

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 46 perawat RS Dr. Hi. Abdul Moeloek Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Usia, Jenis kelamin, jenjang pendidikan, Masa kerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase %
< 25	7	15,2
25-34	15	32,6
35 – 44	21	45,7
>44	3	6,5
Jumlah	46	100

Sumber : Hasil Data Diatas Diolah Pada 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas RS Abdul Moeloek Khususnya di ruangan ICU dan Bedah Lampung banyak pegawai berusia antara 35-44 tahun terdapat 21 pegawai (45,7%). Banyaknya usia yang memasuki usia menengah dan sebagian dari mereka sudah menikah, jadi tersebut diharapkan Perawat Rumah Sakit RS Abdul Moeloek Provinsi Lampung

memiliki pegawai Perawat yang memiliki daya inovasi dan berkomitmen tinggi guna meningkatkan Kinerja Perawat yang baik.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
Diploma 3	12	26,1
Diploma 4	8	17,4
Strata 1	23	50,0
Strata 2	3	6,5
Jumlah	46	100

Sumber : Hasil Data Diatas Diolah Pada 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan pegawai cukup baik bila dilihat dari jumlah pegawai yang mempunyai latar belakang jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 23 orang (50,0%), dengan demikian dapat membantu dalam menyelesaikan suatu masalah dengan wawasan pengetahuan yang dimilikinya sehingga memudahkan mencari solusi dari permasalahan tersebut.

Tabel 4.3 Karakteristik Reponsen Berdasarkan Masa Kerja

Masa	Jumlah	Persentase %
5 tahun	6	13,0
5-9 tahun	16	34,8
10- 14 tahun	21	45,7
>14 tahun	3	6,5
Jumlah	46	100

Sumber : Hasil data diatas diolah pada 2020

Berdasarkan tabel diatas, golongan masa Kerja pada RS Dr.Hi.Abdul Moeloek Provinsi Lampung didominasi oleh perawat yang sudah bekerja selama masa kerja 10-14 Tahun yaitu sebanyak 21 orang (45,7%), dengan demikian dapat dilihat dari lama kerja Perawat dapat belajar dari pengalaman sebelumnya agar dapat menunjang disiplin kerja dan masalah

kerja yang lebih baik lagi pada RS Dr. Hi. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Peran Ganda (Work Family Conflict) (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja Perawat (Y) pada RS Dr. Hi. Abdul Moeloek provinsi Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 perawat dan dalam penelitian didapatkan pada sample 3 perawat pada bagian Bedah Sedang dalam tugas luar dan 1 orang pada ruang Icu dalam Cuti Melahirkan sehingga sample yang bisa di ambil sebanyak 46 Perawat yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Peran Ganda (*Work Family Conflict*) (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan berpengaruh dalam kehidupan rumah tangga dan keluarga.	3	10,9	21	45,7	15	32,6	2	4,3	5	10,9
2	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.	3	6,5	25	54,3	13	28,3	5	10,9	0	0
3	Pekerjaan rumah dapat dilakukan karena tuntutan pekerjaan.	19	41,3	20	43,5	5	10,9	2	4,3	0	0
4	Tidak sering melewatkan kegiatan keluarga dan kegiatan penting dikarenakan pekerjaan.	14	30,6	13	28,3	16	34,8	3	6,5	0	0
5	Akibat pekerjaan, harus melakukan perubahan agend agar tetap bisa melakukan aktivitas bersama keluarga.	21	45,7	19	41,3	5	10,9	1	2,2	0	0
6	Adanya tuntutan pasangan, atau keluarga yang membuat pekerjaan terganggu	12	26,1	25	54,3	7	15,2	2	4,3	0	0
7	Tidak menunda pekerjaan karena tuntutan tanggung jawab di rumah	6	13,0	14	30,4	17	37,0	7	15,2	2	4,3
8	Dapat menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja walaupun adanya tuntutan dari keluarga dan lainnya	11	23,9	30	65,2	3	6,5	2	4,3	0	0
9	Kehidupan keluarga tidak terganggu pekerjaan dengan datang tepat waktu	10	21,7	19	41,3	13	28,3	2	4,3	2	4,3
10	Waktu keluarga tidak terganggu dengan tanggung jawab melaksanakan tugas harian di tempat kerja.	9	19,6	18	39,1	14	30,4	4	8,7	1	2,2
11	Waktu keluarga tidak terganggu dengan pekerjaan lembur di tempat kerja.	2	4,3	31	67,4	8	17,4	4	8,7	1	2,2
12	Masalah di keluarga tidak mengganggu kemampuan untuk menyelesaikan Pekerjaan.	13	28,3	14	30,4	16	34,8	3	6,5	0	1,2

