

Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence*, Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Syekh Yusuf Gowa

Adelia¹, Reski Dewi Pratiwi², Zulkifli³, Afriyana Amelia Nuryadin⁴

^{1,2,3,4} Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar

Corresponding Author: zulkifliambo@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci:

locus of control, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja.

Menerima : 20 Oktober 2024

Direvisi : 22 Oktober 2024

Diterima : 29 Oktober 2024

©2024 Adelia, Pratiwi, Zulkifli, Nuryadin: Ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah ketentuan [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Latar Belakang kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. **Tujuan penelitian**, untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. **Metode**, penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 254 perawat, dengan sampel sebanyak 155 responden dan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan proporsional random sampling. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Univariat, Bivariat dan Multivariat. **Hasil penelitian**, ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat. **Kesimpulan**, secara simultan (bersama-sama) *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai $F_{hitung} = 30,867 > F_{tabel} = 2,27$ dan diperoleh nilai signifikan 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. **Saran**, diharapkan kepada pihak rumah sakit agar lebih memperhatikan kenyamanan perawat dalam bekerja dan apa yang dibutuhkan oleh perawat seperti pelatihan, dukungan dari rekan kerja dan atasan, sumber daya yang memadai, pengakuan atas kerja keras.

PENDAHULUAN

Usaha untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan dilakukan melalui berbagai layanan kesehatan, seperti yang tersedia di fasilitas kesehatan. Untuk meningkatkan kunjungan ke rumah sakit, penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Pelayanan yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan pelanggan, mendorong mereka untuk kembali menggunakan layanan tersebut, serta memperkenalkan layanan kesehatan kepada orang lain. Hal ini akan memengaruhi preferensi masyarakat dan selanjutnya, memengaruhi konsumen dalam memilih layanan yang ditawarkan (Vatriscia, 2021).

Pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam usaha untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan serta kualitas hidup masyarakat. Tujuannya adalah untuk mencapai kesehatan optimal di rumah sakit dan menyediakan sumber daya berkualitas bagi masyarakat. Dalam konteks bisnis jasa kesehatan yang terus berkembang di era globalisasi, peningkatan baik dalam kualitas maupun kuantitas telah terjadi. Untuk meningkatkan layanan rumah sakit, dibutuhkan sistem manajemen yang efektif untuk mengoptimalkan semua sumber daya manusia yang tersedia, sehingga dapat berdampak positif pada pencapaian kinerja (Hidayati, 2021). Keberhasilan kinerja dalam sebuah organisasi sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas SDM tersebut menjadi kunci penting, karena semakin baik kualitasnya, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan perubahan yang cepat dalam dunia organisasi dari tahun ke tahun, dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja tinggi, didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Permasalahan terkait SDM masih menjadi fokus utama dalam kebijakan, praktik, dan strategi organisasi untuk tetap bersaing di era globalisasi yang penuh persaingan. Meskipun infrastruktur dan sumber daya keuangan tersedia, namun tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan organisasi tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif (Economics et al., 2020).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control*, yang menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka. Dalam pencapaian tujuan organisasi, persepsi karyawan tentang apa dan siapa yang memengaruhi mereka dalam mencapai tujuan akan berdampak pada tingkat kinerja mereka. Beberapa orang percaya bahwa mereka sepenuhnya mengendalikan diri mereka sendiri, menentukan jalan hidup mereka, dan bertanggung jawab langsung atas apa yang terjadi pada diri mereka disebut *locus of control* internal. Ketika mereka memiliki kinerja yang baik, mereka percaya bahwa hasil tersebut adalah hasil usaha mereka sendiri. Sebaliknya, beberapa orang memandang diri mereka sebagai individu yang tidak berdaya yang hidupnya ditentukan oleh takdir atau kekuatan luar. Mereka cenderung percaya bahwa jika mereka memiliki kinerja yang baik, itu disebabkan oleh keberuntungan disebut *locus of control* eksternal (Amilia, 2023).

<https://journal.ruangeduberjaya.com/index.php/JMBK>

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan tenaga demi mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja maksimal. Tiga unsur kunci dari motivasi adalah upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi, motivasi sebenarnya adalah respons terhadap suatu aksi dan muncul dari dorongan *internal* untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya kebutuhan, motivasi tidak akan muncul (Mahardika et al., 2020).

Kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosi, motivasi, perasaan yang dirasakan, situasi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok. Faktor eksternal meliputi regulasi ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan tempat kerja, dan kondisi pasar. *Spiritual Quotient* (SQ) adalah kebijaksanaan yang memungkinkan seseorang untuk menetapkan dan mengubah hukum serta keadaan. SQ mengubah kecerdasan intelektual dan emosional menjadi kecerdasan spiritual, yang mencakup cinta, kerendahan hati, dan pengabdian kepada keluarga serta didasarkan pada keberadaan Tuhan. Selain itu, Goleman menyatakan bahwa prestasi ditentukan oleh hanya 20% dari *Intellectual Quotient* (IQ), sementara 80% ditentukan oleh *Emotional Quotient* (EQ). EQ adalah jenis kecerdasan yang memberikan empati dan merupakan indikasi utama untuk sukses.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di RSUD Syekh Yusuf Gowa Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo No.48, Batangkaluku, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 90165. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang pada analisis datanya menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis dan membaca variabel-variabel pada suatu kajian penelitian yang akan diteliti (Kasmiran, 2008). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian *cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi (pengaruh) antara faktor independen dan dependen dengan cara pendekatan observasi dan pengumpulan data yang sekaligus dilakukan pada saat yang bersamaan dan sifatnya sesaat pada suatu waktu serta tidak diikuti dalam kurun waktu tertentu (Notoatmojo, 2010) dalam (Yunitasari, et al., 2020).

HASIL Univariat

Tabel 1. Analisis Data Univariat Variabel *Locus Of Control*

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	137	88,4
2	Kurang Baik	18	11,6
Total		155	100,0

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 perawat yang menjadi responden, sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik terhadap *Locus Of Control* dengan jumlah 137 (88,4%) perawat.

Tabel 2. Analisis Data Univariat Variabel Budaya Organisasi

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	150	96,8
2	Kurang Baik	5	3,2
Total		155	100,0

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 perawat yang menjadi responden, Sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik terhadap budaya organisasi dengan jumlah 150 (96,8%) perawat.

Tabel 3. Analisis Data Univariat Variabel Motivasi Kerja

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	117	75,5
2	Rendah	38	24,5
Total		155	100,0

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 perawat yang menjadi responden, Sebagian besar perawat memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja dengan jumlah 117 (75,5%) perawat.

Tabel 4. Analisis Data Univariat Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	146	94,2
2	Kurang Baik	9	5,8
Total		155	100,0

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 perawat yang menjadi responden, Sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik

terhadap *intellectual-emosional-spiritual intelligence* dengan jumlah 146 (94,2%) perawat.

Tabel 5. Analisis Data Univariat Kinerja Perawat

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	120	77,4
2	Kurang Baik	35	22,6
Total		155	100,0

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 perawat yang menjadi responden, Sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja pegawai dengan jumlah 120 (77,4%) perawat.

Bivariat

Tabel 6. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa

No	Locus Of Control	Kinerja Perawat				Total		P= 0,044
		Baik		Kurang Baik		N	%	
		n	%	n	%			
1	Baik	108	69,7	29	18,6	137	88,4	
2	Kurang							
2	Baik	12	7,7	6	3,9	18	11,6	
Total		120	77,4	35	22,6	155	100,0	

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 responden, terdapat 137 (88,4%) perawat yang mengatakan *locus of control* baik, Sebagian besar perawat memiliki locus of control yang baik yaitu 108 (69,7%) baik terhadap kinerja perawat dan Sebagian kecil memiliki locus of control kurang baik 29 (18,6%) kurang baik terhadap kinerja perawat.

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,044 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 ($0,044 < 0,050$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Tabel 5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa

No	Budaya Organisasi	Kinerja Perawat				Total		P=0,009
		Baik		Kurang Baik		N	%	
		n	%	n	%			
1	Baik	116	74,8	34	21,8	150	96,8	
	Kurang							
2	Baik	4	2,6	1	0,6	5	3,2	
	Total	120	77,4	35	22,6	155	100,0	

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 responden, terdapat 150 (96,8%) perawat yang mengatakan budaya organisasi baik, Sebagian besar perawat memiliki budaya organisasi yang baik yaitu 116 (74,8%) baik terhadap kinerja perawat dan sebagian kecil memiliki budaya organisasi kurang baik 34 (21,9%) kurang baik terhadap kinerja perawat.

