HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA PRABUMULIH TAHUN 2014

[1]Suryanda, [2]Cik Wi
Dosen Politeknik Kesehatan Palembang
Kementerian Kesehatan RI
Email : anrasurya@yahoo.co.id

Abstrak

Kecerdasaan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi, sedangkan motivasi menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Hasil analisis kesahihan butir terhadap angket kecerdasan emosi adalah dari 50 aitem yang disusun, 4 aitem gugur 46 aitem sahih (rbt) bergerak dari 0.816 – 0.177 dengan taraf signifikansi (p) 0.000- 0.049. Sedangkan Hasil analisis kesahihan butir terhadap angket motivasi kerja adalah dari 56 aitem yang disusun 8 aitem gugur dan 48 aitem sahih (rbt) bergerak dari 0.798 – 0.229 dengan taraf signifikansi (p) 0.000- 0.016. Hasil perhitungan uji linieritas hubungan menunjukkan hasil bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai F beda Ke3-ke2 = 0.699 pada taraf signifikansi (p) = 0.590 hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan linier.
Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan motivasi kerja diperoleh hasil (rxy sebesar 0.981 pada taraf signifikansi (p) 0.000 $p<$ 0.01) semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah motivasi kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja
Daftar Pustaka : 16 (1991-2013)

Abstract

Emotional intelligence is a component makes a clever use of emotion, motivation while creating morale, so that labor productivity increases. Meanwhile, the benefits gained by working with people who are motivated can be solved with the right job. The validity of the results of the analysis point to the questionnaire of emotional intelligence is composed of 50 item, 4 items fall of 46 authentic items (RBT) to move from 0,816 - 0.177 with a significance level (p) 0.000- 0.049. While the results of the analysis of the validity of the clause on work motivation questionnaire is composed of a 56-item 8-item and 48-item autumn valid (RBT) moves from 0798-0229 with a significance level (p) 0.000- 0.016. The calculation result linearity test results show that the relationship between the independent variable and the dependent variable has a different 3rd-2nd F = 0.699 at the significance level (p) = 0590 it shows that the two variables have a linear relationship.
The results showed there was a positive relationship between emotional intelligence and employee motivation result (rxy by 0981 at the significance level (p) 0000 $p<$ 0:01) higher emotional intelligence the higher work motivation. conversely , if Improve low emotional intelligence increases the low motivation.

Keywords : Emotional Intelligence , Work Motivation

PENDAHULUAN

Tuntutan untuk tetap eksis dalam perubahan global tersebut makin menggeser pola hidup liberal. Eksis untuk tetap bergantung pada budaya kerja atau materialistik, sehingga saling bersaing untuk kemapanan hidup. Banyak alasan lain yang melatar belakangi masyarakat untuk berlomba-lomba dalam mendapatkan pengakuan tentang eksistensi ditengah-tengah masyarakat dan sebagai sarana aktualisasi diri. Bekerja dapat membuat individu tercukupi kebutuhan hidupnya karena salah satu pendorong orang bekerja adalah dalam rangka untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Lebih jauh dikemukakan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk menyangga beban pekerjaannya. Diantara karyawan tersebut barangkali ada yang cocok untuk beban fisik, mental, atau sosial atas pekerjaan yang ditekuni. Apapun jenis dan nama pekerjaan tersebut, secara umum karyawan hanya mampu memikul beban sampai suatu batas tertentu. Bahkan ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang untuk dapat memikulnya, namun sebaliknya bagi karyawan yang lain, satu sisi muncul adanya tuntutan dari perusahaan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Ada beberapa pendapat dalam memahami pengertian motivasi yang sering digunakan untuk memahami tindakan manusia. Motif sering diartikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan, karena setiap tindakan yang dilakukan manusia tidaklah berdiri sendiri tanpa ada motif yang melatar belakangi tindakan tersebut. Menurut Wexley & Yukl motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. .(1)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Jadi orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Agar karyawan memiliki motivasi kerja tinggi mendorong beberapa perusahaan mengadakan pelatihan- pelatihan. Diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi ini kinerja karyawan akan lebih meningkat .(2)