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu . Akibat pekerjaan, harus melakukan perubahan agenda agar tetap bisa melakukan aktivitas bersama keluarga. sebanyak 21 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada

pernyataan no 1, yaitu pekerjaan berpengaruh dalam kehidupan rumah tangga dan keluarga sebanyak 7 orang.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu memahami emosi teman dari perilaku.	1	2,2	20	43,5	19	41,3	4	8,7	2	4,3
2	Dapat memahami emosi orang lain dengan baik.	5	10,9	21	45,7	13	28,3	6	13	1	2,2
3	Peka terhadap perasaan orang lain.	2	4,3	28	60,9	10	21,7	5	10,9	1	2,1
4	Dapat mengetahui di saat merasa sedih	2	4,3	26	56,5	11	23,9	6	13	1	2,2
5	Dapat menyelesaikan kesulitan dengan rasional.	15	32,6	27	58,7	2	4,3	1	2,2	1	2,2
6	Dapat mengontrol amarah.	17	37	25	54,3	3	6,5	1	2,2	0	0
7	Dapat tenang dengan waktu yang singkat ketika amarah.	17	37	26	56,5	2	4,3	1	2,2	0	0
8	Dapat mengatur emosi dengan baik.	5	10,9	10	21,7	15	32,6	12	26,1	4	8,7
9	Peka dengan perasaan sendiri.	4	8,7	31	67,4	9	19,6	2	4,3	2	4,3
10	Dapat mengatur emosi dengan baik.	4	8,7	20	43,5	21	45,7	1	2,2	0	0
11	Mengerti apa yang sedang di rasakan.	20	43,5	20	43,5	5	10,9	1	2,2	0	0
12	Mengetahui saat merasa bahagia.	14	30,4	66	56,5	4	8,7	2	4,3	0	0
13	Selalu menetapkan tujuan untuk diri sendiri.	14	30,4	30	65,2	1	2,2	1	2,2	0	0
14	Percaya akan kemampuan diri sendiri.	5	10,9	22	47,8	15	32,6	4	8,7	0	0
15	Mampu memotivasi diri sendiri.	27	58,7	14	30,4	4	8,7	0	0	1	2,2

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 15 yaitu Mampu memotivasi diri

sendiri. , sebanyak 27 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8, yaitu Dapat mengatur emosi dengan baik hati sebanyak 4 orang.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu mengatur rencana kerja, sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu.	20	43,5	17	37,0	9	19,6	0	0	0	0
2	Membuat perencanaan kerja agar optimal.	9	19,6	29	63,0	8	17,4	0	0	0	0
3	Selalu mencatat hasil yang dicapai dalam pekerjaan.	14	30,4	25	54,3	6	13,0	0	0	1	2,2
4	Mampu memisahkan masalah kerja dari masalah pribadi dalam pekerjaan.	16	34,8	28	60,9	2	4,3	0	0	0	0
5	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, dengan waktu dan usaha yang minimal.	19	41,3	18	39,1	7	15,2	2	4,3	0	0
6	Berani mengambil tanggung jawab lebih.	18	39,1	18	39,1	9	19,6	1	2,2	0	0,0
7	Dapat memulai pekerjaan baru saya, ketika pekerjaan lama telah selesai.	6	13,0	5	10,9	24	52,2	8	17,4	3	6,5
8	Mengambil tugas yang menantang ketika tugas tersebut tersedia.	1	2,2	12	26,1	21	45,7	7	15,2	5	10,9
9	Bekerja dengan menjaga pengetahuan kerjasaya agar tetap <i>up-to-date</i> .	0	0	8	17,4	24	52,2	10	21,7	4	8,7
10	Bekerja dengan menjaga keterampilan kerjasaya agar tetap <i>up-to-date</i> .	0	0	8	17,4	22	47,8	11	23,9	5	10,9
11	Dapat menciptakan solusi kreatif untuk masalah baru.	1	2,2	20	43,5	21	45,7	2	4,3	2	4,3
12	Terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan.	17	37,0	22	47,8	4	8,7	3	6,5	0	0
13	Aktif berpartisipasi dalam rapat kerja.	11	23,9	32	69,6	3	6,5	0	0	0	0

