

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH MEDAN

Inni Kusriani Pandiangan¹, Bagus Handoko², Sarah Imelda³

¹Universitas Harapan Medan
innikusriani.pandia@gmail.com

²Universitas Harapan Medan
baguscripta@gmail.com

³Universitas Harapan Medan
Sarahimelda84@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether emotional quotient affects employee performance mediated by work ethic at the General Hospital of Muhammadiyah Medan. The variables studied in this study were emotional quotient, work ethic and employee performance. Path analysis research design is used as an analysis to determine the direct or indirect effect. In this study, the sample population was 111 employees of the General Hospital of Muhammadiyah Medan. Based on the results of the analysis, it was found that the emotional quotient variable had a significant effect on employee performance, namely 0.537 or 53.7%, the emotional quotient variable had a positive and significant effect on work ethic of 0.567 or 56.7%, the work ethic variable had a positive and significant effect on employee performance by 0.395 or 39.5% and the work ethic variable has a positive effect in mediating the emotional quotient variable and employee performance.

Keywords : *emotional quotient, work ethic, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah variabel *emotional quotient*, etos kerja dan kinerja karyawan. Desain penelitian *path analysis* digunakan sebagai analisis untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini populasi yang menjadi sampel yaitu 111 orang karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Variabel *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%, variabel *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja sebesar 0,567 atau 56,7 %, variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,395 atau 39,5% serta variabel etos kerja berpengaruh positif dalam memediasi antara variabel *emotional quotient* dan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Emotional Quotient, Etos Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan bukan hanya semata – mata dikarenakan sumber daya alam yang tersedia, mesin, modal dan material. Akan tetapi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Sumber daya manusia sebagai suatu kemampuan terpadu dari daya pikir maupun daya fisik yang dimiliki oleh seseorang, tingkah laku maupun sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset dari berbagai aspek pengelolaan terutama yang berkaitan mengenai eksistensi organisasi.

Organisasi ataupun perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sinambela (2012:5) mendefinisikan kinerja sebagai “Suatu tingkat keberhasilan individu maupun lembaga dalam menjalankan pekerjaannya”. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan, karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan atau pegawai pada perusahaan dapat dikaji menggunakan beberapa variabel, diantaranya adalah dengan etos kerja dan *emotional quotient* (kecerdasan emosional) yang dimiliki oleh setiap karyawan. pada praktiknya,

kecerdasan emosional maupun etos kerja setiap karyawan tidak sama. Hal itu berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Murni (2016), mengatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional quotient*) ialah “Kemampuan dalam memahami perasaan diri sendiri dan perasaan individu lain, kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik terhadap diri sendiri dan terhadap orang lain”. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola stress, menemukan jalan yang tepat dalam menghadapi stress yang ada pada dirinya.

Kecerdasan emosional mampu membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadiannya melalui sikap dan mental, sebab sukses atau tidaknya seseorang dalam pekerjaan tidak hanya karena faktor kecerdasan intelektual saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional. kecerdasan emosional yang dimiliki mampu melatih karyawan untuk mengembangkan kecerdasan hati seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme, dan kemampuan beradaptasi. Antonio (2013), mengatakan bahwasanya “Prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*emotional quotient*) yang menduduki posisi pertama”.

Rumah sakit adalah salah satu lembaga (perusahaan) profit yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Untuk memaksimalkan kinerja organisasi rumah sakit, maka diperlukan landasan organisasi yang kuat agar dapat bertahan dalam persaingan di sektor jasa pelayanan kesehatan. Salah satu komponen yang paling penting adalah memperkuat dan memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan.

Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara adalah rumah sakit milik swasta dengan tipe kelas D. Berdasarkan informasi yang diperoleh pada saat melakukan pra survey, kecerdasan emosional merupakan permasalahan yang terdapat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Dari informasi yang didapat, kecerdasan emosional (*emotional quotient*) rumah sakit masih rendah, dikarenakan masih banyak karyawan yang belum mampu mengelola emosinya dan ditambah lagi beban kerja karyawan di rumah sakit yang berat sehingga hal itu membuat para karyawan kesulitan dalam mengelola emosi mereka.

