



Pengaruh Kecerdasan Emoional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Benyamin Guluh, Kolaka

The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Culture on the Performance of Nurses at Benyamin Guluh Hospital, Kolaka

Monica Rannu^{1*}; Ismanto²; Hanif Kurniadi³

Info:

Received:
10 Aug 2023
Review:
20 Jul 2024
Accepted:
09 Aug 2024
Online:
20 Oct 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Benyamin Guluh, Kolaka. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Sampel penelitian adalah perawat IGD dan ICU di Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya yang berjumlah 46 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Penelitian menghasilkan temuan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat.

Kata Kunci: Kinerja; Kecerdasan emosional, Budaya organisasi.

Abstract

This research aims to determine the influence of emotional intelligence and organizational culture on the performance of nurses at Benyamin Guluh Hospital, Kolaka. Data collection in this research used observation, documentation and questionnaires. The research sample was 46 emergency room and ICU nurses at Benyamin Guluh Hospital/BLUD Kolaka SMS Berjaya. The data analysis used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. Research produces findings that emotional intelligence has a positive effect on nurse performance. Organizational culture has a positive effect on nurse performance.

Keywords: Performance; Performance; Emotional intelligence, Organizational culture.

JEL Codes:

How to cite:

“Rannu, M., Ismanto, I., & Kurniadi.H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emoional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Benyamin Guluh, Kolaka: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4 (1), 47 - 58, <https://doi.org/10.37366/master.v4i1.971>”

¹ “Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka”; monikarannu4@gmail.com

² “Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka”; ismanto@gmail.com

³ “Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka”; 18kurniadihanif@gmail.com

*) Correspondence

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi (Musaidah 2021: 440). Tercapainya tujuan organisasi tergantung pada hasil kinerja pegawai di dalamnya (Handoko 2018). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh perawat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya (Sangherian 2018:440). Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelolah sumber daya manusianya dengan baik dan secara optimal tidak terkecuali organisasi yang bergerak pada layanan kesehatan seperti Rumah sakit.

Keberhasilan suatu organisasi rumah sakit dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat (Wijesinghe, 2020: 48). Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Subriadi, 2017:81). Kinerja perawat (Nursalam, 2018:49) merupakan serangkaian aktivitas yang terukur dan terstruktur yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai hasil yang telah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja perawat adalah salah satu tolak ukur dalam sebuah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah layanan kesehatan seperti rumah sakit Donni, 2017:2). Dalam upaya mendorong kinerja perawat yang optimal, organisasi atau instansi pemerintah perlu memperhatikan berbagai macam faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat, faktor tersebut adalah kecerdasan emosional dan budaya organisasi (Arifi & Sainaro 2017:120).

Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya merupakan satu-satunya Rumah sakit yang ada di Kabupaten Kolaka dan merupakan tempat rujukan dari berbagai puskesmas yang ada di Kabupaten Kolaka. Untuk dapat memenuhi tuntutan kualitas pelayanan kepada pasien. Perawat IGD Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya dituntut untuk mampu melaksanakan tugas asuhan keperawatan dengan baik. Hal ini tidak jarang memunculkan kelelahan, kelelahan kerja yang tidak dapat diatasi akan menimbulkan permasalahan. Adapun dampak dari kelelahan kerja diantaranya meningkatkan kecemasan atau bosan, menurunnya konsentrasi kerja dan meningkatkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh human eror (Astuti 2017:132).

Meskipun di satu sisi para perawat IGD itu banyak mengalami beban kerja yang tinggi, tuntutan masa kerja, rasa cemas yang tinggi akibat interaksi secara terus menerus dengan pasien serta lingkungan sekitarnya, dan dihadapkan pada tuntutan psikologi dan fisik sehingga perawat rentan mengakibatkan reaksi emosi, tetapi disisi lain hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja. Nilai rata-rata kinerja perawat ICU mengalami peningkatan di setiap tahun dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 meskipun perawat diperhadapkan pada pasien yang memiliki penyakit dalam, mengalami kritis, dan sebagian besar pasien yang ada di ICU tidak sadarkan diri sehingga harus didampingi perawat setiap saat, mengecek setiap perkembangan pasien dan keamanan pasien serta lingkungan sekitar pasien agar tetap kondusif.