Selain dengan mengadakan pelatihan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja

adalah kecedasan emosional karyawan itu sendiri. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri, menderita kekurangmampuan pengendalian moral.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. .[3]

Pendapat lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. [4]

Kecerdasan emosional bukan merupakan lawan kecerdasan intelektual yang biasa dikenal dengan *Intelligence Quotient* (IQ), namun keduanya berinteraksi secara dinamis. Orang seringkali menyamakan arti inteligensi dengan IQ, padahal kedua istilah ini mempunyai perbedaan arti yang sangat mendasar. *Intelligence Quotient* (IQ) atau tingkatan dari Intelligence Quotient, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.[5]

Permasalahan motivasi kerja tidak hanya menjadi permasalahan pelik di suatu perusahan besar tetapi juga instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Tanpa terkecuali dalam hal ini adalah para PNS RSUD Kota Prabumulih, karena tidak dapat dipungkiri sebagai Rumah Sakit Pemerintah tentunya Para Pegawainya

mayoritas adalah PNS. Sebagai salah satu instansi milik pemerintah daerah yang sudah berbentuk Badan Layanan Umum Daerah, maka secara tidak langsung menghendaki agar rumah sakit ini dapat mencari sumber dana sendiri bagi operasionalnya, sehingga tidak tergantung lagi secara penuh dengan Pemerintah Kota Prabumulih.

Tuntutan untuk mencari keuntungan ini tentu saja harus diimbangi dengan mutu pelayanan yang berkualitas sehingga dapat bersaing dengan rumah sakit-rumah sakit lain tidak hanya di Kota Prabumulih tetapi juga di Sumatera Selatan. Hal inilah yang secara tidak langsung mewajibkan seluruh pegawai untuk mampu berkreatifitas dan berdedikasi yang tinggi. Dengan kata lain, para pegawai tidak boleh malas-malasan dan hanya menunggu gaji bulanan rutin, karena sumber dana harus dikumpulkan sebanyak-banyaknya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan dengan supervisor pelayanan keperawatan dan beberapa orang kepala subbagian di instansi tersebut, didapatkan informasi bahwa motivasi kerja pegawai cenderung rendah sehingga efektifitas dan efisiensi pelayanan ikut rendah pula. Dampak dari kondisi itu menyebabkan masyarakat kurang percaya terhadap mutu pelayanan rumah sakit secara umum.

Berdasarkan data yang tercantum dalam latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu Adakah hubungan antara kecerdasan emosi dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih tahun 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan motivasi kerja pada karyawan tahun 2014.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian termasuk dalam kriteria penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendakatan atau rancangan *cross sectional.*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Kota Prabumulih yang berstatus sebagai PNS. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian bahwa hingga Agustus 2014 tercatat jumlah populasi PNS sebanyak 240 orang.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Daerah Kota Prabumulih. Penelitian ini dimulai tanggal 01 September 2014 sampai 25 September 2015.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala psikologi yang dimaksud dengan skala psikologi pada penelitian ini

adalah skala kecerdasan emosional dan skala motivasi kerja.

Skala kecerdasan emosional terdiri dari aspek mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), bekerjasama dengan orang lain.(6) Hal ini berguna untuk mengukur sejauhmana kecerdasan emosional dipahami para pegawai RSUD Kota Prabumulih. Penyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk Blue Print pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Blue print Skala kecerdasan Emosional

No	Faktor	Indikator	Nomor Item		Jumlahh
			Favorable	Unfavorable	
1	Mengenali emosi diri	Penyadaran diri	1,2,3,4,5	6,7,8,910	10
2	Mengelola Emosi	Mengelola Emosi	11,12,13,14,15	16,17,18,19, 20	10
3	Memotivasi diri	Memotivasi diri	21,22,23,24,25	26,27,28,29, 30	10
4	Mengenali emosi orang lain	Empati	31,32,33,34,35	36,37,38,39, 40	10
5	Bekerjasama dengan orang lain	Keterampilan Sosial	41,42,43,44,45	46,47,48,49, 50	10
		T O T A L			**50**

