

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Dwi Ariyanto

Rumah Sakit Panti Rahayu Kabupaten Grobogan

Rahayu Triastity

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze the significance of the influence of emotional intelligence on the performance of nurses, (2) analyzing the significance of the influence of organizational commitment on the performance of nurses, (3) analyzing the significance of the influence of work motivation on the performance of nurses, (4) analyze the performance of emotional intelligence nurse moderated motivation, (5) analyze the performance of the organization's commitment to nurses who work motivation moderated. This study is a population using all nurse respondents Rahayu Hospital Panti Purwodadi in District Purwodadi Grobogan some 130 people. Techniques of data collection using questionnaires through validity and reliability. Regression test requirements using the classical assumption test. Analysis using multiple regression analysis and regression testing moderating the absolute value of the difference. Results of this study indicate that (1) emotional intelligence significantly influence the performance of nurses, (2) organizational commitment have a significant effect on the performance of nurses, (3) Motivation significant effect on the performance of nurses, (4) Work motivation moderate the impact of emotional intelligence on the performance of nurses, (5) work motivation moderate the influence of organizational commitment on the performance of nurses.

Keywords: *emotional intelligence, organizational commitment, job motivation, nurse's performance.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebuah perusahaan jasa yang memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat, dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasiennya. Perilaku dan kinerja perawat merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan kepuasan bagi pasien, oleh karena itu rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik. Menurut Juliani (2007: 1) tujuan rumah sakit adalah mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat, adapun pendekatan yang dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan

penyakit, dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Atik Badi'ah dkk (2009: 75) pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat, sedangkan kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien yang mengacu pada standar praktik keperawatan. Menurut Willy Lutfiani Rosalina (2008: 201) kinerja perawat adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur

sehingga hasil kerjanya memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah. Ciri-ciri perawat yang kinerjanya baik di antaranya cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, menunjukkan semangat kerja, empati, dan bersikap ramah kepada semua orang.

Kenyataan yang sering terjadi dalam layanan jasa kesehatan pada konsumen belum memuaskan, hal ini terbukti masih banyaknya keluhan ketidakpuasan pasien dan keluarganya terhadap sikap dan perilaku perawat dalam memberikan layanan kesehatan. Fenomena tersebut merupakan salah satu alasan peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi yang berlokasi di Jl. Letjen Suprpto No. 06 Purwodadi Kabupaten Grobogan, merupakan salah satu rumah sakit di bawah pengelolaan Yayasan Kristen YAKKUM bertujuan mengupayakan pelayanan kesehatan yang holistik melalui upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan edukatif bagi masyarakat dengan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam rangka mewujudkan kepuasan pelanggan, RS Panti Rahayu mengemban misi untuk menciptakan budaya pelayanan yang bermutu, unggul dan profesional secara efisien dan akuntabel. Sebagai salah satu organisasi sektor publik, RS Panti Rahayu Purwodadi memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, RS Panti Rahayu Purwodadi pada setiap tahunnya melakukan survei kepuasan pelanggan. Hasil survei peneliti melalui wawancara dengan pimpinan RS menunjukkan, bahwa pada akhir tahun 2010 keluhan pelanggan masih sering terjadi (Hasil Survei Kepuasan Pelanggan RS Panti Rahayu Purwodadi, Periode Desember 2010). Ketidakpuasan yang disampaikan oleh pasien antara lain perilaku perawat dalam melayani pasien masih lambat, sikap perawat kurang ramah, kurang tanggap terhadap keluhan pasien dan keluarganya, kurangnya kesabaran perawat pada pasien, dan kurang-

nya keterampilan perawat dalam menangani pasien. Hasil survei pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa perilaku perawat di RS Panti Rahayu Purwodadi dalam melayani pasien belum semuanya sesuai dengan yang diharapkan. Perilaku-perilaku tersebut pada akhirnya menghasilkan kinerja yang belum memenuhi harapan.