Tingginya kinerja perawat tidak terlepas dari kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat, juga turut dikonfirmasi oleh pasien dimana pasien menilai bahwa perawat yang bekerja di Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya mampu memberikan pelayanan yang baik, mampu mengontrol emosi, memiliki sikap empati yang tinggi, murah senyum dan ramah meskipun pada kondisi kerja yang kompleks penuh tekanan, dan rasa cemas tinggi akibat interaksi secara terus menerus. Berdasarkan hasil observasi, salah satu penyebab tingginya kinerja perawat disebabkan karena baiknya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat, dimana perawat mampu mengelola emosinya meskipun dalam keadaan kondisi kerja yang kompleks dan penuh tekanan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, pengendalian emosi dan penundaan kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Endratno 2018:82). Penelitian yang dilakukan oleh Rumbo (2021), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja yang artinya jika kecerdasan emosional seseorang meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gurning & Wahyuni (2021), Anisa (2017), dan Sugiarto (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Selain kecerdasan emosional, kinerja perawat yang tinggi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (Wibowo 2018). Budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu (Tomigolung et al, 2019: 83). Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama (Anindita, 2021: 440). Budaya diperlukan dengan maksud agar organisasi mampu belajar mengatasi masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan cukup baik sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Martono (2021) dan Mandey (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hafizah (2022) dan Musaidah (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja

Secara umum kinerja didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Afandi (2017:84) kinerja merupakan aspek yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) sebagai hasil usaha dari seseorang yang dapat dicapai karena adanya kemampuan dan

dukungan yang dilakukan. Indikator untuk mengukur kinerja perawat menurut Mangkunegara (2017:45) yaitu sebagai berikut : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Perawat

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan potensi kinerja seorang perawat, dalam hal ini sependapat dengan Sarwono (2018:29) yang mengatakan banyak pakar yang mulai meneliti tentang faktor kecerdasan emosi, yang menghasilkan sebuah temuan bahwa kecerdasan emosional sangat mampu mempengaruhi sebuah kinerja. Kinerja seorang karyawan yang baik memiliki kepribadian sosial yang tinggi yang mampu menghasilkan kedisiplin diri, empati, dan inisiatif yang tinggi, sehingga karyawan akan mampu menghasilkan sebuah kinerja yang lebih baik dibanding dengan karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik yang dapat dilihat dengan hasil kinerja yang berkualitas yang diberikan karyawan terhadap tempat dimana bekerja (Trihandini 2018:122). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menjadi motivator bagi diri dan orang lain dalam meningkatkan kinerja (Goleman, 2021). Adanya kemampuan emosional yang berkembang dengan baik kemungkinan besar akan menghasilkan kebahagiaan dalam hidupnya. Kemampuan menguasai suatu kebiasaan berfikir dapat mendorong kinerja, sebaliknya jika seorang tidak mampu mengendalikan kehidupan emosionalnya maka akan mengalami tekanan batin yang mengakibatkan terganggunya konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

H1: Kecerdasan emosional pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Budaya Organisasi dan Kinerja Perawat

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu sistem nilai yang bermakna atau aturan dan norma yang berlaku yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan dengan anggota organisasi lain (Robbins, 2019:234). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (Saladin & Hasanur, 2018: 188) sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin meningkat kinerja. Setiap pekerjaan mempunyai kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, tetapi pekerja juga mempunyai kepribadian dan sikap mereka yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan melalui budaya organisasi dapat memberikan dorongan agar setiap orang memiliki semangat tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja (Rangga 2018:19). Jika seseorang memiliki budaya organisasi yang kuat para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang dengan pegawai yang berada dalam budaya organisasi yang lemah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wardani (2017:144) yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan merasakan dampak positif yang ditimbulkan dari budaya organisasi yang

mengarah pada aturan yang bersifat membangun dan memberi motivasi. Berdasarkan uraian diatas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