Selain itu, seluruh karyawan rumah sakit sama sekali belum pernah mendapatkan ataupun mengikuti pelatihan kecerdasan emosional. padahal pelatihan kecerdasan emosional mampu membuat karyawan untuk lebih bisa meningkatkan kecerdasan emosional dalam diri mereka dikarenakan pada pelatihan kecerdasan emosional para karyawan akan mendapatkan ilmu mengenai pengelolaan emosi yang baik.

Kecerdasaan emosional yang rendah tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dalam ilmu psikologi bahwa wawasan yang dimiliki oleh individu tidak hanya bergantung pada kecerdasan logis dan linguistik saja, namun ada berbagai wawasan lain yang dapat membuka pemikiran banyak individu, memberikan pelayan yang baik, mengenai faktor keberhasilan dalam hidup seperti kompetensi dan kecerdasan emosional. “Prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menduduki posisi pertama” (Antonio, 2013).

Simanjuntak (2012), mendefenisikan etos kerja sebagai “Serangkaian praktik kerja yang positif yang dibangun dalam partisipasi yang solid, keyakinan yang sentral, juga tanggung jawab penuh terhadap pandangan dunia kerja yang dibutuhkan”. Jika karyawan memiliki etos kerja yang baik, maka hal itu mampu meningkatkan kinerja yang baik pula. Permasalahan yang terdapat di rumah sakit umum muhammadiyah adalah mengenai etos kerja, yaitu terdapat karyawan yang pasif dan adanya sikap mengeluh pada pekerjaan mereka sendiri. Apabila masalah etos kerja ini tidak diselesaikan, maka etos kerja akan menurun dan hal itu juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. kinerja yang rendah itu akan berpengaruh terhadap produktivitas rumah sakit dan tujuan rumah sakit tidak akan tercapai.

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Pengertian *Emotional Quotient*

Menurut Murni (2016), kecerdasan emosional (*emotional quotient*) ialah kemampuan dalam memahami perasaan diri sendiri dan perasaan individu lain, kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik terhadap diri sendiri dan terhadap orang lain.

Indikator *Emotional Quotient*

Menurut Goleman (2016:58) indikator *emotional quotient* ada 5 poin yaitu:

1. Motivasi Diri, merupakan suatu faktor yang mampu mendorong perilaku individu untuk mampu melakukan banyak aktifitas tertentu.
2. Kecakapan Dalam Membina Hubungan Dengan Orang Lain, kemampuan dalam bersosialisasi merupakan kemampuan ketika ketika membina hubungan dengan orang lain, dalam mempengaruhi maupun memimpin orang lain, mampu memahami situasi maupun kondisi sosial serta mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam berkomunikasi yang baik dengan orang lain.
3. Pengaturan diri adalah kemampuan individu dalam mengetahui kebutuhan yang ada didalam dirinya seperti halnya mampu memahami perasaan yang ada didalam dirinya.
4. Kesadaran diri merupakan suatu kemampuan diri dalam mengendalikan diri serta emosi serta mampu menjadikannya sebagai pertimbangan dalam melakukan tindakan dan kemampuan untuk memiliki kepercayaan diri yang lebih baik.
5. Empati adalah kemampuan dalam memahami perasaan orang lain dan mampu melihat dari berbagai hal dan perspektif individu lain dan bisa membantu orang lain.

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan perilaku yang dimiliki oleh karyawan seperti halnya kerja keras, disiplin waktu serta mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat di lingkungan kerja merupakan ciri khas dari intensitas etos kerja yang tinggi (Darmawan, 2013).

Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun, dkk., (2017) mengemukakan indikator- indikator etos kerja sebanyak 4 poin, diantaranya adalah :

1. Disiplin, merupakan perbuatan patuh kepada prinsip – prinsip yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis serta siap mendapatkan hukuman jika melanggar aturan – aturan tersebut.
2. Kerja keras merupakan sikap untuk berbuat sekuat tenaga dalam mendapatkan tujuan yang akan dicapai dengan menggunakan waktu yang optimal hingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak maupun kesusahan yang dialami.
3. Tanggung jawab adalah sikap yang ditunjukkan pada saat diberikan tanggung jawab dan melaksanakannya dengan kesungguhan.
4. Kerajinan merupakan sikap bersungguh – sungguh, teratur dan rajin dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2012) bahwasanya kinerja merupakan pencapaian maupun prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