Permasalahan yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa perawat memiliki posisi yang sangat penting pada sistem pelayanan kesehatan di RS Panti Rahayu Purwodadi, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien. Baik atau tidaknya perilaku perawat dalam melayani pasien dan masyarakat akan mempengaruhi kinerja para perawat. Tugas dan tanggung jawab seorang perawat, berkaitan dengan kepedulian pada kemanusiaan, artinya membantu dan layanan adalah inti dari tugas perawat. Perawat yang mempunyai dasar minat peduli pada kemanusiaan, akan melakukan atau memberikan asuhan kepada orang lain dengan dasar rasa senang dan kasih sayang dan untuk mewujudkannya setiap perawat harus memiliki kecerdasan emosional yang semakin baik. Kenyataan yang dialami bahwa kecerdasan emosional perawat di RS Panti Rahayu Purwodadi masih memerlukan pengembangan, hal ini terutama menyangkut kecepatan, keramahan, dan empati perawat dalam melayani pasien.

Kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan dan kinerja individu, hingga sekarang menjadi menjadi topik menarik dalam beberapa penelitian termasuk di dalamnya penelitian di bidang pelayanan kesehatan. Menurut Martin (2003) dalam Rika Endah Nurhidayah (2006: 41) penerapan *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional) untuk mencapai keberhasilan tugas perawat sangat diperlukan karena dalam pekerjaan perawat berhubungan dengan banyak orang, mereka harus berempati, komunikatif, lebih humoris, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain. Penelitian yang dilakukan Willy Lutfiani

Rosalina (2008) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Indramayu. Semakin baik kecerdasan emosional perawat akan berpengaruh baik pula pada perilaku melayani sehingga kinerja perawat pun akan semakin baik.

Pergeseran paradigma keberhasilan karir dari *Intelligence Quotient (IQ)* menuju *Emotional Quotient (EQ)* membuktikan bahwa kecerdasan emosional seseorang memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan dan prestasi di tempat kerja dibandingkan dengan kecerdasan intelektual.

Pentingnya *emotional quotient* bagi perawat dibuktikan dari hasil penelitian Goleman dan beberapa riset di Amerika bahwa kecerdasan intelektual hanya memberi kontribusi 20% terhadap kesuksesan hidup seseorang, termasuk kesuksesan perawat. Sisanya 80% bergantung pada kecerdasan emosi, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritualnya, bahkan dalam hal keberhasilan kerja, kecerdasan intelektual hanya berkontribusi 4% (Iyus Yosep, 2005: 1).

Berdasarkan beberapa pendapat dan temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, menunjukkan baik tidaknya kinerja perawat di RS Panti Rahayu Purwodadi dapat dipengaruhi oleh baik tidaknya kecerdasan emosional para perawat. Pengembangan kecerdasan emosional sangat mendukung peningkatan kinerja perawat dalam menangani pasien, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat. Peningkatan kecerdasan emosional dapat dicapai apabila perawat memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi diri (pribadi) maupun dalam berhubungan dengan orang lain. Semakin tinggi kecerdasan emosional perawat, diharapkan segala permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan dan asuhan keperawatan dapat teratasi dengan baik, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja perawat.

Selain faktor kecerdasan emosional, untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Hasil penelitian Yunalis (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Kabupaten Aceh Selatan, di mana kinerja perawat belum seluruhnya mencapai target pelayanan disebabkan karena rendahnya komitmen perawat. Berdasarkan identifikasi riset *American Society Registered Nurse* mengungkapkan bahwa permasalahan yang dialami beberapa organisasi rumah sakit di Amerika Serikat berkaitan dengan menurunnya komitmen perawat terhadap organisasi, disebabkan seringnya terjadi perubahan jadwal, *overload* (kelelahan), kurangnya penghargaan oleh atasan dan rekan, upah rendah, staf pendek dan kondisi kerja yang buruk (<http://www.asrn.org/journal-nursing>).

Temuan ini menunjukkan bahwa menurunnya komitmen organisasi membawa dampak pada penurunan kinerja para perawat di Amerika Serikat.

Kenyataan yang terjadi, masih terdapat perawat di RS Panti Rahayu Purwodadi belum menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap profesi maupun organisasi, di antaranya masih ada perawat yang datang terlambat dengan berbagai alasan dan munculnya kebosanan kerja. Menurunnya komitmen organisasi juga berkaitan dengan pemberian *reward* dan kurang meratanya kesempatan mengikuti pelatihan sehingga masih ada perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan. Masalah-masalah tersebut akan membawa dampak terhadap perilaku dan kinerja para perawat yang pada akhirnya akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah, sedangkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh komitmen dan kinerja perawat.