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,50 ($0,009 < 0,050$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Tabel 6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa

		Kinerja Perawat						
No	Motivasi Kerja	Baik		Kurang Baik		Total		P=0,000
		n	%	n	%	N	%	
1	Tinggi	96	61,9	21	13,5	117	75,5	
2	Rendah	24	15,5	14	9,0	38	24,5	
Total		120	77,4	35	22,6	155	100,0	

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 responden, terdapat 117 (75,5%) perawat yang mengatakan motivasi kerja tinggi, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang baik yaitu 96 (61,9%) baik terhadap kinerja perawat dan sebagian kecil memiliki motivasi kerja yang kurang baik 21 (13,5%) kurang baik terhadap kinerja perawat. Adapun yang mengatakan motivasi kerja rendah sebanyak 38 (24,5%) perawat, tetapi Sebagian besar memiliki kinerja yang baik 24 (15,5%).

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Tabel 7 Pengaruh *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa

No	Intellectual- Emosional- Spiritual Intelligence	Kinerja Perawat						P= 0,000
		Baik		Kurang Baik		Total		
		n	%	n	%	N	%	
1	Baik	113	72,9	33	21,3	146	94,2	
2	Kurang Baik	7	4,5	2	1,3	9	5,8	
Total		120	77,4	35	22,6	155	100,0	

Berdasarkan Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa dari 155 responden, terdapat 146 (94,2%) perawat yang mengatakan *intellectual-emosional-spiritual intelligence* baik, Sebagian besar perawat memiliki *intellectual-emosional-spiritual intelligence* yang baik yaitu 113 (72,9%) baik terhadap kinerja perawat dan Sebagian kecil memiliki *intellectual-emosional-spiritual intelligence* kurang baik 33 (21,3%) kurang baik terhadap kinerja perawat.

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Multivariat

Tabel 8 Uji Multikolineritas

No	Model	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolineritas
2	Budaya Organisasi (X2)	0,708	1,412	Tidak terjadi multikolineritas
3	Motivasi Kerja (X3)	0,696	1,437	Tidak terjadi multikolineritas
4	<i>Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence</i> (X4)	0,864	1,158	Tidak terjadi multikolineritas

Berdasarkan Tabel 18 di atas, menunjukkan hasil uji multikolineritas bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas, yang berarti tidak ada korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independent dalam model regresi, sehingga dapat dilanjutkan ke uji regresi linear berganda lainnya yaitu uji heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Asumsi Klasik (Uji Persamaan Regresi Linear Berganda)

Variabel		Koefisien Regresi
1	Constanta	-4,610
2	<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,291

3	Budaya Organisasi (X2)	0,446
4	Motivasi Kerja (X3)	0,434
5	Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence (X4)	0,485

Berdasarkan Tabel 9 di atas maka diperoleh hasil persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = -4,610 + 0,291x_1 + 0,446x_2 + 0,434x_3 + 0,485x_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja Perawat

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$: Koefisien Regresi

X_1 : *Locus Of Control*

X_2 : Budaya Organisasi

X_3 : Motivasi Kerja

X_4 : *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence*

Berdasarkan hasil persamaan linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar -4,610. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independent yang meliputi (x_1 - x_4) jika nilainya 0 maka kinerja perawat memiliki tingkat kinerja sebesar -4,610.
2. Nilai Koefisien Regresi *locus of control* sebesar 0,291 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap *locus of control* meningkat satu satuan maka akan meningkat kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
3. Nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi sebesar 0,446 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap budaya organisasi meningkat satu satuan maka akan meningkat kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
4. Nilai Koefisien Regresi motivasi kerja sebesar 0,434 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
5. Nilai Koefisien Regresi *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* sebesar 0,485 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* meningkat satu satuan maka akan meningkat kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Tabel 10 Uji Hipotesis (Uji Parsial/Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Signifikan	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> (X1)	2,029	1,598	0,044	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	2,654	1,598	0,009	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	3,950	1,598	0,000	Signifikan

<i>Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence (X4)</i>	5,706	1,598	0,000	Signifikan
---	-------	-------	-------	------------

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diperoleh hasil uji t dan di bawah dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial:

a) Variabel *Locus Of Control* (X₁)

Variabel *locus of control* (X₁) memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,044 < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2,029 > 1,598. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

b) Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Variabel budaya organisasi (X₂) memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,009 < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2,654 > 1,598. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

c) Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Variabel motivasi kerja (x₃) memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,950 > 1,598. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

d) Variabel *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* (X₄)

