

RESTI LARASATI

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

restilarasati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan internal *locus of control* terhadap kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah perawat tetap bagian rawat inap yang berjumlah 75 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 For Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, internal *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja dan secara bersama-sama kompetensi, kecerdasan emosional, internal *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Kata Kunci : Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Internal *Locus of Control* dan Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, emotional intelligence and internal locus of control on the performance of permanent nurses in the inpatient section at PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. Data collection in this study used a questionnaire. Respondents in this study were 75 permanent nurses inpatient. This research uses descriptive and statistical analysis techniques including validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination using SPSS 25 for Windows. The results of this study indicate that the competency variable influences performance, emotional intelligence influences performance, internal locus of control influences performance and together competence, emotional intelligence, internal locus of control influences the performance of permanent nurses inpatient at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, Internal Locus of Control and Performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu institusi atau organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas. Rumah sakit menurut WHO (World Health Organization) adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit mengutamakan pelayanan prima agar mampu menarik minat masyarakat, hal tersebut adalah harapan bahkan menjadi tujuan rumah sakit. Pelayanan prima dapat tercapai secara optimal ketika sumber daya yang dimiliki

juga memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang paling memiliki pengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik adalah sumber daya manusia dengan memiliki hasil kinerja yang baik.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada seseorang dapat dilihat ketika hasil dari penyelesaian dalam

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, aturan dan kedisiplinan.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti perawat tetap bagian rawat inap yang berada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki kemajuan dan peningkatan pelayanan khususnya pada perawat tetap seperti sikap yang baik, kerapian terjaga, memiliki kemampuan pemenuhan kebutuhan pasien, mampu memberikan informasi kesehatan, dan cepat dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian manajemen yang mengatakan bahwa perawat tetap bagian rawat inap yang berada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki peningkatan pelayanan khusus perawat dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Hal tersebut menjadikan perawatan rawat inap terjadi kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya. Berdasarkan wawancara dengan pasien Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong bahwa perawat yang berada di rawat inap memiliki penilaian yang baik, seperti sopan santun, rapih, sabar dalam menghadapi pasien, mampu memberikan informasi kesehatan, ramah dan cepat dalam memberikan pelayanan.

Perawat merupakan tenaga medis yang mengutamakan pelayanannya. Perawat harus sesuai aturan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan wawancara dengan bagian manajemen, perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki kinerja yang baik karena terbukti dengan jarang sekali keluhan di justru terjadi peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan perawat rawat inap dari pasien tentang pelayanan keperawatan. Kinerja pada perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari organisasi, lingkungan maupun individu itu sendiri. Faktor dari individu antara lain seperti kompetensi, kecerdasan emosional dan lokus kontrol internal.

Menurut Wibowo (2007:110) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik dibandingkan yang kompetensinya kurang (Budiawan dkk, 2015:147).

Berdasarkan wawancara dengan bagian manajemen, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dalam melakukan perekrutan mencantumkan persyaratan khusus, seperti sertifikat PPGD, STR dan BTCLS bagi perawat. Hal tersebut membuktikan bahwa perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong merupakan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah juga melakukan pengembangan

kompetensi perawat dalam meningkatkan pengetahuan dan skill dengan mengadakan pelatihan-pelatihan seperti *Basic Trauma Cardiac Life Support*.

Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2009) adalah kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh Suhartini dan Anisa (2017:26) yang mengatakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja yang ditampilkan perawat juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara dari seorang perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gombong dan beberapa pasien maka menghasilkan sebuah fenomena bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong memiliki beberapa sikap atau sifat yang mencerminkan kecerdasan emosional seperti pelayanan ramah yang diberikan seorang perawat kepada pasien serta kepada keluarga pasien. Hubungan yang terjalin baik antara pasien, perawat dan keluarga pasien maka tercipta hubungan yang baik serta terciptanya keharmonisan.

Berdasarkan wawancara dengan perawat, bahwa perawat bagian rawat inap melakukan penjagaan selama 24 jam dengan membagi menjadi 3 shift. Perawat sangat dituntut untuk dapat menyikapi segala kondisi walau dalam keadaan segenting apapun, seperti penanganan pertolongan pertama jika pasien terjadi sesuatu secara mendadak, ketika melakukan penyuntikan, pemberian terapi kepada pasien dan lain sebagainya. Oleh sebab itu pengontrolan dan pengendalian diri memiliki peran penting yang harus dimiliki perawat. Pada kondisi apapun seorang perawat mampu bersikap tenang dan menenangkan orang lain terutama pasien.