Skala kecerdasan emosional disusun dengan menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari 4 alternatif jawaban,dengan alasan :

a). Kategori *indecisided*, yaitu mempunyai arti ganda, bisa juga diartikan netral atau ragu-ragu

b). Dengan tersedianya jawaban di tengah, menimbulkan kecenderungan jawaban di tengah *(central tendency effect)*

c). Maksud jawaban dengan empat tingkat kategori untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah tidak sesuai, sehingga dapat mengurangi data penelitian yang hilang.(7)

Sistem penilaian skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Item Favorable : sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1)
2. Item Unfavorable : sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), sangat tidak setuju (4).

Skala untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari aspek mengenali keinginan untuk dapat berprestasi, kesempatan untuk berkembang, upah atau gaji, komunikasi yang lancar. Indikator tersebut berguna untuk mengukur sejauhmana aspek motivasi kerja dipahami oleh para pegawai RSUD Kota Prabumulih. Penyusunan alat ukur ini telah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan dan dijabarkan dalam bentuk Blue Print berikut ini :

Tabel 2
Blue print Skala Motivasi Kerja

No	Faktor	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Un Favorable	
1	Keinginan berpres tasi	Mengenali keinginan untuk berpres tasi	1,2,3, 4,5,6, 7	8,9,10, 11,12,1 3,14	14
2	Ke Sem patan	Kesempa tan berkem Bang	15,16 ,17,1 8,19, 20,21	22,23,2 4,25,26 ,27,28	14
3	Peng hasilan	Upah atau gaji	29,30 ,31,3 2,33, 34,35	36,37,3 8,39,40 ,41,42	14
4	Komu nikasi	Komuni kasi yang lancar	43,44 ,45,4 6,47, 48	49,50,5 1,52,53 ,54,55, 56	14
		T O T A L			**56**

Skala untuk mengukur motivasi kerja disusun dengan menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi yang terdiri dari 4 alternatif jawaban, dengan alasan yang sama seperti skala kecerdasan emosional.

Uji validitas skala kecerdasan emosional dihitung dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment dari Pearson. Dari hasil korelasi antar skor-skor item dengan skor total, maka diperoleh nilai korelasi pada skala kecerdasan emosional berkisar antara 0,320-0,720 dan p berkisar antara 0,000 – 0,008. Berdasarkan pada taraf signifikan 0,05 maka diperoleh 4 item gugur dan 46 item valid dari 50 item pada skala kecerdasan emosional.

Tabel 3
Distribusi Penyebaran Item Valid dan Gugur
Skala Kecerdasan Emosional

No	Faktor	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Mengenali emosi diri	Penyadaran diri	1,2,3,4, 5,	6,7, 8,9*,10	10
2	Mengelola Emosi	Mengelola Emosi	11,12,1 3,14,15	16,17,1 8*,19,2 0	10
3	Memotivasi diri	Memotivasi diri	21,22,2 3*,24,2 5,	26.27.2 8.29.30	10
4	Mengenali emosi	Empati	31,32,3 3,34,35	26,37,3 8,39,40	10
5	Bekerjasama	Keterampilan Sosial	41,42,4 3*,44,4 5	46.47.4 8.49.50	10
		T O T A L			**50**

*) item yang gugur

Sedangkan untuk skala motivasi kerja terdapat 8 item gugur dan 48 item valid dari 56 item skala, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4
Distribusi Penyebaran Item Valid dan Gugur
Skala Motivasi Kerja

No	Faktor	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Keinginan berpres tasi	Mengenali keinginan berpres tasi	1,2,3, 4*, 5,6,7	8*,9,1 0,11, 12,13 ,14	14
2	Kesempatan	Kesempatan berKembang	15,16 ,17,1 819*, 20,21	22,23 *,24,2 5, 26,27 ,28	14

3	Pengha silan	Upah atau gaji	29,30*,31,3233,34,35	36,37,38*,39, 40,41,42	14
4	Komunikasi	Komunikasi yang lancar	43,44,45,46*,47,48,49	50*,51,52, 53, 54*,55,56	14
		T O T A L			**56**

*) item yang gugur

Korelasi antar faktor dilakukan dengan mengkorelasikan setiap faktor dengan faktor lainnya dan dengan total faktornya. Berdasarkan hasil korelasi antar faktor, maka terlihat bahwa setiap faktor menunjukkan hubungan yang signifikan dengan totalnya. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pada skala kecerdasan emosional benar-benar mengukur hal yang hendak diukur.

