

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma.

Dian Ilma Amila

Manajemen STIE Putra Bangsa

Email: dianilma019@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *internal locus of control* terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum wijaya kusuma. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah sample jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 30 perawat tetap yang ada di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat, *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, quality of work life, internal locus of control dan kinerja.

Abstract

The study is aimed at location the influence of emotional intelligence, quality of work life and internal locus of control nurse performance at wijaya kusuma general hospital. Sample retrieval technique used is the saturated specimen that sets out the total number of responden as many as 30 full time nurses in the hospital wijaya kusuma general ill. The analysis tools used were valiance test, religious test, UI normality, UI heterodicity, multicollity test, partial UII, simultaneous and coefficient determinations. Based on results analysis conducted using SPSS shows that emotional intelligence is influence is influential performance nurse, the quality of work life influenced the perormance of the war and the internal locus of control did not effected nursing performance.

Keywords: intellegency emotional, quality of work life, internal locus of control and performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerjs dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2002).

Seperti halnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satu hal yang dibutuhkan sebuah rumah sakit adalah sumber daya yang mumpuni, karena berkaitan dengan keselamatan orang lain. Rumah Sakit adalah sebuah tempat pasien dirawat dan berharap akan sembuh dengan pengobatan dan perawatan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut. Sebuah rumah sakit dikatakan baik apabila dapat memberikan kenyamanan dan kesembuhan bagi

pasien. Dengan pelayanan yang baik, tepat, dan akurat maka seorang pasien akan merasa dilayani dengan baik. Setiap komponen dan SDM yang ada di dalamnya akan berpengaruh pada keberlangsungan dan kemajuan sebuah rumah sakit.

Semakin baik pelayanan yang diberikan maka akan semakin baik pula citra rumah sakit dimata publik dan meningkatkan kepercayaan. Seperti halnya rumah sakit wijaya kusuma merupakan satu-satunya rumah sakit khusus ibu dan anak yang ada di kebumen. Rumah Sakit tersebut khusus merawat anak yang sedang sakit ataupun ibu yang akan melahirkan. Dengan hal tersebut membuat rumah sakit wijaya kusuma dikenal oleh masyarakat. Awalnya rumah sakit tersebut khusus merawat anak saja akan tetapi karna kepercayaan masyarakat, berkembang menjadi rumah sakit khusus ibu dan anak. Sekarang ini sudah mengalami perubahan kembali menjadi rumah sakit umum, dengan membuka bagian khusus penyakit dalam, serta bekerja sama dengan pihak BPJS Kesehatan agar masyarakat kurang mampu atau menengah kebawah mendapatkan hak yang sama.

Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma sudah dikenal oleh masyarakat dengan kualitas yang baik. Dari segi pelayanannya sudah baik termasuk para perawat yang ada. Keramahan perawat yang ada membuat rumah sakit tersebut dipercaya oleh masyarakat. Mudah bersosialisasi dan beradaptasi merupakan salah satu hal keunggulan atau nilai tambah bagi pihak rumah sakit, karena dengan hal tersebut membuat masyarakat percaya kepada organisasi.

Salah satu komponen atau bagian dari rumah sakit adalah perawat, disini perannya amat penting mengingat perawatlah yang merawat pasien tersebut. Perawat adalah seorang yang bekerja dibidang kesehatan dan membantu serta memberikan pelayanan kepada pasien atau orang yang sedang sakit. Tanggung jawab seorang perawat sama besarnya seperti halnya dokter dan pekerjaan yang lainnya, karena ketika seorang perawat tidak bisa sigap dan melaksanakan tugasnya sesuai prosedur maka akan berdampak bagi kesehatan dan keselamatan pasien. Dalam menghadapi pasien,

perawat harus memiliki etika karena yang dihadapi perawat seorang manusia atau makhluk hidup. Perawat harus bertindak sopan , murah senyum, dan menjaga perasaan pasien. Dengan hubungan yang baik akan terjalin hubungan yang baik antara seorang pasien dan perawat. Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas – batas kewenangan yang dimilikinya (PPNI, 1999 ; Chitty, 1997)

Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma adalah salah satu rumah sakit swasta yang ada di kebumen, tepatnya Jalan Gelatik 1-A. Rumah Sakit Wijaya Kusuma sejak dulu terkenal sebagai rumah sakit khusus ibu dan anak, rumah sakit tersebut hanya fokus dan melayani ibu dan anak , akan tetapi sekarang ini Rumah Sakit Wijaya Kusuma mulai membuka pelayanan untuk umum, tepatnya sejak tahun 2017.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki dari sebuah rumah sakit adalah kinerja yang baik. Kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, dengan kinerja yang maksimal yang diberikan oleh seorang karyawan maka organisasi tersebut akan dinilai baik oleh publik. Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Pada hal ini seorang perawat dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin dan profesional dalam bekerja. Kinerja perawat dapat dilihat dari cara kerjanya seperti memberikan obat secara rutin dan tepat waktu pada pasien, melakukan kontroling dan pengecekan kepada pasien dan sebagainya.

Peningkatan kinerja agar dapat mendorong seorang perawat bekerja perlu terus dilakukan dan ditingkatkan. Hal tersebut dilakukan organisasi agar kinerja dari seorang perawat tidak diragukan lagi serta dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya. Dari

hasil wawancara yang telah dilakukan menyatakan bahwa hasil kinerja atau penilaian kinerja di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma sudah baik, hal tersebut dikemukakan langsung oleh Manajer SDM di Rumah Sakit Wijaya Kusuma. Berikut adalah daftar penilaian kinerja perawat :

Tabell-1
Penilaian Kinerja Perawat

Keterangan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sangat baik	7	12	17
Baik	15	10	8
Cukup	8	8	5

Sumber : Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu control emosi atau kecerdasan emosional. Hal tersebut perlu bagi seorang perawat karena mengingat pekerjaannya berhubungan dengan pasien dan pelayanan. Menurut *Cooper dan Sawaf* (2002) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya pekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Seorang perawat yang baik diharapkan juga dapat memiliki kecerdasan emosional yang baik juga. Dengan pengontrolan emosi yang baik dari seorang perawat maka diharapkan kualitas pelayanan akan meningkat sehingga seorang pasien dapat nyaman dan merasa diperhatikan. Serta dalam lingkungan kerja dapat tercipta kenyamanan dalam bekerja.

Menurut *Suhartini Eka,dkk* (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut karena semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan maka seorang tersebut memiliki empati yang tinggi, hal tersebut bisa menjadi *point plus* bagi seorang perawat, mengingat pekerjaan seorang perawat berhubungan langsung dengan masyarakat dan pelayanan serta dapat berpengaruh terhadap organisasi atau rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari seorang perawat yang ada di RSU Wijaya Kusuma dan beberapa pasien maka menghasilkan sebuah fenomena bahwa perawat di RSU Wijaya Kusuma 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.

Selain kecerdasan emosional faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah *quality of work life*, yaitu yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja yang diperlukan oleh perawat agar merasa nyaman dan merasa bagian dari organisasi. *Quality Of Work Life (QWL)* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi. *Quality Of Work Life (QWL)* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan budaya dalam organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional pada karyawan (*Ivancevich et al, 2007*). Semakin baik kualitas hidup kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga tujuan organisasi semakin tercapai. *Quality Of Work Life (QWL)* adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (*Nawawi, 2001*).

Menurut *Sari* (2016) dan *Arinda* (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kualitas hidup kerja (*Quality Work Life*) dari suatu organisasi maka tingkat kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat. Kesejahteraan dari seorang karyawan akan berdampak dengan tingkat kinerja karyawan karena kesejahteraan tersebut akan memberikan ketenangan secara batin sehingga karyawan diharapkan akan memberikan kinerja yang maksimal.