H2 : *Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.*

Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dijelaskan detail sesuai dengan metode pengumpulan yang benar-benar dilakukan dengan proses yang detail. Operasioalisasi sebagai bentuk pengukuran data dikemukakan secara jelas. Model pengukuran dapat dilakukan dalam bentuk tabel sebagaimana tabel 1. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dengan menggunakan google from, jumlah responden sebanyak 46 perawat, pengumpulan data dimulai dari 1 maret sampai 7 maret 2023.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja (Afandi, 2017: 84) merupakan aspek yang terdiri dari sikap (<i>attitude</i>), kemampuan (<i>ability</i>), dan prestasi (<i>accomplishment</i>) sebagai hasil usaha dari seseorang yang dapat dicapai karena adanya kemampuan dan dukungan yang dilakukan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab <i>Sumber: Mangkunegara (2017)</i>	Interval 1 - 5
Kecerdasan emosional (Sarwono, 2018:29) adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi yang tergambar dari dimilikinya kesadaran, pengaturan, motivasi, empati dan keterampilan sosial	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial <i>Sumber: Nurhasanah (2018)</i>	Interval 1 - 5
Budaya organisasi (Robbins & Jugde, 2019) adalah sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.	1. Keberanian mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi kepada tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas <i>Sumber: Robbins & Andi et al (2019)</i>	Interval 1 - 5

Sumber: Rangkuman Teori, 2023

Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 (partial least square). Uji validitas menggunakan loading faktor dengan nilai lebih dari 0,7. Uji realibilitas menggunakan composite reability (Cronbach’s Alpha dan ρ_c) dengan kriteria nilai lebih dari 0.7. koefisien determinasi dengan nilai minimal 0,2 menggunakan uji model structural. Signifikansi pengaruh jalur dalam model menggunakan standar estimasi dengan standar p-value kurang atau sama dengan 0,05.

Hasil

Responden

Jumlah responden laki-laki sebanyak 17 dan perempuan 29. Usia responden 20-30 tahun sebanyak 12 dan usia 31-40 tahun sebanyak 34. Lama bekerja responden 1-3 tahun sebanyak 6, 4-6 tahun sebanyak 4 dan 6-10 tahun sebanyak 36.

Uji Instrumen

Tabel 2 menunjukkan uji Realibilitas terlihat dari nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability pada variabel kompensasi memiliki nilai lebih dari 0.7, komunikasi memiliki nilai lebih dari lebih dari 0.7 dan disiplin memiliki nilai lebih dari 0.7 serta untuk variabel kinerja untuk nilai Crombah Alpha memiliki nilai kurang dari 0.7 yaitu 0.838 sedangkan untuk nilai Composite Reliability memiliki nilai 0.892.

Tabel 2. Outer Model

Variabel/Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach’s Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kecerdasan Emosional		0.864	0.902
X1.1-Kesadaran diri	0.763		
X1.2-Pengaturan diri	0.851		
X1.3-Motivasi	0.725		
X1.4-Empati	0.845		
X1.5-Sosial	0.835		
Budaya Organisasi		0.930	0.943
X2.1-Berani ambil resiko	0.726		
X2.2-Perhatian detail	0.768		
X2.3-Orientasi hasil	0.847		
X2.4-Orientasi manusia	0.914		
X2.5-Orientasi tim	0.855		
X2.6-Agresivitas	0.838		
X2.7-Stabilitas	0.916		
Kinerja		0.838	0.892
Y1-Kualitas	0.856		
Y2-Kuantitas	0.790		
Y3-Pelaksanaan tugas	0.784		
Y4-Tanggung jawab	0.852		

Data : Diolah SmartPLS 3.0 2023

Uji Model

Nilai koefisien determinasi pada kinerja sebesar sebesar 0.5922. Nilai koefisien determinasi tersebut nilai lebih dari 0.2 yang menunjukkan bahwa model yang dibangun mempunyai kategori baik. Pengujian ini menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kelayakan untuk dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