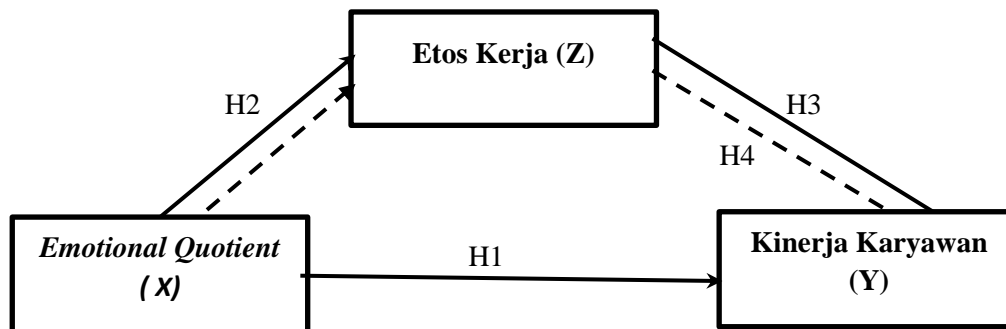
Indikator Kinerja Karyawan

Rojikin (2015), mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas adalah tingkatan daripada hasil akhir yang didapatkan dan telah memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan ataupun organisasi.
2. Kuantitas adalah banyaknya jumlah yang dihasilkan selama melakukan aktivitas.
3. Ketepatan waktu merupakan lamanya waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.
4. Efektivitas merupakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dan latar belakang masalah diatas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan yaitu :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan “ jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, sebab jawaban yang diberikan baru yang didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan dengan fakta empiris yang diperoleh menggunakan pengumpulan data.berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesis yang masih menggunakan pengujian untuk kebenarannya, yaitu :

- H₁ : *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit umum Muhammadiyah Medan.
- H₂ : *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap etos kerja di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.
- H₃ : Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.
- H₄ : *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto (2015:21) penelitian kuantitatif merupakan “Pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tentang survei yang dilakukan”. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Siyoto (2015:21) penelitian survey merupakan, “Metode penelitian yang membutuhkan kuesioner sebagai instrumen pokok dalam pengumpulan data”. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Mandala By Pass No. 27, Kelurahan Tegal Sari Mandala I, Kecamatan Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20223. Waktu penelitian dilakukan dari 3 Agustus sampai dengan 31 Agustus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan yang memiliki jumlah sebanyak 111 karyawan. Adapun sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 111 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel yang diambil tidak menggunakan pengacakan namun menggunakan seluruh populasi karyawan untuk dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil.

Teknik Analisis Data

Berikut ini adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan yaitu :

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.
 - b. Uji Reliabilitas dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas dengan menggunakan *one-sample – kolmogrof – smirnov test*, maka adapun dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi dengan normal ataupun layak., dan sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal atau tidak layak.

- b. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini memerlukan uji glesjer. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi berada di atas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Uji Koefisien Determinasi dilakukan agar mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien determinasi semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y).
 - Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$, maka H_a diterima dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_a tidak dapat diterima.
 - Uji Hipotesis digunakan untuk menguji setiap variabel bebas apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
 - Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - Uji Sobel (*Sobel Test*) merupakan pengujian hipotesis mediasi yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas merupakan persoalan yang berhubungan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui benar atau valid tidaknya suatu angket. teknik yang dilakukan dalam pengujian validitas yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan menggunakan uji 2 sisi, sedangkan banyaknya data (n) sebanyak 111. Perhitungan $df = n-2, (111-2) = 109$, maka nilai r_{tabel} diperoleh 0, 187.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Emotional Quotient*

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
<i>Emotional Quotient 1</i>	0,900	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 2</i>	0,889	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 3</i>	0,940	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 4</i>	0,927	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 5</i>	0,945	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 6</i>	0,821	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 7</i>	0,739	0,187	Valid
<i>Emotional Quotient 8</i>	0,736	0,187	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya dari hasil r_{hitung} uji validitas pada variabel *Emotional Quotient (EQ)* terendah ialah 0,736. Sedangkan r_{tabel} yang digunakan untuk indikator validitas pada df 109 adalah 0,187. Oleh karena itu, $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,736 > 0, 187$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya seluruh pernyataan untuk variabel *emotional quotient* sebanyak 8 butir pernyataan berada pada posisi valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Kinerja Karyawan 1	0,896	0,187	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,853	0,187	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,790	0,187	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,886	0,187	Valid