Dari hasil wawancara dan fenomena yang *quality of work life* yang ada maka terdapat beberapa hal yang dapat menunjukkan adanya

quality of work life (QWL) di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma yaitu perawat merasa puas dengan gaji yang diterima serta sesuai dengan apa yang dijanjikan oleh organisasi. Lingkungan kerja yang bersih dan aman, serta terdapat pengembangan karir yaitu berkesempatan menjadi kepala bagian keperawatan. Dengan adanya hal tersebut maka kualitas hidup kerja perawat semakin baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah *Internal Locus Of Control*. *Internal Locus Of Control* adalah cara dimana seseorang yakni kontrol terhadap peristiwa berasal dari kemampuannya. Selain itu, individu yang memiliki *internal locus of control* memahami bahwa hasil yang diperoleh tergantung pada seberapa banyak usaha yang dilakukan. *Internal locus of control* merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri. Individu yang memiliki *internal locus of control* memahami bahwa hasil yang diperoleh tergantung pada seberapa banyak usaha yang dilakukan (Rotter dalam Jaya dan Rahmat, 2015).

Individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggung jawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya sehingga ketika dihadapkan dalam suatu masalah, maka akan melakukan usaha untuk mengenali masalah, mencari tahu tentang langkah – langkah penyelesaian, mencari alternatif yang terbaik serta berusaha mengatasi masalah berkaitan dengan masalah tersebut (Saputra dan Satiningsih, 2013).

Menurut Arini (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja, karena semakin baik *internal locus of control* seorang karyawan maka seorang karyawan tersebut memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Jika seorang karyawan memiliki *internal locus of control* maka diharapkan kinerjanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan lebih maksimal. Karena keyakinannya bahwa hasil yang diperoleh dari kerja kerasnya sendiri bukan dari bantuan orang lain.

Dari hasil wawancara dan fenomena yang ada di RSUD Wijaya Kusuma membuktikan bahwa perawat yang ada memiliki *internal locus of control* diantaranya yaitu seorang perawat memiliki inisiatif, bekerja keras serta memiliki kepercayaan diri bahwa hasil yang didapat adalah usaha dan kerja kerasnya.

Berdasarkan hasil fenomena yang ada di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma**”

KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Mondy, Neo dan Pemeaux (1999) ada beberapa indikator kinerja, dan berikut batasan masalah pada penelitian ini :

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Kemandirian

2. Kecerdasan Emosional

Menurut Cooper dan Sawaf (2002) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya pekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Menurut Goleman (1999) terdapat beberapa indikator dalam kecerdasan emosional. Batasan masalah pada penelitian ini :

- a. Kesadaran diri
- b. Empati
- c. Keterampilan sosial

3. Quality Of Work Life

Menurut Nawawi (2001) *Quality Of Work Life (QWL)* adalah kondisi dimana

pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena dalam kondisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Menurut Walton (dalam Indaswari,2014) terdapat beberapa indikator dari *quality of work life*. Batsan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Komunikasi
- b. Pemberdayaan
- c. Penghargaan dan pengakuan
- d. Lingkungan kerja

4. Internal Locus Of Control

Menurut Rotter (dalam Jaya Rahmat, 2015) *Internal Locus Of Control* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri. Individu yang memiliki internal locus of control memahami bahwa hasil yang diperoleh tergantung pada seberapa banyak usaha yang dilakukan. Indikator menurut Crider (2003) *Internal Locus Of Control* adalah :

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

METODE

. Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini perawat tetap di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah perawat 30. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara (1) menyebar kuesioner langsung kepada perawat rumah sakit,(2) wawancara, (3) studi pustaka (4) observasi. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data yang dilakukan dengan dua

cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas(2)Uji Asumsi klasik (3) Analisis regresi (4) Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir – butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n - 2$ atau ($30 - 2 = 28$) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,361.