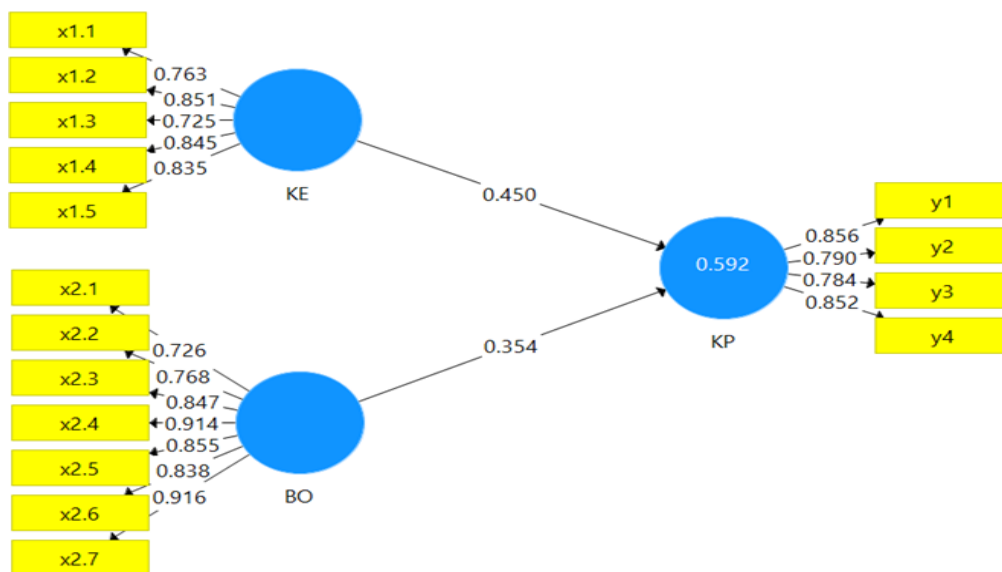
Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Perawat	0.592

Data : Diolah SmartPLS 3.0 2023

Uji Hipotesis

Gambar 2 memunjukkan keterkaitan antar variabel dan estimasi dari indikator ke variabel. dari lima indikator kecerdasan emosional yang menjadi indikator utamanya X1.2, untuk tujuh indikator budaya organisasi yang indikator utamanya X2.7, dan indikator kinerja memiliki indikator utamanya pada Y1.



Gambar 2. Hasil Analisis

Tabel 4. Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standar Deviation (STEDEV)	T-Statistic (IO/STDEV)	P Values
KE- > KP	0.450	0.454	0.161	2.797	0.005
BO - > KP	0.354	0.352	0.169	2.096	0.037

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3, 2023)

Pembahasan

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Benyamin Guluh Kolaka. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deskriptif responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,0 dan berada pada level tinggi. Kecerdasan emosional perawat di Rumah sakit Benyamin Guluh cenderung baik ditunjukkan dengan indikator dari kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana mereka berkinerja. Kecerdasan emosional lebih dominan dibentuk oleh indikator pengaturan diri, yang berarti perawat di Rumah sakit Benyamin Guluh Kolaka memiliki kemampuan dalam mengontrol emosi, pikiran dan perilaku pada berbagai keadaan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan pasien. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat atau lebih tepatnya pasien sehingga mereka memang harus dapat mengontrol emosi, pikiran dan perilaku dalam menghadapi berbagai macam kasus pasien dan saling memahami kondisi sesama rekan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siregar *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan diri dan emosi merupakan suatu landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan memungkinkan untuk terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2017) yang menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2021) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat. Semakin baik kecerdasan emosional perawat maka semakin meningkat pula kinerja perawat.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Benyamin Guluh. Budaya Organisasi yang ada di Rumah sakit Benyamin Guluh yang baik ditunjukkan dengan indikator dari budaya organisasi yaitu inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresivitas, stabilitas, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana mereka berkinerja. Budaya organisasi lebih dominan dibentuk oleh indikator stabilitas, yang berarti bahwa perawat konsisten dalam mempertahankan budaya yang baik dianut oleh anggota organisasi yang ada di Rumah sakit agar tetap stabilitas dan berjalan sesuai prosedur yang berlaku sehingga perawat merasakan

suasana yang sehat, aman dan juga menyenangkan selama bekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stabilitas sangat mempengaruhi bagaimana perawat dalam bekerja dan akan membuat perawat merasakan budaya organisasi yang tercipta antara perawat akan membawa dampak yang baik pula bagi kualitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tewal (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Martono (2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan seorang perawat maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja yang dihasilkan perawat.

Kesimpulan

Kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Kecerdasan emosional memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Budaya Organisasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti lingkungan kerja, pemberian intensif/gaji sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Penelitian ulang yang serupa dapat dilakukan dengan mengganti objek penelitian yang berbeda atau lingkup yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Anisa, N., & Suhartini, E. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labungan Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(1), 17-28
- Anindita, R., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pesanggrahan, 4(1)
- Dahlan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal AKBAR JUARA*, 3(November), 172–185.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- D. Puspitasari., & H.Hadi. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah studi Literatur. *Jurnal Of Business and Innovation Management* 3(1), 34–48.
- Dewi, K. T. S (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja perawat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 167–176.

