	62	62	62
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.067	-.093	1.000
		Sig. (2-tailed)	.607	.473	.
		N	62	62	62

¹⁰Diah Nurdiana, "Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas," *MENARA Ilmu*, Vol. XII. No. 6, Juli 2018, 81.

Dari tabel 4.11 diketahui bahwasanya untuk variabel bebas yakni kecerdasan emosional menghasilkan nilai $0,607 > 0,05$. Sedangkan pada kecerdasan spiritual menghasilkan nilai $0,473 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya pada model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Berarti untuk pengujian model regresi dapat dilanjutkan.

3. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Statistik deskriptif merupakan teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan dari teknik ini agar dapat memberi suatu pendeskripsian terhadap objek yang dilakukan pengamatan tanpa adanya maksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.¹¹ Adapun hasil uji deskriptif, yaitu:

TABEL 4.12 DESKRIPTIF STATISTIK DATA PENELITIAN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	62	61	100	75.87	7.105
Kecerdasan Spiritual	62	73	109	89.16	7.872
Etos Kerja	62	73	105	84.34	7.739
Valid N (listwise)	62				

Dari tabel 4.12 diketahui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari skala variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etos kerja.

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 147.

TABEL 4.13 JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	30.6	30.6	30.6
	Perempuan	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Dari tabel 4.13 untuk jenis kelamin, jumlah untuk laki-laki sebanyak 19 dan persentase 30,6%, kemudian untuk perempuan sebanyak 43 dan persentase 69,4%.

TABEL 4.14 USIA RESPONDEN

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30	15	24.2	24.2	24.2
	31 – 40	25	40.3	40.3	64.5
	41 – 50	12	19.4	19.4	83.9
	51 – 60	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Dari tabel 4.14 terkait usia responden, diketahui bahwasanya untuk usia 20-30 tahun ada berjumlah 15 responden dengan persentase 24,2%. Untuk usia 31-40 tahun ada berjumlah 25 responden dengan persentase 40,3%. Untuk usia 41-50 tahun ada berjumlah 12 responden dengan persentase 19,4%. Sedangkan untuk usia 50-60 tahun ada sebanyak 10 orang dengan persentase 16,1%.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sebelumnya sudah diajukan, peneliti mengujinya dengan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ialah suatu teknik analisa yang digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Cara

pengambilan keputusannya dalam uji regresi linear berganda yakni apabila taraf signifikansi atau p value < 0,05 maka Ha diterima dan apabila taraf signifikansi atau p value > 0,05 maka Ha ditolak.¹² Hipotesis yang ada pada penelitian ini memiliki satu hipotesis mayor dan dua hipotesis minor yang akan diuji, yaitu:

a. Uji hipotesis minor yakni hipotesis yang terdiri atas beberapa bagian dari hipotesis mayor (satu variabel bebas dengan variabel terikat).

1) Hipotesis Minor X1

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

TABEL 4.15 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.834	8.276		3.847	.000
	Kecerdasan Emosional	.692	.109	.635	6.371	.000

Dari tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi variabel bebas X1 kecerdasan emosional adalah 0,000. Hal ini menyatakan bahwasanya Ha diterima karena $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi atau p value < 0,05). Sehingga ditarik kesimpulan

¹²Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 154.

bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

TABEL 4.16 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MINOR X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.404	.394	6.027

Berdasarkan tabel 4.16 didapatkan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.404 artinya pengaruh variabel bebas (X1) kecerdasan emosional terhadap variabel terikat (Y) etos kerja yaitu sebesar 40,4%.

2) Hipotesis Minor X2

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

TABEL 4.17 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.753	7.234		2.316	.024
	Kecerdasan Spiritual	.758	.081	.771	9.379	.000

Dari tabel 4.17 diketahui nilai signifikansi variabel bebas X2 kecerdasan spiritual adalah 0,000. Hal ini menyatakan bahwasanya Ha diterima karena $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi atau p value $< 0,05$). Sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

TABEL 4.18 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MINOR X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.588	4.969

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,594 yang mengandung arti untuk pengaruh variabel bebas (X2) kecerdasan spiritual terhadap variabel terikat (Y) etos kerja yaitu sebesar 59,4%.