TabelIV-5

Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional

No	Item Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	Butir 1	0,744	0,361	Valid
2	Butir 2	0,773	0,361	Valid
3	Butir 3	0,567	0,361	Valid
4	Butir 4	0,777	0,361	Valid
5	Butir 5	0,807	0,361	Valid
6	Butir 6	0,777	0,361	Valid
7	Butir 7	0,759	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020

TabelIV-6

Hasil Pengujian Vaiditas Quality Of Work Life

No	Item pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	Butir 1	0,732	0361	Valid
2	Butir 2	0,547	0361	Valid
3	Butir 3	0,708	0361	Valid
4	Butir 4	0,743	0361	Valid
5	Butir 5	0,447	0361	Valid
6	Butir 6	0,720	0361	Valid
7	Butir 7	0,496	0361	Valid
8	Butir 8	0,779	0361	Valid
9	Butir 9	0,709	0361	Valid
10	Butir 10	0,696	0361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020

TabelIV-7

Hasil Pengujian Validitas Internal Locus Of Control

No	Item pernyataan	r hitung	r table	Status
----	--------------------	-------------	------------	--------

1	Butir 1	0,580	0361	Valid
2	Butir 2	0,799	0361	Valid
3	Butir 3	0,778	0361	Valid
4	Butir 4	0,744	0361	Valid
5	Butir 5	0,708	0361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020

TabellV-8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Perawat

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,567	0,361	Valid
2	Butir 2	0,526	0,361	Valid
3	Butir 3	0,830	0,361	Valid
4	Butir 4	0,580	0,361	Valid
5	Butir 5	0,825	0,361	Valid
6	Butir 6	0,728	0,361	Valid
7	Butir 7	6,042	0,361	Valid
8	Butir 8	0,734	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020

UJi Reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cornbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliable. Uji reabilitas disajikan pada tabel berikut berdasarkan output SPSS.

TabellV-9
Hasil Uji Reliability Variabel

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,860	0,60	Reliabel
2	Quality Of Work Life	0,853	0,60	Reliabel
3	Internal Locus Of Control	0,773	0,60	Reliabel
4	Kinerja Perawat	0,832	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. diantara variabel bebas.

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

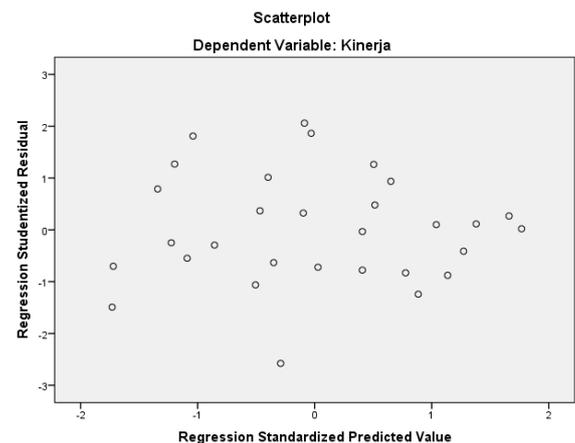
No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	0,282	3,551
2	Quality Of Work Life	0,329	3,037
3	Internal Locus Of Control	0,333	3,005

Sumber: data primer diolah2020

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

GambarIV-1
Uji Heterokedastisitas



3. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik adalah distribusi data harus jelas normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogrof-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap – tiap variabel normal atau tidak.

Tabel IV-11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Standardized Coefficients
1 (Constant)	,559	2,401		,233	,818	
KE	,393	,163	,368	2,414	,023	
QWL	,364	,127	,404	2,871	,008	
ILC	,310	,206	,211	1,503	,145	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah, 2020

Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel IV-12
Hasil dari Analisis Regresi Berganda

Sumber : data primer diolah, 2020

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermakna (signifikan) digunakan uji t dan uji F, adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel –variabel bebas dalam hal ini adalah Kecerdasan Emosional, *Quality Of Work Life* dan *Internal Locus Of Control* terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Kinerja Perawat.