Tabel 5
Korelasi Antar Faktor Skala Kecerdasan Emosional

Faktor	F1	F2	F3	F4	F5	F tot
1.Mengenali emosi	1.00	.762	.778	.545	.499	.851
2.Mengelola emosi	.762	1.00	.842	.538	.509	.878
3.Memotivasi diri sendiri	.778	.842	1.00	.554	.552	.898
4.Mengenali emosi orang lain	.545	.538	.554	1.00	.754	.796
5.Membina hubungan	.499	.509	.552	.754	1.00	.778
Total	.851	.878	.898	.796	.778	1.00

Tabel 6
Korelasi Antar Faktor Skala Kecerdasan Emosional

Faktor	F1	F2	F3	F4	F tot
1.Keinginan berprestasi	1.00	.762	.921	.575	.867
2.Kesem Patan	.762	1.00	.575	.563	.876
3.Pengha Silan	.921	.575	1.00	.762	.898
4.Komunikasi	.575	.538	.554	1.00	.796
Total	.851	.878	.898	.796	1.00

Reliabilitas pada skala kecerdasan emosional dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Setelah dihitung, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,9538. hal ini menunjukkan bahwa instrumen skala kecerdasan emosional yang ada memiliki reliabilitas yang sangat baik sehingga memungkinkan atau layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengn prestasi belajar adalah dengan menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan data Profil RSUD Prabumulih (2013) menyebutkan bahwa RSUD Kota Prabumulih terletak di kawasan Jl. Lingkar Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur dengan luas 5 hektar. Pada

tanggal 3 Desember 2008 RSUD Kota Prabumulih telah dapat memberikan Pelayanan Kesehatan kepada masyarakat Kota Prabumulih pada tanggal 6 Desember 2008 sampai dengan sekarang[8]

Fasilitas yang ada saat ini antara lain area lahan yang luas, peralatan medis yang baru serta didukung informasi teknologi (SIM-RS, SMS Gateway, Hotspot, Sistem Antrian Pasien, CCTV) dan lain-lain. Fasilitas Rawat Inap yang tersedia yaitu Kelas I, Kelas II, Kelas III, VIP, dan VVIP dengan jumlah total tempat tidur 137 buah. Kelas-kelas tersebut berada pada beberapa Departement, yaitu Departement Medical (Interne / Penyakit Dalam), Departement Surgical (Bedah), Departement Pediatric (Anak), Departement Maternitas (Kebidanan dan Kandungan) [8]

Pada tanggal 15 November 2007 Menteri Kesehatan Republik Indonesia menetapkan bahwa RSUD Kota Prabumulih mendapatkan status Akreditasi "PENUH TINGKAT DASAR" dengan Nomor SK YM.01.10/III/1329/07. Yang berlaku dari tanggal 15 November 2007 sampai dengan 15 November 2010[8]

Hasil analisis data penelitian diperoleh data mengenai kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai RSUD Kota Prabumulih tahun 2014 yang kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan progaram aplikasi komputer. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,248 dengan p = 0,002 pada taraf signifikan 0,05.

Tujuan diadakan analisis data adalah untuk menguji hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yaitu melihat ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja para pegawai RSUD Kota Prabumulih. Berdasarkan data yang ada, karena p = 0,002 (< 0,05) maka dengan demikian hipotesa nihil (Ho) yang berbunyi “Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional motivasi kerja” ditolak, sedangkan hipotesa kerja (Ha) yang berbunyi “Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja” diterima.