- b. Uji Hipotesis Mayor yakni hipotesis yang mencakup kaitan seluruh variabel dan objek penelitian. Hipotesis mayor yang akan diuji, yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

TABEL 4.19 HASIL UJI HIPOTESIS MAYOR

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2175.106	2	1087.553	43.391	.000 ^b
	Residual	1478.781	59	25.064		
	Total	3653.887	61			

Dari tabel 4.19 diketahui bahwasanya untuk nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etos kerja adalah 0,000. Hal ini menyatakan bahwasanya H_a diterima karena $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi atau $p \text{ value} < 0,05$). Sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

TABEL 4.20 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MAYOR

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.582	5.006

Merujuk pada tabel 4.20 diterangkan bahwasanya untuk nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,595. Berarti untuk variabel bebas kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan memberi sumbangan efektif atau pengaruhnya terhadap variabel terikat etos kerja sebesar 59,5% , sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan

Menurut Mochtar Buchori mendefinisikan etos kerja adalah suatu bentuk penilaian atau cara pandang individu atau kelompok terhadap kerja dalam bersikap serta berperilaku ketika melakukan pekerjaannya.¹³ Sinamo menyatakan, etos kerja ialah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹⁴ Jadi, etos kerja ialah sikap atau perspektif seseorang terhadap kerja yang mempengaruhi tindakannya dalam menjalankan pekerjaan disertai kesadaran dan keinginan sendiri untuk patuh terhadap aturan dan nilai yang telah ditetapkan, dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil kerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Gambaran etos kerja ditinjau melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jansen Sinamo yang dimasukkan pada skala disesuaikan berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh peneliti pada definisi operasional dan landasan teori. Aspek-aspek etos kerja tersebut diantaranya, yakni kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.¹⁵

Faktor yang menurut peneliti berpengaruh terhadap etos kerja diantaranya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Daniel Goleman menyatakan kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) ialah

¹³Artina Sari Lubis, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang" *Skripsi* (Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018), 16.

¹⁴Rian Oztary Hardiansyah, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), 5.

¹⁵Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2015), 29.

kemampuan individu untuk mengenali kondisi perasaannya, untuk memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan oranglain.¹⁶ Lalu, kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) menurut Zohar dan Marshall ialah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kemampuan untuk memberi nilai bahwasanya tindakan dan jalan hidup individu itu lebih bermakna dibanding dengan hal lain.¹⁷

Gambaran EQ dilihat dari beberapa aspek yang telah disampaikan Daniel Goleman, dimana beberapa aspek itu berhubungan dengan perilaku yang menggambarkan EQ individu. Beberapa aspek itu, yakni kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.¹⁸ Sedangkan gambaran SQ merujuk dari indikator yang dipaparkan Zohar dan Marshall, dimana indikator itu berhubungan tentang perilaku yang menggambarkan kecerdasan spiritual individu. Indikator tersebut, diantaranya bersikap fleksibel, kesadaran diri yang tinggi, mampu untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai, keengganan untuk

¹⁶Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016), 512.

¹⁷Alifah Diana Rosdaranita, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), 15.

¹⁸Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, 513-514.

menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpandangan holistik, memiliki kecenderungan bertanya, serta bidang mandiri.¹⁹

Terdapat tiga hipotesis kerja (H_a) yang dikemukakan peneliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah pertama dan uji hipotesis pertama, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, karena $0,000 < 0,05$ dengan sumbangan efektifnya yakni 40,4%. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruhnya terhadap etos kerja.