- Eka, S., Sugiarto, A., Kristen *et al* (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Self-Efficacy , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 6(1), 47–66.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, C. E. M. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Proses keperawatan di Ruang Rawat inap*. 1–8.
- Goleman, D. (2017). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi dari pada IQ*. Alih Bahasa:
- Goller, I. Ayu, G.I. Dewi, M., Yuniawan (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmeni Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2810– 2829.
- Gultom, E., Bar-On (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(2), 33-41.
- Gurning, Y., Setiawan. & Sagherian. Kerem *et al*. Mariana (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telesuring (Joting)*, 3(2), 440–455.
- Hari, W., & Dihan,. (2021). Analisis Pengaruh Emotional Quotient (EQ) terhadap Kualitas Pelayanan Perawat di Puskesmas Sekota Pasuruan. *Jurnal Of Management* 4(2), 315-326.
- Hilda, H., & Arsyawina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmi Kesehatan Masyarakat*, 4(6), 326 –335.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Kalsum, U., Ahmad, A. I., & Andisiri, S. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 15 –107.
- Kharismasyah, A. Y. E. E. T. N. T. T. A. syah. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 559–565.
- Kinerja, T., & Pelaksana, P. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Em-osional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal of Talenursing (JOTING)*. 3, 440–455.
- Kinerja, T., Pt, K., & Pura, A.(2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasI Terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) bandara internasional juanda surabaya. *Jurnal ilmu dan riset Manajemen*, 11(8), 2-15.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumbe Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mito., Susanti, H. I. *et al* (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat di Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingan. *Jurnal Kesehatan, Kebidanan, dan Keperawatan*.5(2), 48–65.
- Musaidah., Rina, A., Verly, V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pesanggrahan. *Jurnal Of Hospital Management*, 4(1), 440-449.

- Muslikah., Igo, M.P. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Empati Dengan Altruisme Pada Siswa Kelas XI Mipa SMA 3 Demak. *Jurnal Edukasi*, 5(2), 154-167.
- Nefrianti, F. Yuantiasih, i., Wibowo, I. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*18(2). 199-128.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 26– 42.
- Nurul Izzah., Suwito (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Putra I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8), 1-15.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Pujilestari, P. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidotopo Kota Surabaya. *Jurnal of economic and Business* 2(1), 30–43.
- Raihan, (2017). *Metodeologi Penelitian*, Universitas Islam Jakarta, Jakarta.Rumbo,
- Rangki, L., La Ode Alifariki, L.O. (2019) Hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di ICU dan IGD RSUD kota Kendari. *Jurnal Kedokteran Syiah* Kuala 19(3), 181–187.
- H. Panggabean, C. (2021) Kinerja Perawat Rumah Sakit Anutapura Sulawesi Tengah. *Jurnal Kesehatan*. 7(2), 109– 117.
- Saputra, R. I. O. (2020). *Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Surya Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Badan Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suhartini, E., Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Bajih Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*. 4(1), 1-29. Sumartini, W. E. (2021). Kepemimpinan Wanita Dalam Kehidupan Sosial Perspektif Hukum Perkawinan. 1, 68–77.
- Supriyati, B. A. Q. (2022). Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai puskesmas kab. merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 41–50.
- Sutrisno, N.Y., Suryoputro, A., Fatmasari, Y.E. (2017). faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(1), at *DuckDuckGo*. 5, 142–149.
- T. Anderson (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manjemen Ide dan Inspirasi*. 4(1), 17–29
- Tewal, S. F., Mandey, L. S., Ratu, M. J. A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. 5(3), 3744 –3753.
- Umniyyati, R., Marton, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, harga diri pada kinerja perawat. *Management Analysis Jurnal*. 6(2), 29–183.

- Widodo, S., Afandi. Sutrisno *et al* (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Imiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44.
- Yenti, Machasin & Chairul (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru Universitas Riau.. *JOM FEKOM* 1(2)
- Zainaro M. A., Nurhidayat M. (2020). Pengaruh kinerja petugas kesehatan pada tingkat kepuasan pasien. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 187–194.