Melalui uji statistik yang dilakukan pada dasarnya hasil penelitian sesuai dengan landasan teori yang digunakan pada penelitian. Diketahui bahwa setinggi-tingginya IQ menyumbang sekitar 20% bagi kesuksesan seseorang dan yang 80% sisanya diisi oleh kekuatan lain yang menurut Daniel Goleman salah satunya adalah kecerdasan emosional seseorang.[3]

Dari hasil skala kecerdasan emosional dengan pernyataan sebanyak 50 item yang disusun berdasarkan skala likert yang dimodifikasi dengan alternatif jawaban yaitu :

sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Cara penilaian dengan memberikan nilai antara satu sampai empat berdasarkan kriteria pernyataan favorabel dan unfavorabel. Analisis data dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan aplikasi komputer. Penelitian yang telah dilakukan di RSUD Kota Prabumulih ini menggunakan teknik pengambilan sampel proporsional random sampling, yaitu dengan cara diundi.

Hasil penelitian dari data analisis korelasi product moment menunjukkan korelasi (r) sebesar 0,248 dengan p = 0,002, hal ini menunjukkan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja kearah hubungan yang positif. Artinya, jika kecerdasan emosional tinggi, maka motivasi kerja relativ baik dan sebaliknya.

2. Pembahasan

Berdasarkan analisis data penelitian menunjukkan korelasi (rxy) sebesar 0,248 dengan p = 0.002 < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja pada para pegawai RSUD Kota Prabumulih.

Rendahnya peranan kecerdasan emosi terhadap motivasi kerja lebih disebabkan karena banyaknya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja itu sendiri. Motivasi kerja menunjukkan taraf kemampuan para pegawai dalam meningkatkan semangat atau dorongan dalam bekerja dalam waktu tertentu sesuai dengan kecerdasan emosi yang dimiliki

Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kecerdasan emosi mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam meghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. (9)

Perbedaan budaya dalam pengekspresian emosi dalam suatu negara dengan negara lain juga dapat berpengaruh terhadap rendahnya kecerdasan emosi seseorang. Pengekspresian emosi yang dianggap benar di suatu negara mungkin dianggap tidak benar atau tidak pantas di negara lain. Khususnya di Asia, orang dianjurkan memendam dan menyembunyikan perasaan negatif. (10)

Ketrampilan manajemen emosi memungkinkan individu menjadi akrab dan

mampu bersahabat, berkomunikasi dengan tulus dan terbuka dengan orang lain. Semakin tepat mengkomunikasikan perasaan, semakin nyaman perasaan tersebut. Emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stress pekerjaan.

Sedangkan dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan.(11)

Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah–masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Jadi kecerdasan emosi dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja(12)

Dalam penelitian ini, karena belum adanya skala kecerdasan emosional yang baku di Indonesia, maka penulis mengambil dari berbagai sumber untuk kemudian dimodifikasi menjadi skala kecerdasan emosional sebanyak 50 item, berdasarkan faktor-faktor yang diadaptasi dari teori Daniel Goleman yang digunakan di Amerika, yaitu : mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.(3)Demikian pula halnya dengan kuestioner untuk skala motivasi kerja, dimodifikasi menjadi 56 item

Dari 50 item pada skala kecerdasan emosi ada 4 item yang gugur, sedangkan pada skala motivasi kerja hanya 8 item yang gugur. Hal tersebut terlihat pada observasi di lapangan, beberapa subyek merasa kesulitan menentukan pilihan jawaban atau merasa ragu-ragu dalam menetapkan pilihan, sehingga ada yang mengatakan mengapa tidak ada pilihan ragu-ragu. Selain itu karena banyaknya jumlah pernyataan yang harus diisi dalam waktu yang terbatas, sehingga mereka merasa bosan dan kurang konsentrasi dalam menjawab walau pada akhirnya mereka mampu mengisi seluruh pernyataan tersebut.