Variabel *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* (X₄) memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,706 > 1,598. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Tabel 11. Uji Hipotesis (Uji Simultan/Uji F)

F _{hitung}	F _{tabel}	Nilai Signifikan	Tarif Signifikan	Keterangan
30,867	2,27	0,000	0,05	Signifikan

Berdasarkan Tabel 11 di atas, menunjukkan hasil analisis uji F diperoleh F_{hitung} = 30,867 > F_{tabel} = 2,27 dan diperoleh nilai signifikan 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Tabel 12. Uji Hipotesis (Uji Koefisien Determinasi /Uji R²)

R	R Squad	Adjusted R Square
0,672 ^a	0,451	0,437

Berdasarkan Tabel 22 di atas, dapat dilihat hasil nilai *adjuster R²* sebesar 0,672 atau 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dapat dijelaskan sebesar 67,2% oleh variabel independent yaitu *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence*. Sedangkan 32,8% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Locus Of Control

Berdasarkan Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,044 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 ($0,044 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Namun, dari hasil analisis bivariat dengan uji crosstabulation responden berdasarkan variabel *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa *locus of control* baik, sebagian besar perawat memiliki *locus of control* baik terhadap kinerja perawat dan sebagian kecil memiliki *locus of control* kurang baik terhadap kinerja perawat. Adapun yang mengatakan *locus of control* kurang baik, tetapi sebagian besar memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel *locus of control* terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa *locus of control* di RSUD Syekh Yusuf Gowa Sebagian besar termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa dalam kategori kurang baik. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang Sebagian besar menjawab setuju pada pernyataan "Saya mudah menyerah dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan", "Saya merasa tidak yakin Ketika akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat dari orang lain", dan "Setiap usaha yang saya lakukan dapat berhasil karena ada campur tangan dari orang lain". Kemudian didukung dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan "Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan hasil yang baik". Dengan demikian, meskipun Sebagian besar responden menyatakan bahwa *locus of control* di RSUD Syekh Yusuf Gowa baik, namun terdapat sejumlah pegawai yang menyatakan bahwa *locus of control* kurang baik, tetapi tidak mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan teori *locus of control*, pada hasil analisis univariat perilaku perawat dalam situasi konflik dipengaruhi oleh karakteristik umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Dimana umur mempengaruhi *locus of control* dikarenakan umur dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan yang cepat sangat penting untuk menangani setiap pasien yang masuk. Selanjutnya yaitu pendidikan terakhir dimana perawat dengan pendidikan sarjana memiliki tingkat otonomi yang lebih tinggi di ruang perawatan intensif berkat kemampuan berfikir kritis dan kognitif yang lebih baik, hal ini karena perawat dengan gelar sarjana lebih mampu mengintegrasikan pengetahuan dasar dengan praktek, serta pertimbangan rasionalitas tindakan yang dilakukan. Terakhir yaitu lama kerja, semakin lama seseorang bekerja semakin

berpengalaman dan paham terhadap pekerjaannya akan meningkat, yang mendorong tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Locus of control internal, yang menganggap bahwa hasil baik atau buruk berasal dari kemampuan atau faktor internal individu itu sendiri. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hasil kejadian dan cenderung membuat keputusan yang lebih etis dan independen. Dengan demikian, kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu yang memiliki *locus of control internal*, karena mereka cenderung lebih fokus pada tugas yang dihadapi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Ezpinoza Juanillo & Rupa Huayllapuma, 2018).

Budaya Organisasi

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,50 ($0,009 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Artinya, semakin besar budaya organisasi semakin besar kinerja perawat. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan menunjukkan identitas dan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya juga berfungsi sebagai perekat social yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap serta perilaku para perawat. Namun, dari hasil analisis bivariat dengan uji crosstabulation responden berdasarkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa budaya organisasi baik, sebagian besar perawat memiliki budaya organisasi baik terhadap kinerja perawat dan sebagian kecil memiliki budaya organisasi kurang baik terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa budaya organisasi di RSUD Syekh Yusuf Gowa Sebagian besar termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa dalam kategori kurang baik. Hal ini didukung oleh jawaban beberapa responden yang menjawab setuju pada pernyataan "Atasan mendorong pegawai agar memiliki inisiatif dalam bekerja". Kemudian didukung jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan "Pegawai berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SPO", dan saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya".