14	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengeluh.	11	23,9	32	69,6	2	4,3	0	0	1	2,2
15	Membuat masalah pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan rekan.	21	45,7	20	43,5	5	10,9	0	0	0	0
16	Fokus pada aspek negatif dari situasi kerja, bukan pada aspek positif.	18	39,1	24	52,2	4	8,7	0	0	0	0
17	Sangat memperhatikan aspek negatif yang ada di lingkungan kerja.	16	34,8	24	52,2	6	13,0	0	0	0	0
18	Menceritakan kepada rekan kerja tentang aspek negatif yang ada di lingkungan kerja.	20	43,5	21	45,7	5	10,9	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 15 yaitu Membuat masalah pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan rekan.sebanyak, 21 orang.Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Bekerja dengan menjaga keterampilan kerjasaya agar tetap *up-to-date* sebanyak 5 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 2.0.0.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Work Family Conflict (X₁)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,619	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
2	0,694	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
3	0,590	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
4	0,596	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
5	0,302	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
6	0,730	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
7	0,436	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
8	0,565	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
9	0,729	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
10	0,705	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
11	0,688	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
12	0,544	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel (X₁) menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,730 dan paling rendah 0,302. Dengan demikian seluruh item disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Kecerdasan Emosional (X₂)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,761	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
2	0,825	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
3	0,812	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
4	0,640	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
5	0,635	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
6	0,675	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
7	0,569	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
8	0,595	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
9	0,515	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
10	0,360	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
11	0,441	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
12	0,585	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
13	0,470	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
14	0,644	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
15	0,677	0,2845	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel (X₂) menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kecerdasan Emosional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,825 dan paling rendah 0,360. Dengan demikian sesuai 15 item valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Efektivitas kerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,398	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
2	0,496	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
3	0,665	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
4	0,516	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
5	0,573	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
6	0,467	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
7	0,546	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
8	0,455	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
9	0,440	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
10	0,375	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
11	0,473	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
12	0,696	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
13	0,533	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
14	0,570	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
15	0,760	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
16	0,594	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
17	0,585	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
18	0,619	0,2845	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel (Y) menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai efektivitas kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,696 dan paling rendah 0,375. Dengan demikian seluruh item Kinerja Perawat dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha*

cronbach dengan bantuan program SPSS 20.0. hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r berikut:

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Berdasarkan ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Peran Ganda (WFC)(X1)	0.835	0,800-1,000	Tinggi
Kecerdasan Emosional(X2)	0.883	0,800-1,000	Tinggi
Kinerja Perawat (Y)	0.849	0,800-1,000	Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's apha variabel (X1) yaitu 0,835 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel (X2) memiliki nilai cronbach's apha yaitu 0,883 dengan tingkat reliabel tinggi dan untuk variabel (Y) nilai cronbach's apha yaitu 0,849 yang artinya dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service*

Solutionseri 20.0. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Peran Ganda Terhadap Kinerja	0,959	0,05	Sig > 0,05	Linear
Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	0,039	0,05	Sig < 0,05	Linear

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA menghasilkan nilai Sig. Pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Peran Ganda (WFC) (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,959 > 0,05$ (Alpha), dan variabel Kecerdasan Emosional (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,039 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Peran Ganda (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Perawat (Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Peran Ganda (X ₁) Terhadap Kinerja Perawat (Y)	982	1,019	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X ₂) Terhadap Kinerja Perawat(Y)	982	1,019	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Peran Ganda (X₁) sebesar 982 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 1,019 > 0,1, untuk variabel Kecerdasan Emosional(X₂) nilai VIF sebesar 982 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 1,019 > 0,1. Maka data-data yang diperoleh dari 46 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Uji Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Peran Ganda (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) Kinerja Perawat (Y) RS. Dr. Hi. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja
 a = Konstanta
 b_{1,2} = Koefisien Regresi
 X₁ = Disiplin
 X₂ = Iklim Kerjasama
 et = Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	30,376	7,264
Peran Ganda(X ₁)	.564	.138
Kecerdasan Emosional (X ₂)	3,175	1.148