Beberapa studi juga menegaskan terpisahnya kecerdasan emosional dari motivasi kerja, dan menemukan kecilnya hubungan atau tiadanya hubungan antara nilai tes prestasi akademis atau *Intellegence Quotient* (IQ) dan perasaan sejahtera emosional seseorang, sebab orang yang mengalami amarah atau depresi yang hebat

masih bisa merasa sejahtera bila mereka mempunyai kompensasi berupa saat-saat menyenangkan atau membahagiakan (13)

Kecerdasan Emosional adalah dua buah produk dari dua skil utama, yaitu kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi Personal lebih berfokus pada diri kita sendiri sebagai seorang individu, dan terbagi kedalam skil kesadaran diri dan skil manajemen diri. Kompetensi sosial lebih berfokus pada bagaimana hubungan kita dengan orang lain, dan terbagi dalam skil kesadaran sosial dan skil manajemen hubungan sosial(14)

Kecerdasan Emosional merupakan sebuah skil yang amat sangat penting untuk dimiliki dalam usaha meraih kesuksesan personal dan profesional. Kecerdasan Emosional merupakan sebuah konsep yang dinamis namun praktis. Kecerdasan Emosional adalah skil fleksibel yang mudah dipelajari. Meskipun kenyataan menyatakan bahwa ada beberapa orang yang secara alamiah lebih cerdas secara emosional dibandingkan yang lainnya, Emosional Question (EQ) tetap bisa dikembangkan, bahkan ketika anda tidak terlahir dengannya. (15)

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan / atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/ atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk performance yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa
(dari luar dirinya) untuk bekerja (15)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja para pegawai RSUD Kota Prabumulih. Emosi merupakan reaksi manusiawi terhadap berbagai situasi nyata maka sebenarnya tidak ada emosi baik atau emosi buruk, emosi di kantor dapat dikatakan baik atau buruk hanya tergantung pada akibat yang ditimbulkan baik terhadap individu maupun orang lain yang berhubungan. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga produktivitas kerja menjadi lebih meningkat.

SARAN

1. **Bagi Supervisor pelayanan keperawatan** diharapkan juga dapat memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para pegawai, terutama di bagian keperawatan.
2. **Bagi Para Kepala Bagian**, Kepala Subbagian, Kepala Instalasi dan Kepala Ruangan diharapkan dapat meningkatkan upaya pengembangan kecerdasan emosi perlu dengan cara meningkatkan kreatifitas dan inovasi baru agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai.
3. **Bagi para peneliti** lain untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan penelitian kearah kecerdasan intelektual dan spiritual, untuk melihat kaitannya lebih jauh terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. As'ad, Moh. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty. 2003.
2. Azwar, Saifuddin. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka belajar Offset. 1997
3. Goleman, Daniel. *Emotional Intellegence* (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2000
4. Morgan, Clifford T, King, R.A Weizz, JR, Schopler, J. *Introduction Of Psychology*, (7^{th} ed), Singapore : Mc Graw Hil Book Company. 1986.
5. Irwanto. Psikologi Umum. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 1997
6. Azwar, Saifuddin. Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar. Yogyakarta : Pustaka belajar Offset. 1998
7. Hadi, Soetrisno. Statistik 2. Yogyakarta : Andi Offset. 2000.
8. Subbag Umum. Profil RSUD Kota Prabumulih Tahun 2013: Tim Pengolahan Data RSUD Prabumulih. 2013.
9. Soemanto, Wasty. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Bina Aksara. 1987.
10. Notoatmodjo, Sukidjo , Metodologi Penelitian Kesehatan. 2006
11. Sumadi,. Suryabrata. Psikologi Pendidikan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 1998.
12. Wahyuningsih, S. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas II SMU Lab

School Jakarta Timur: Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta. 2004.

13. Soeharsono. Melejitkan IQ, IE, dan IS. Depok : Inisiasi Press. 2002.
14. Soemanto, Wasty. Psikologi pendidikan. Jakarta. PT. Bina rupa Aksara. 1987
15. Wright, P.L,. *Motivation in Organization*. In M. Smith (ED), *Analyzing Organizational Behavior London Mac Millan Education L.t.d.* 1991

.