Kecerdasan emosional adalah rasa keterkaitan antara emosional dan perilaku seseorang. Dengan kemampuan mengelola pikiran atau emosional, individu dapat merasa serta menghadirkan emosi yang positif di dalam diri yang pada akhirnya menjadikan individu yang bersangkutan lebih bisa mengerti, paham dan peduli terhadap orang ataupun lingkungan sekitarnya dengan memandang suatu peristiwa dengan cara yang lebih positif. Dalam dunia kerja khususnya pada karyawan dalam hal ini berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) tentunya memiliki tugas dan kewajiban untuk memberikan suatu pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Saat memberikan pelayanan, karyawan tentunya akan selalu terjadi interaksi dengan orang-orang yang karakteristiknya berbeda-beda. Interaksi dan komunikasi yang terjadi ini secara langsung ataupun tidak langsung melibatkan unsur emosi

¹⁹Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual* (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2007), 14.

atau afeksi, sehingga diperlukan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi bagi setiap orang.²⁰

Kecerdasan emosional juga mampu meningkatkan etos kerja seseorang dalam bekerja. Orang yang memiliki kecerdasan emosional baik personal atau sosial di lingkungan kerjanya, dapat mengelola perasaan atau kecemasan agar kemampuannya dalam bekerja tidak terganggu. Orang yang mempunyai kemampuan ini juga bisa menciptakan suatu hubungan yang baik kepada oranglain di tempat kerja sehingga dapat mengurangi perasaan tegang dalam diri setiap orang. Kecerdasan emosi tentunya juga dapat menjadikan ketahanan serta semangat dalam bekerja seseorang meningkat, akibatnya dapat memunculkan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. Kemampuan untuk mengelola serta mengatur emosi dengan baik tentunya akan berpengaruh terhadap cara pandang serta perilaku seseorang dalam bekerja yang disebut etos kerja. Semakin tingginya kecerdasan emosi yang dimiliki para karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat etos kerja yang dimilikinya. Sebaliknya jika kecerdasan emosionalnya rendah, maka etos kerja yang dimilikinya juga akan rendah atau kurang.²¹

Dengan EQ yang tinggi dapat membuat seseorang mempunyai emosi yang stabil pada dirinya. Kestabilan adalah kemampuan seseorang untuk mengekspresikan reaksi yang baik dan kemampuan dalam mengelola serta mengatur emosionalnya agar dapat menunjukkan suatu perilaku yang positif.

²⁰Antonius Septian Nugroho, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, 2014), 56-57.

²¹Nugroho, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta", 57-58.

Individu yang emosionalnya stabil dapat menyesuaikan diri dengan baik pula terhadap orang maupun lingkungan disekitarnya, mampu mengatasi suatu permasalahan dengan cara yang obyektif.²²

Kemudian berdasarkan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah kedua dan uji hipotesis kedua, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, karena $0,000 < 0,05$ dan sumbangan efektifnya, yakni 59,4%. Berdasarkan hasil analisa, menyatakan bahwasanya kecerdasan spiritual juga mempunyai pengaruhnya terhadap etos kerja.

Kecerdasan spiritual ialah kemampuan seseorang dalam memberikan makna terhadap segala pekerjaan yang dilakukannya, serta mampu menilai setiap perilaku tentang hal-hal positif dan negatif. Seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika menyadari akan makna dari pekerjaan yang dilakukan itu dan bersangkutan dengan tujuan hidupnya. Kecerdasan spiritual dapat membuat individu untuk berpikir dengan kreatif, memiliki wawasan yang luas sehingga menjadikan individu tersebut dalam bekerja menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual erat kaitannya dengan kemampuan individu dalam memberikan makna dalam setiap hal ataupun peristiwa secara positif serta mampu dalam menyelesaikan suatu permasalahan apapun kondisinya. Seseorang yang semakin cerdas spiritualnya, ketika menjalankan suatu pekerjaan dan itu merupakan bagian dari tanggung jawabnya akan merasakan

²²Ayu Widya Astuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin" *Skripsi* (Banjarmasin: Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari, 2018), 83.

kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut karena cerdas secara spiritual artinya seseorang telah mempunyai kesadaran yang tinggi serta pengabdian dan tanggung jawab yang penuh dalam bekerja.²³

Untuk menjawab rumusan masalah ketiga dan uji hipotesis ketiga, maka dilakukan analisis dan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, karena $0,000 < 0,05$. Dan diketahui juga bahwasanya untuk variabel bebas kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan memberi besaran pengaruh terhadap variabel terikat etos kerja sebesar 59,5% sedangkan 40,5% dikarenakan faktor lain.