Menurut Robbins (1998) yang dikutip oleh Hayati (2015) yang mengatakan bahwa *locus of control* mengandung arti seberapa jauh individu yakin bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. *Locus of control* terdapat 2 (dua) jenis, yaitu internal *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Berdasarkan wawancara dengan bahwa perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah memiliki kesesuaian dengan indikator internal *locus of control*, seperti suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu untuk mencoba berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Locus of control pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong dikatakan baik namun kondisi perawat dituntut untuk melakukan tugas yang sebaik-baiknya yang diberikan oleh pihak rumah sakit namun disisi yang lain

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

mereka juga memiliki keinginan dan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit. Hal ini dapat berpengaruh pada *locus of control* yang mereka miliki.

Berdasarkan wawancara dengan perawat, pada pagi hari perawat melakukan briefing dan pemberian motivasi kepada perawat, hal tersebut bertujuan untuk memberikan arahan dan semangat dalam bekerja. Jam kerja perawat PKU Muhammadiyah Gombong sangatlah fleksibel, meskipun bukan jam kerja mereka terkadang tetap berangkat dan tetap bekerja. Perawat menganggap bahwa keluhan pasien dan keluarganya terhadap pelayanan rumah sakit merupakan tanggung jawabnya, sehingga mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasiennya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti perlu dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Gombong)".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
3. Bagaimana pengaruh internal *locus of control* terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional, dan internal *locus of control* secara simultan terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?

Kajian Teori

Kinerja

Definisi kinerja menurut Menurut Mangkunegara (2005:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Indikator kinerja menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Gomes Cardoso Faustino (2000:135) sebagai berikut :

1. *Quantity of Work*
2. *Quality of Work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperative*

6. *Dependability*

7. *Initiative*

8. *Personal qualities*

Kompetensi

Menurut Wibowo (2007 : 86) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Spencer yang dikutip oleh Wibowo (2007:110) mengatakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator terkait kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

Kecerdasan Emosional

Menurut Cooper dan Sawaf (2002), Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif merupakan daya dan kepekaan emosional sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Ada beberapa Indikator Kecerdasan Emosional (Martin,2003)

1. Kesadaran diri (*Self-awareness*)
2. Mengelola emosi (*Managing emotions*)
3. Memotivasi diri sendiri (*Motivating oneself*)
4. Empati (*Empathy*)
5. Menjaga relasi (*Handling relationship*)

Internal Locus Of Control

Menurut Robbins (1998) yang dikutip oleh Hayati (2015) yang mengatakan bahwa *locus of control* mengandung arti seberapa jauh individu yakin bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri..

Ada beberapa Indikator Variabel *Internal Locus Of Control* (Robbins 2007:239)

1. Suka bekerja keras
2. Memiliki inisiatif yang tinggi.
3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
4. Selalu untuk mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

METODE

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan *Internal Locus Of Control* sebagai variabel bebas, serta Kinerja Perawat sebagai variabel terikat. Sedangkan subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Perawat Tetap Bagian Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 75 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan Instrument atau alat pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket). Hasil pengumpulan data menggunakan

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

kuesioner berupa angka. dianalisis menggunakan SPSS 25.0 for windows.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan individu, situasi atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data yang mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja dari responden. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis statistik. Analisis statistic adalah metode analisis data dengan menggunakan angka angka yang diperoleh dari pengelolaan data melalui rumus yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Hasil analisis uji validitas variabel Retensi Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,465	0,227	Valid
2	0,565	0,227	Valid
3	0,549	0,227	Valid
4	0,315	0,227	Valid
5	0,512	0,227	Valid
6	0,490	0,227	Valid
7	0,475	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner kinerja (Y) yang berisi 7 (tujuh) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

2. Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)

Hasil analisis uji validitas variabel Kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,687	0,227	Valid
2	0,576	0,227	Valid
3	0,512	0,227	Valid
4	0,528	0,227	Valid
5	0,632	0,227	Valid
6	0,607	0,227	Valid

7	0,326	0,227	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner kompetensi (X1) yang berisi 7 (Tujuh) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

3. Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional (X2)

Hasil analisis uji validitas variabel Kecerdasan Emosional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Hasil Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional (X2)

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,714	0,227	Valid
2	0,672	0,227	Valid
3	0,561	0,227	Valid
4	0,517	0,227	Valid
5	0,541	0,227	Valid
6	0,668	0,227	Valid

Sumber Data Primer diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner kecerdasan emosional (X2) yang berisi 6 (enam) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

4. Uji Validitas Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)

Hasil analisis uji validitas variabel *Locus of Control* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Internal Locus of Control (X3)

Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0,701	0,227	Valid
2	0,609	0,227	Valid
3	0,627	0,227	Valid
4	0,604	0,227	Valid
5	0,643	0,227	Valid

Sumber Data Primer diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner lokus kontrol internal (X3) yang berisi 5 (lima) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{Hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{Tabel} .