Kinerja Karyawan 5	0,889	0,187	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,865	0,187	Valid
Kinerja karyawan 7	0,787	0,187	Valid
Kinerja karyawan 8	0,751	0,187	Valid
Kinerja karyawan 9	0,757	0,187	Valid

Sumber : Data diolah 2022

variabel kinerja karyawan berada pada posisi valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
Etos Kerja 1	0,857	0,187	Valid
Etos Kerja 2	0,852	0,187	Valid
Etos Kerja 3	0,745	0,187	Valid
Etos Kerja 4	0,771	0,187	Valid
Etos Kerja 5	0,697	0,187	Valid

Sumber : Data diolah 2022

variabel etos kerja berada pada posisi valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i> Standard	
<i>Emotional Quotient</i>	0,951	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,843	0,600	Reliabel
Etos Kerja	0,943	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

dari hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel *emotional quotient* sebesar 0,643, nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,711 dan nilai *cronbach's* etos kerja sebesar 0,670. Oleh karena itu ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dikarenakan *cronbach alpha* $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan *one – sample – kolmogorof – smirnov test*.

**Tabel 5. Uji Normalitas
One – Sample – Kolmogorof – Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,46683243
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,046
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah 2022

pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Penelitian ini layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau juga bisa dikatakan data penelitian terdistribusi dengan normal.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,222	,886		2,508	,014
	Emotional Quotient (X)	-,026	,029	-,100	-,884	,379
	Etos Kerja (Z)	,079	,061	,148	1,306	,194

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data diolah 2022

penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai sig.> 0,05.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. model ini dapat mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 7. Persamaan Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,617	1,057		9,095	,000
	Emotional Quotient (X)	,257	,039	,537	6,642	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Z)

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi I yaitu :

$$EK = 9,617 + 0,257 + \epsilon_1$$

Pada tabel model persamaan regresi I diatas konstanta bernilai 9,617. Jika variabel *emotional quotient* sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka variabel etos kerja (EK) di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan sebesar 9,617. Sedangkan koefisien *emotional quotient* bernilai 0,257. Apabila *emotional quotient* meningkat sebesar 1 satuan, maka etos kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,257.I

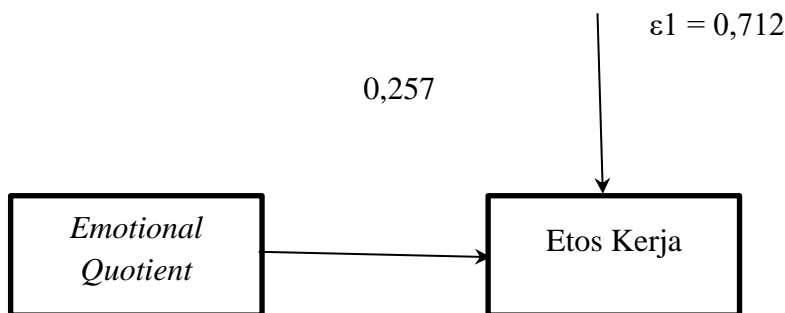
Tabel 8. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	,288	,282	3,11694

a. Predictors: (Constant), *Emotional Quotient* (X)

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel *summary* diatas dapat diketahui nilai *R square* adalah sebesar 0,288 yang berarti bahwasanya *emotional quotient* memiliki pengaruh terhadap etos kerja sebesar 28,8% dan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada pada model penelitian ini. Sedangkan untuk nilai ϵ_1 dicari dengan menggunakan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,288} = 0,712$. Kemudian nilai ϵ_1 dimasukkan ke dalam persamaan regresi I sehingga menjadi $EK = 9,617 + 0,257 EQ + 0,712 \epsilon_1$. Maka diperoleh diagram jalur seperti dibawah ini :



Gambar 2. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Tabel 9. Persamaan Regresi II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,852	1,574		5,623	,000
Emotional Quotient (X)	,481	,052	,567	9,346	,000
Etos Kerja (Z)	,701	,108	,395	6,516	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel diatas maka persamaan regresi II adalah :

$$KK = 8,852 + 0,701 EK + 0,481 EQ + \epsilon_2$$

Pada tabel persamaan regresi II diatas maka dapat diketahui koefisien etos kerja sebesar 0,701. Oleh karena itu apabila variabel etos kerja bertambah 1 satuan sementara variabel independent yang lainnya tetap maka variabel kinerja karyawan akan meningkat juga sebesar 0,701. Kemudian koefisien regresi variabel *emotional quotient* juga akan bernilai positif sebesar 0,481. Artinya, jika variabel *emotional quotient* bertambah 1 satuan sedangkan variabel independen yang lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,481.