Berdasar pada hasil analisa yang sudah dilakukan, maka bisa ditarik kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini menyatakan bahwa etos kerja seseorang tidak mutlak karena pengaruh dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memang dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja, akan tetapi seseorang yang beretos kerja tinggi dapat dipengaruhi juga dikarenakan beberapa faktor luar yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal itu dibuktikan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Diyah Fitriyani, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran dengan judul “Faktor-faktor Yang

²³Dinda Ayu Ardiansari, “Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan” *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2017), 19.

Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga”. Disebutkan beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh pada etos kerja diantaranya gaji, agama, disiplin, kondisi lingkungan, tingkat pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi.²⁴ Begitu juga penelitian dari Karyoto yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang” menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yakni hubungan antar manusia (*Human Relation*) dan kondisi fisik lingkungan.²⁵

Tingginya semangat bekerja yang dimiliki merupakan suatu bentuk gambaran tentang tingginya etos kerja yang dimiliki oleh individu tersebut. Jika dihubungkan dengan kondisi hidup masyarakat yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi harus menjadi suatu syarat mutlak untuk dimiliki serta ditumbuhkan dalam diri setiap individu. Hal tersebut dapat memberikan pemahaman dan pola pikir serta sikap kepada individu yang bersangkutan untuk mampu menilai tinggi terhadap kesungguhan serta kerja keras terutama dalam bekerja, hal tersebut agar dapat mengurangi atau menghilangkan sikap dan perilaku yang asal-asalan dalam bekerja.²⁶

Pentingnya etos kerja dalam dunia pekerjaan terutama pada karyawan disuatu organisasi, perusahaan ataupun instansi-instansi pemerintahan salah satunya di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan,

²⁴Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran, “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* Vol. 8, No. 1, 2019, 32.

²⁵Karyoto, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang,” *IC-Tech* Volume XII No. 2, Oktober 2017, 52-53.

²⁶Hardiansyah, “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, 74.

ketika seorang karyawan mampu menilai hasil kerja dengan sangat positif, maka akan dapat meningkatkan etos kerja pada dirinya. Dan ketika seorang karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan ketekunan, keuletan dan lain sebagainya dalam mewujudkan cita-cita, maka secara tidak langsung akan meningkatkan etos kerja pada dirinya. Jadi, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, membuat kinerjanya meningkat di tempat kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaan. Adapun individu yang mempunyai etos kerja tinggi dapat dilihat dari perilakunya, yakni bersikap adil, berusaha dengan keras, bertanggung jawab, disiplin atau tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, mau bekerja sama, saling hormat dan menghargai dengan sesama rekan kerja dan lain sebagainya.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dijalankan dan dalam penyusunannya telah disesuaikan berdasar pada tata aturan penulisan karya ilmiah, namun dalam hal ini ada terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Dalam penelitian ini untuk faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja hanya terdiri atas dua variabel, yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sedangkan masih terdapat banyaknya faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruhnya terkait etos kerja.
2. Dalam hal wawancara yang dilakukan, penelitian ini hanya sebatas melakukan wawancara untuk studi pendahuluan.

3. Adanya keterbatasan peneliti ketika melakukan pengambilan data di lapangan yaitu lamanya waktu yang dibutuhkan dalam pengambilan data.
4. Dalam pengisian kuesioner para responden kadang-kadang memberikan atau menjawabnya tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya atau menjawab dengan asal-asalan.