Dengan demikian, meskipun sebagian besar responden menyatakan bahwa budaya organisasi di RSUD Syekh Yusuf Gowa baik, namun terdapat sejumlah pegawai yang menyatakan bahwa budaya organisasi kurang baik. Sehingga masih terdapat beberapa masalah terkait budaya organisasi yang dihadapi oleh perawat, seperti perawat merasa tidak berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan SPO. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, maka perawat RSUD Syekh Yusuf Gowa terlebih dahulu berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan sebelum melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan SPO. Selanjutnya perawat

harus fokus dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan.

Berdasarkan teori budaya organisasi, pada hasil analisis univariat perilaku perawat dalam situasi konflik dipengaruhi oleh karakteristik lama kerja dimna semakin lama seseorang bekerja, pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaannya akan meningkat, serta komitmen yang tinggi akan terbentuk, yang mendorong tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 ($0,000 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Jika motivasi kerja perawat tinggi, mereka dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Setiap rumah sakit mengharapkan kesuksesan, dan untuk mencapainya dibutuhkan perawat yang berkualitas. Menciptakan perawat berkualitas memerlukan dorongan dari rumah sakit serta dari diri perawat itu sendiri. Dorongan ini berupa motivasi yang dapat memacu perawat untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, dari hasil analisis bivariat dengan uji crosstabulation responden berdasarkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi terhadap kinerja perawat dan sebagian kecil memiliki motivasi yang rendah terhadap kinerja perawat. Adapun yang mengatakan motivasi kerja rendah, tetapi sebagian besar memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa Sebagian besar termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa dalam kategori kurang baik. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang beberapa menjawab tidak setuju pada pernyataan "Pekerjaan saya, memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang", "Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan", dan "mengerjakan tugas yang menantang bagi saya merupakan kesempatan untuk maju".

Dengan demikian, meskipun sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi kerja di RSUD Syekh Yusuf Gowa baik, namun terdapat sejumlah perawat yang menyatakan bahwa motivasi kerja kurang baik. Sehingga masih terdapat beberapa masalah motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, karena setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan, harapan, bakat, dan keterampilan perawat, serta rencana masa depan mereka. Dengan pemahaman yang baik tentang hal ini, organisasi dapat menempatkan perawat pada posisi yang sesuai, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka.

Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence

Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 ($0,000 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Namun, dari hasil analisis bivariat dengan uji crosstabulation responden berdasarkan variabel intellectual-emosional-spiritual intelligence terhadap

kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa *intellectual-emosional-spiritual intelligence* baik, Sebagian besar perawat memiliki *intellectual-emosional-spiritual intelligence* yang baik terhadap kinerja perawat dan sebagian kecil memiliki *intellectual-emosional-spiritual intelligence* kurang baik terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa Sebagian besar termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa dalam kategori kurang baik. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang Sebagian besar menjawab setuju pada pernyataan "Saya bisa bekerja secara konsisten Ketika berada di bawah tekanan". Kemudian didukung dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan "Atasan selalu memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan bawahannya", "saya selalu mengintropeksi diri saya sendiri", "saya selalu berfikir positif dalam menghadapi persoalan", "saya bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain seperti kesedihan dan kebahagiaan" dan "Saya berusaha mengambil hikmah di balik peristiwa yang saya alami".

Dengan demikian, meskipun sebagian besar responden menyatakan bahwa *intellectual-emosional-spiritual intelligence* di RSUD Syekh Yusuf Gowa baik, namun terdapat sejumlah pegawai yang menyatakan bahwa *intellectual-emosional-spiritual intelligence* kurang baik. Sehingga masih terdapat beberapa masalah terkait *intellectual-emosional-spiritual intelligence* yang dihadapi oleh perawat. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja, termasuk dalam penanganan pasien dan tugas-tugas lainnya. Keputusan yang diambil harus didasarkan pada fakta-fakta yang ada di lapangan dan bukan sekadar preferensi pribadi. Perawat dapat menggunakan kecerdasan intelektual untuk menemukan fakta yang objektif dan memprediksi risiko serta melihat konsekuensi dari setiap pilihan keputusan yang tersedia. Penting untuk menyaring keputusan dengan logika dan tidak semata-mata untuk kepentingan diri sendiri. Dengan demikian, memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dapat membantu meningkatkan kinerja perawat.