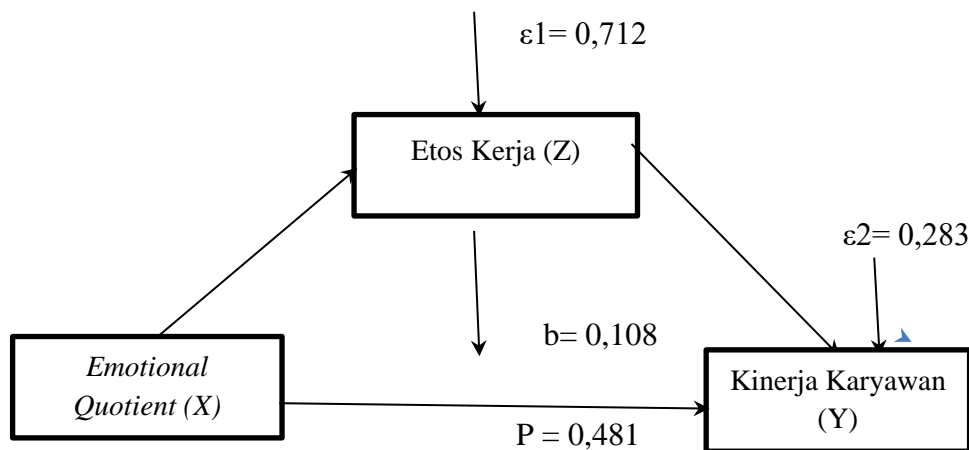
Tabel 10. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	,717	,712	3,49879

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (Z), Emotional Quotient (X)

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel *summary* diatas maka diketahui nilai *R Square* adalah sebesar 0,717 yang berarti bahwa *emotional quotient* memiliki pengaruh terhadap etos kerja sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Sedangkan untuk nilai $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,717} = 0,283$. Kemudian nilai ϵ_2 dimasukkan ke dalam persamaan regresi II sehingga menjadi $KK = 8,852 + 0,701 EK + 0,481 EQ + 0,283 \epsilon_2$. Maka diperoleh diagram jalur seperti dibawah ini :



a = 0,03

Gambar 3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Dari hasil analisis jalur (*path analysis*) diatas menunjukkan variabel *emotional quotient* dapat berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan serta dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel etos kerja (sebagai variabel mediasi) ke variabel kinerja karyawan. adapun pengaruh langsung yaitu 0,481 dan besarnya pengaruh tidak langsung *emotional quotient* ke variabel kinerja karyawan yaitu = $0,481 + (0,039 \times 0,108) = 0,485212$.

Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan uji sobel (*sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara melakukan uji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel (Z). Cara melakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke Z (a) dengan jalur Z ke Y (b) atau ab. Maka, koefisien $ab = (c-c^1)$ dimana c merupakan koefisien pengaruh variabel X terhadap variabel Y setelah mengontrol variabel Z. *Standart error koefisien* a dan b ditulis dengan simbol Sa dan Sb.

Hasil dari analisis jalur variabel *emotional quotient* dapat berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan serta dapat berpengaruh tidak langsung yaitu melalui mediasi variabel etos kerja ke variabel kinerja karyawan. adapun pengaruh langsung yaitu sebesar 0,481 dan total dari variabel *emotional quotient* ke variabel kinerja karyawan yaitu = $0,481 + (0,039 \times 0,108) = 0,485212$.

Pengaruh mediasi dari hasil perkalian koefisien a x b yaitu sebesar 0,485212 dapat dikatakan signifikan ataupun tidak bisa dibuktikan melalui uji sobel (*sobel test*), yaitu dengan menggunakan rumus : $b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,701)^2(0,039)^2 + (0,257)^2(0,108)^2 + (0,039)^2(0,108)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00074742 + 0,00077039 + 0,00001774}$$

$$Sab = 0,0391$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,257 \times 0,701}{0,0391}$$

$t = 4,60759$

Hasil dari t hitung $4,60759 > 1,65895$ sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa terjadi signifikan dan terdapat pengaruh mediasi. Atau bisa disimpulkan bahwasanya variabel etos kerja mampu memediasi hubungan antara *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.