Tabel IV-13
Hasil dari Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Standardized Coefficients
1 (Constant)	,559	2,401		,233	,818	
KE	,393	,163	,368	2,414	,023	
QWL	,364	,127	,404	2,871	,008	
ILC	,310	,206	,211	1,503	,145	

Sumber : data primer diolah, 2020

2. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Hasil Uji F
TabellV-14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,942	3	80,647	42,339	,000 ^b
	Residual	49,525	26	1,905		
	Total	291,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), ILC, QWL, KE
 Sumber : data primer diolah, 2020

3. Koefisiendeterminasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Dari Uji R²

Tabel IV-15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,810	1,38014

a. Predictors: (Constant), ILC, QWL, KE

b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: data diolah, 2020

PENUTUP
Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian diketahui kecerdasan emosional memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Wijaya Kusuma. Artinya apabila

perawat memiliki kemampuan dalam mengontrol dan memanager emosinya dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Wijaya Kusuma. Artinya ketika seorang perawat memiliki kualitas hidup kerja yang baik maka kinerjanya akan semakin meningkat, karena merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya.
3. Berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa internal locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Wijaya Kusum. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu dengan t hitung 1,503 < t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,145 > 0,05.
4. Variabel independen (kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *internal locus of control*) secara bersama – sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja perawat) sebagaimana uji F, bahwa F hitung 42,339 > F tabel 2,96 dan memiliki signifikansi 0,000 < 0,05.
5. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional dengan nilai koefisien regresi paling besar 0,393.
6. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen (kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *internal locus of control* sebesar 81%.
7. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Reamaja Rosdakarya.

Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual. ESQ. Jakarta: Penerbit Arya.

- Amelia, Dwi Hastuti, dkk. 2015. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Desa Langenharjo Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo". Vol. 13 No.1.
- Arianti, Eka. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Allianz Life Indonesia Bandar Lampung. Bandar Lampung : Fakultas Ekonomi Unila.
- Arindra, Putri. 2016. "Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat". Jurnal Manajemen dan Ekonomi. Vol. 13. No. 2.
- Arini Ni Made Suci dan Ariyanto Dodik. 2018. "Pengaruh *Locus Of Contro Internal*, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor". E- Jurnal Akutansi Universitas Udayana. Vol. 23. No. 3.
- Casio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York : Mcgraw and Hill.
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. 2002 . *Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dessler, Gary dan Benyamin Mulan (terj.). 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Prenhallind.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Dinamika Manajemen. Vol No. 2, 2013. pp: 103-114. Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi-Universitas Mulawarman Kalimantan Timur.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Vol. 100 – 125.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progra SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 1997. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 1999. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Presentasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2009. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting ,dari pada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Dasar-dasar penelitian kuantitatif dalam pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hanurawan, Fatah. 2010. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Kartika, Sari Endang. 2016. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Journal Of Management*. Vol. 2 No. 2.
- Kartika and Wijayanti. 2007. "*Locus Of Control* Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit" . Jurnal *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar UNHAS* 1– 37.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Martin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Moehersono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Mubayidh, Makmum. 2006. Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak. Jakarta : Pustaka Al- Kautsar.
- Nawawi, Hadari. 2001 *.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada Universitas Press.
- Pruijt, Hans, 2003, “*Performance and Quality of Work Life*”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400.
- Rahayu, Ni Made Mas Sendhi. 2017. “Pengaruh *Locus Of Control Internal*, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor”. *E-Jurnal Akuntansi* . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.9.No. 3.
- Robbins SP.,Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS : Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refrika Aditama.
- Shapiro. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia.
- Subagyo, Mochammad. 2015. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. Vol 11 No. 1.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Trihandini, F. M. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. Searang: Universitas Diponegoro.
- Thorndike, E. L. 1920.” A constant error in psychological ratings”. *Journal of Applied Psychology*. 4: 469-477.
- Uha, Ismail Nawawi.2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Veitzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Walton, R.E. 1975. “*Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B. Cherns

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma.

and Associates (Eds.) The Quality of Working". New York : The Free. Press, Life, 1: 91-104.