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:75). Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas konsistensi internal adalah nilai composite reliability dan cronbach's alpha di atas 0,60 (Sholihin dan Ratmono, 2013).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keretangan
1	Kinerja (Y)	0,653	0,60	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	0,626	0,60	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional (X2)	0,665	0,60	Reliabel
4	Internal <i>Locus of Control</i> (X3)	0,634	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa empat variabel kuesioner tersebut semuanya reliabel (handal), Karena dapat kita lihat pada tabel koefisien Cronbach's Alpha yang dinilai menunjukkan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

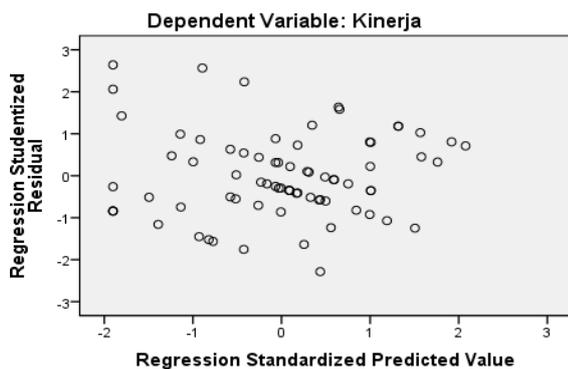
Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,714	1.400
Kecerdasan Emosional	0,651	1.537
Internal <i>Locus of Control</i>	0,582	1.720

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel IV-10 di atas, seluruh nilai tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



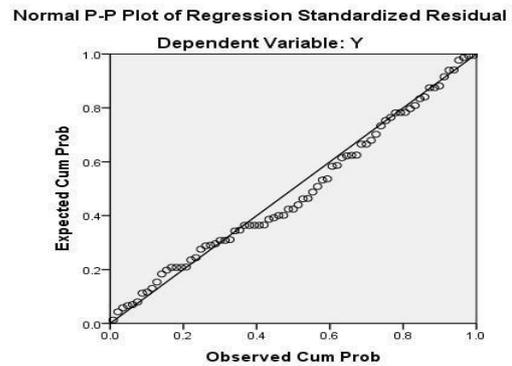
Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan gambar IV-1 grafik uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut :

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis uji regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	6.091	3.032		2.009	.048
X1	.260	.113	.258	2.308	.024
X2	.326	.111	.299	2.951	.004
X3	.298	.147	.226	2.026	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows maka dapat diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,091 + 0,260 X_1 + 0,326 X_2 + 0,298 X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a)

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

Nilai konstanta sebesar 6,091 Artinya apabila variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan internal *locus of control* bernilai 0, maka kinerja perawat sebesar 6,091.

2. Variabel independen

a. $b_1 = 0,260$

Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,260, artinya jika kompetensi, meningkat satu satuan, maka kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (Y) akan meningkat sebesar 0,260.

b. $b_2 = 0,326$

Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,326, artinya jika kecerdasan emosional meningkat satu satuan, maka kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (Y) akan meningkat sebesar 0,326.

c. $b_3 = 0,298$

Koefisien regresi untuk variabel internal *locus of control* (X3) sebesar 0,298, artinya jika internal *locus of control* meningkat satu satuan, maka kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (Y) akan meningkat sebesar 0,298.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	6.091	3.032		2.009	.048
	X1	.260	.113	.258	2.308	.024
	X2	.326	.111	.299	2.951	.004
	X3	.298	.147	.226	2.026	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2022

a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,308 > t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja 0,260 atau 26%. Hal ini menyatakan bahwa H1 **diterima**.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,951 > t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja 0,326 atau 32,6%. Hal ini menyatakan bahwa H2 **diterima**.

c. Pengaruh Internal *Locus of Control* terhadap kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel internal *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2.026 > t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja 0,298 atau 29,8%. Hal ini menyatakan bahwa H3 **diterima**.

Tabel 9. Uji hipotesis (Uji F)

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	107.348	35.783	12.371	.000 ^b
Residual	205.372	2.893		
Total	312.720	74		

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 12,375 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2), dan internal *locus of control* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan.