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 30,376 + 0,564 X_1 + 3,175 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Peran Ganda, maka kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,564
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kecerdasan Emosional, maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 3,175.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 3,175$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = 0,564$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kecerdasan Emosional lebih tinggi atau dominan dibandingkan Peran Ganda (Work Family Conflict) dalam meningkatkan Kinerja Perawat pada RS Dr. Hi. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
WFC	0,00	0,05	Sig<alpha	4.079	2.69228	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Kecerdasan Emosional	0,00	0,05	Sig<alpha	2.765	2.69228	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 4.079. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,98 maka $t_{hitung} = 4.079 > t_{tabel} = 1,98$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (Peran Ganda) terhadap variabel Y (Kinerja Perawat) RS Dr.Hi.Abdul Moeloek Provinsi Lampung ditolak dan Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (Peran Ganda) terhadap variabel Y (Kinerja Perawat) RS Dr. Hi. Abdul Moeloek Provinsi Lampung diterima.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Kerjasama terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 2.765. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,98 maka $t_{hitung} = 2.765 > t_{tabel} = 1,98$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:

H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Kinerja Perawat) RS Dr.Hi.Abdul Moeloek Provinsi Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel X_2 (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Kinerja Perawat) RS. Dr.Hi. Abdul Moeloek Lampung diterima.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama sama terhadap variabel dependent

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin (X1) dan Iklim Kerjasama (X2) Terhadap Efektivitas (Y)	13,932	3,21	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara Peran Ganda (WFC) (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k –

1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 46. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $46 - 2 = 44$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,21 dan f_{hitung} 13.932.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Peran Ganda (WFC) Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Peran Ganda (WFC) terhadap Kinerja Perawat di RS Dr.Hi.Abdul Moeloek provinsi Lampung. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli.. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Menurut Netemeyer (1996) konflik terjadi apabila tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun pekerjaan bertentangan, yakni keterlibatan pada pekerjaan mempersulit keterlibatan pada keluarga atau sebaliknya, misalnya perawat tersebut mendapatkan *shift* kerja pada malam hari dan tidak bisa di tinggalkan sedangkan anaknya di rumah sedang sakit sehingga tidak konsentrasi dalam bekerja.

Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat mempunyai kaitanyang kuat dalam Pekerjaan yang di alami Perawat. Hal ini didasarkan pada semakin baik pembagian antara pekerjaan dan kewajiban keluarga semakin baik kinerja perawat, dimana perawat RS Dr.Hi.Abdul Moeloek provinsi Lampung yang loyal,taat aturan, senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik dan tujuan yang baik sehingga visi dan mis Rumah Sakit Tercapai.

4.6.2 Pembahasan kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Perawat, sehingga semakin baik dalam mengambil sikap Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan Kinerja Perawat Pada RS Dr.Hi.Abdul Moeloek provinsi Lampung. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli.. Menurut Jordan dan Troth's (2002) dalam Zhang, *et al.* (2014) individu dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi lebih efektif dalam menyelesaikan konflik daripada individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah. Emosi tanpa dikelola dengan baik akan menimbulkan konflik yang tinggi sehingga diperlukan teknik dalam mengelola emosi seseorang. Menurut Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2006) kecerdasan emosional (EQ) menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja. Joan Beck dalam Mangkunegara (2006) bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia lima tahun, 80% berkembangnya sebelum delapan tahun dan hanya berkembang 20% sampai akhir batas remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu dengan demikian kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Proses Kecerdasan Emosional itu sendiri tidak terlihat secara langsung dari seseorang, yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu sehingga untuk melihat Kecerdasan Emosional dapat dilihat dan tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap sesuatu kegiatan, dapat dikatakan semakin baik bekerjasama dengan seseorang tersebut sehingga pada akhirnya dalam suatu organisasi hal ini dapat mempengaruhi kinerja Perawat.

4.6.3 Pembahasan tentang Peran Ganda (WFC) dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat

Terdapat pengaruh antara Peran Ganda (WFC) dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat RS Dr.Hi.Abdul Moeloek Provinsi

lampung. Ada dampak yang dapat di andalkan dalam penelitian yang di lakukan. Hal ini menyatakan bahwa Peran Ganda (WFC) dan Kecerdasan Emosional menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan Kinerja Perawat Pada rumah sakit. Apabila seseorang perawat dapat mengatur keseimbangan pada rumah tangga dan pekerjaan dan menggunakan Kecerdasan Emosional dengan baik maka akan berdampak pada kemajuan Rumah Sakit karna dapat mendapatkan Kinerja Perawat yang baik untuk Rumah sakit. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik– baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Isesreni, 2005). Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien. Apabila Peran Ganda dikaitkan dengan Kecerdasan Emosional maka walaupun terjadi ketidak sesuaian pada jam bekerja dengan adanya pengembalian keputusan dengan baik maka akan menjaga Kinerja Perawat dengan baik.