Penelitian ini membuktikan bahwa *emotional quotient* (*EQ*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*KK*) di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil nilai t hitung untuk variabel *emotional quotient* yaitu sebesar 9,346 lebih besar dari t tabel 1,65895 dengan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. *Emotional quotient* dengan memakai indikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati serta kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal itu membuktikan bahwa *emotional quotient* mampu meningkatkan kinerja karyawan karena hasil dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati serta kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, dimana pada saat *emotional quotient* semakin tinggi maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan pun akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Suhaeni, 2017), pada penelitiannya menyatakan bahwa *emotional quotient* (kecerdasan emosional) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *emotional quotient* terhadap etos kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.

Penelitian ini membuktikan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal itu dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t hitung untuk variabel *emotional quotient* yaitu memiliki nilai sebesar 6,642 lebih besar dari t tabel 1,65895 dengan nilai signifikan 0,000 yang menggunakan nilai signifikansi 0,05. *Emotional quotient* dengan indikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati serta kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal itu membuktikan bahwa *emotional quotient* mampu meningkatkan etos kerja dikarenakan adanya hasil dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati serta kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Hipotesis kedua dalam penelitian diterima, dimana semakin tinggi *emotional quotient* maka etos kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ritonga, 2021) dimana penelitiannya menyatakan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung etos kerja yaitu sebesar 6,516 lebih besar dari t tabel 1,65895 dengan nilai signifikansi 0,000 yang menggunakan nilai signifikan 0,05. Etos kerja dengan indikator kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab serta kerajinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal itu mengindikasikan bahwa etos kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan karyawan memiliki sifat kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab dan juga memiliki sifat rajin. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi etos kerja maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah pun akan semakin meningkat. Hasil dari pada penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020), pada

penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh etos kerja memediasi antara variabel *emotional quotient* dan kinerja karyawan

Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *emotional quotient* dapat berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan serta dapat juga berpengaruh secara tidak langsung yaitu dengan menggunakan variabel mediasi yaitu variabel etos kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan hasil dari t hitung untuk variabel mediasi yaitu sebesar 4,60759 lebih besar dari t tabel 1,65895 dengan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Etos kerja dengan indikator kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab serta kerajinan mampu memediasi antara variabel *emotional quotient* dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja mampu memediasi antara variabel *emotional quotient* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima, etos kerja mampu memediasi antara variabel *emotional quotient* dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadillah, 2017), dimana pada penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional (X) mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel etos kerja (Z).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%, variabel *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja sebesar 0,567 atau 56,7 %, variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,395 atau 39,5% serta variabel etos kerja berpengaruh positif dalam memediasi antara variabel *emotional quotient* dan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang ingin diajukan oleh penulis kepada pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini diantaranya ialah :

1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya meneliti pada objek yang berbeda dan juga diharapkan kepada peneliti yang akan datang dapat memberikan gambaran yang lebih luas menyangkut permasalahan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, oleh karena itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan faktor – faktor lain ataupun variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengetahui hal apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penting bagi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan cara memperhatikan bagaimana *emotional quotient* serta etos kerja yang ada pada setiap karyawan, karena hal itu sangat berpengaruh dalam meningkat ataupun tidaknya kinerja karyawan.
4. Penting bagi rumah sakit untuk memberikan pelatihan kecerdasan emosional kepada para karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, M. S. (2013). *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- (Bukit et al., 2017)Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Murni, D. (2016). Kecerdasan emosional menurut perspektif al –quran. *Jurnal Syhadah*. Vol. V, No 1, April 2016, 99.
- Rojikin. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pln Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Salamun, dkk. (2017). *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Simanjuntak, F.D., Calam, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Saintikom* Vol. 11 / No. 2 / Mei 2012.
- Simanjuntak, P.A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Kediri: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhaeni, A. Y. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol.3, No.2, Agustus 2017, Hal. 51-62.
- Supriyanto, A.S. & Maharani, V. (2013). *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN- Maliki Press.