KOEFESIEN DETERMINASI

Table; 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.586 ^a	.343	.316	1.70075

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer diolah 2022

Nilai Koefisien determinasi R Square diperoleh 0,343 atau 34,3% artinya kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lokus kontrol internal sebesar 34,3%, sedangkan sisanya 65,7% (100% - 34,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dapat dibuktikan dengan uji regresi berganda variabel kompetensi (X1) sebesar 0,260. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah signifikan berdasarkan hasil SPSS 25.0 for windows, nilai t_{hitung} sebesar 2,308 > t_{tabel} sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 < 0,050.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

Berdasarkan analisis untuk variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dapat dibuktikan dengan uji regresi berganda variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,326. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah signifikan berdasarkan hasil SPSS 25.0 for windows, nilai t_{Hitung} sebesar 2,951 > t_{tabel} sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$.

3. Pengaruh Internal *Locus of Control*

Berdasarkan analisis untuk variabel internal *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dapat dibuktikan dengan uji regresi berganda variabel internal *locus of control* (X3) sebesar 0,298. Pengaruh variabel internal *locus of control* terhadap kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah signifikan berdasarkan hasil SPSS 25.0 for windows, nilai t_{Hitung} sebesar 2,026 > t_{tabel} sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,050$.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian terhadap 75 responden di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong mengenai kompetensi, kecerdasan emosional, dan internal *locus of control* terhadap kinerja perawat tetap bagian rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai kompetensi (X1) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, maka akan meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Hasil penelitian mengenai kecerdasan emosional (X2) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, maka akan meningkatkan kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian mengenai internal *locus of control* (X3) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong menunjukkan bahwa variabel internal *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Hasil penelitian mengenai internal *locus of control* (X3) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong menunjukkan bahwa variabel internal *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik internal *locus of control* yang dimiliki perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, maka akan meningkatkan kinerja perawat tetap bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan internal *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat PKU Muhammadiyah Gombong. Kontribusi variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan internal *locus of control* terhadap kinerja sebesar 34,3%. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 0,326 atau 32,6% dibandingkan variabel kompetensi dan internal *locus of control*. Sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, Lingkungan organisasi, komitmen, *Person Organization Fit* dan lain sebagainya.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari kompetensi, kecerdasan emosional dan internal *locus of control*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Terdapat keterbatasan dalam waktu dan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja. sesuai dengan hasil tersebut bahwa peningkatan kompetensi yang dimiliki perawat akan memberi peningkatan kinerja pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, berpengaruh terhadap kinerja. sesuai dengan hasil tersebut bahwa peningkatan kecerdasan emosional yang dimiliki perawat akan memberi peningkatan kinerja pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa internal *locus of control*, berpengaruh terhadap kinerja. sesuai dengan hasil tersebut bahwa peningkatan internal *locus of control* yang dimiliki perawat akan memberi peningkatan kinerja pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Perawat Tetap Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)

2. Implikasi Praktis

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompetensi perawat yaitu dengan mengadakan pelatihan mengenai keperawatan (PPGD, BTCLS, STR) tiap periodenya, mengadakan seminar yang dikhususkan untuk perawat, dan selalu mengupdate kompetensi yang harus dimiliki perawat. Dengan perawat memiliki kompetensi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat sehingga meningkatkan citra positif bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kecerdasan emosional perawat yaitu dengan mengadakan acara tentang keagamaan dan personal share supaya perawat mampu mengontrol emosinya dengan baik. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dengan perawat memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat sehingga meningkatkan citra positif bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan internal locus of control perawat yaitu dengan mengadakan pemberian motivasi, briefing, pemberian reward dan acara-acara yg akan meningkatkan internal locus of control perawat. Dengan perawat memiliki internal locus of control yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat sehingga meningkatkan citra positif bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony Dio Martin, 2003, Emotional Quality Management Cetakan Kedua, Arga:Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya. Budiawan, dkk (2015). Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Public Health and Preventive Medicine Archive. Universitas Udayana.
- Goleman, D. (2009). Emotional Intelligence . Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama Goleman, Daniel. 2009. Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). Organizational Behavior, 17th Edition, pp. 237
- Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Rahayuningsih, S., Yuliantiningsih, Y., &Adbdullah, G. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(3).
- Robbins Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, M. P., Bavage, A. D., Allison, G., Davies, T., Hauck, B., & Morris, P. (2005). A comparison of two strategies to modify the hydroxylation of condensed tannin polymers in *Lotus corniculatus* L. *Phytochemistry*, 66(9), 991-999.
- Robbins, S. P. Timoty, A. J. 2015. Organizational Behavior (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). Jakarta: Salemba Empat.
- Suhartini, E., & Anisa, N. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Minds : Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(1).
- Suyadi Prawirosentono.(1999). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.