Locus Of Control, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 30,867 > F_{tabel} = 2,27$ dan diperoleh nilai signifikan 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat hasil nilai adjuster R^2 sebesar 0,672 atau 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dapat dijelaskan sebesar 67,2% oleh variabel independent yaitu *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence*. Sedangkan <https://journal.ruangeduberjaya.com/index.php/JMBK>

32,8% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa”, adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai p sebesar $0,044 < 0,050$. Artinya semakin baik *locus of control* yang dimiliki perawat maka semakin baik pula kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
2. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai p sebesar $0,009 < 0,050$. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perawat maka semakin baik pula kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
3. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai p sebesar $0,000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
4. Secara simultan *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai F diperoleh $F_{hitung} = 30,867 > F_{tabel} = 2,27$ dan diperoleh nilai signifikan $0,05$ yaitu $0,000$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
5. Pada uji koefisien regresi (R^2) dapat dilihat hasil nilai adjuster R^2 sebesar $0,672$ atau $67,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dapat dijelaskan sebesar $67,2\%$ oleh variabel independent yaitu *locus of control*, budaya organisasi, motivasi kerja, *intellectual-emosional-spiritual intelligence*. Sedangkan $32,8\%$ kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian “Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, *Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa” dapat menjadi bahan masukan bagi RSUD Syekh Yusuf Gowa yakni sebagai berikut :

1. Pihak manajemen rumah sakit perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi kecerdasan perawat dengan melakukan pelatihan/training yang berhubungan dengan pengelolaan emosi, peningkatan motivasi, membangun komunikasi yang baik. Dengan pelatihan ini diharapkan perawat dapat

meningkatkan kepercayaan diri, semakin memotivasi diri sendiri, meningkatkan sikap empati sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

2. Pihak rumah sakit perlu melakukan survei kepuasan perawat secara berkala dan menyediakan kotak keluhan & saran untuk perawat di rumah sakit, dengan menentukan tujuan survei misalnya untuk mengukur kepuasan kerja, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan memahami kebutuhan serta harapan perawat. Menyusun pernyataan survei misalnya buat daftar pernyataan yang relevan dan mencakup berbagai aspek pekerjaan perawat, seperti kondisi kerja, fasilitas, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta keseimbangan kerja-hidup. Pertanyaannya dapat berupa skala likert, atau pertanyaan terbuka untuk memberikan umpan balik yang detail. Hal tersebut dapat dilakukan untuk mengetahui harapan dan keinginan para perawat yang dapat membuat produktifitas bekerja meningkat.
3. Kepada peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja perawat, selain itu metode pengumpulan data perlu dikembangkan khususnya wawancara mendalam, observasi dan diskusi terarah sehingga bias dalam penelitian dapat diminimalisir.

REFERENSI

- Amilia, A. A. (2023). *Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Tadjuddin Chalid Makassar*.
- Economics, P., Khaldoun, A., Ahmad, A., Wei, H., Yousaf, I., Ali, S. S., Naveed, M., Latif, A. S., Abdullah, F., Ab Razak, N. H., Palahuddin, S. H., Tasneem Sajjad, Nasir Abbas, Shahzad Hussain, Sabeehullah, A. W., Gulzar, M. A., Zongjun, W., Gunderson, M., Gloy, B., Rodgers, C., Orazalin, N., Mahmood, M., ... Ishak, R. B. (2020). *Corporate Governance (Bingley)*, 10(1), 54-75.
- Ezpinoza Juanillo, N. C., & Rupa Huayllapuma, A. (2018). *No Pengaruh Locus Kendali Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kejenuhan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Syekh Yusuf Kabupaten Gowa*
- Fisella Wilfin Kumajas, Herman Warouw, J. B. (2019). *Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi
- Hidayati, N. M. (2021). *Pengaruh Profesionalisme, Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Hormati, T. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Emba*, 4(2), 298-
- <https://journal.ruangeduberjaya.com/index.php/JMBK>

310.

- Inamore, Collange Grecco Dkk. (2021). No Titleامين. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(February), 2021.
- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care : Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, Hal. 1–10.
- Marlia Et Al., 2018. (2018). 3 1,2,3. *lv*(1), 186–211. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Puri Bunda Denpasar
- Vatriscia, I. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Preferensi Masyarakat Pada Pelayanan Kesehatan Rsu Mitra Sejati Medan Johor. *Jurnal Health Sains*, 2(7), 896–906.