Komitmen organisasi perawat di RS Panti Rahayu Purwodadi merupakan suatu janji atau kebulatan tekad untuk melaksanakan tugas sebagai seorang perawat sesuai dengan hak dan tanggung jawab

yang ditentukan rumah sakit. Komitmen organisasi dapat semakin tumbuh apabila terdapat kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan harapan kerja para perawat. Semakin tinggi komitmen organisasi, diharapkan tanggung jawab, kepercayaan, dan loyalitas para perawat terhadap organisasi (rumah sakit) akan semakin meningkat sehingga para perawat dapat memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Namun sampai saat ini pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dikatakan masih ada dalam suatu "kotak hitam" (*black box*). Istilah kotak hitam tersebut memberi makna implisit bahwa belum ada gambaran yang jelas tentang proses pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yaitu apakah yang terjadi adalah pengaruh langsung atau pengaruh yang termoderasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan *exploratory study*, dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi pada pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Motivasi kerja akan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, dapat dijelaskan melalui teori *achievement motive* (motivasi berprestasi) yang dikembangkan McClelland. Motivasi berprestasi terdapat tiga motif kebutuhan yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power* yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan yang datangnya dari dalam diri individu, sangat diperlukan bagi perawat yang ingin meraih prestasi lebih baik atau melebihi orang lain. Hasil penelitian Steers dan Spencer (1977) dan Rentsch dan Steel (1998) dalam D. Wahyu Ariani (2008: 107) menyatakan bahwa individu dengan *high need for achievement* akan (1) menyukai tantangan, menunjukkan komitmen pribadi terhadap *outcome*, dan ada umpan balik

berupa kinerja; (2) memoderasi hubungan lingkup pekerjaan dengan kinerja; (3) menunjukkan hubungan positif antara dengan karakteristik pekerjaan dengan kinerja.

Lebih lanjut Kisdarto Atmosoeparto (2000: 65) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari *competence* dan *commitment*. Kompetensi terbentuk dari adanya pengetahuan dan keterampilan, sedangkan komitmen terbentuk dari adanya keyakinan diri seseorang dan motivasi. Berdasarkan teori ini, tinggi rendahnya komitmen perawat akan tergantung dari tinggi rendahnya motivasi kerja. Pada saat komitmen organisasi perawat rendah, maka keberadaan motivasi yang tinggi akan sangat membantu untuk menguatkan komitmen perawat, sehingga komitmen organisasi yang sebelumnya lemah akan dikuatkan oleh motivasi, selanjutnya jika komitmen meningkat maka kinerja yang akan dihasilkannya juga akan semakin baik.

Berdasarkan teori motivasi berprestasi (*achievement motive*) dan beberapa pendapat di atas, diperoleh kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor kepribadian sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu bentuk pernyataan sikap. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja perawat apabila dimoderasi oleh motivasi kerja yang datangnya dari dalam diri perawat (intrinsik), artinya mereka bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, dan lain-lain) tetapi lebih dari itu dalam bekerja mereka menemukan nilai atau tujuan hidupnya (menunjukkan cinta kasih/kepedulian kepada sesama dan taat pada nilai-nilai/peraturan organisasi), bahkan kesulitan dan tantangan dalam pekerjaan dapat dipandang sebagai suatu proses menuju keberhasilan. Dengan terpenuhinya motivasi intrinsik, maka kecerdasan emosional dan komitmen untuk mendukung nilai-nilai organisasi juga akan semakin berkembang, selanjutnya akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja para perawat. Logikanya, dengan adanya motivasi intrinsik, para perawat

akan bekerja berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya, nilai-nilai tersebut dapat berupa kepekaan sosial (tumbuhnya kepedulian kepada sesama) atau tumbuhnya *sense of belonging* (rasa memiliki). Kedua nilai ini merupakan fungsi sosial dalam pelayanan kesehatan yang perlu mendapat pemenuhan. Terpenuhinya motivasi kerja tersebut akan menguatkan kompetensi personal dalam bentuk kecerdasan emosional serta menguatkan komitmen perawat terhadap nilai-nilai organisasi, selanjutnya dampaknya pada kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Dengan demikian motivasi kerja akan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, (2) menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, (3) menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, (4) menganalisis kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat yang dimoderasi motivasi kerja, (5) menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yang dimoderasi motivasi kerja. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai dasar pengambilan keputusan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja perawat, khususnya bagi pimpinan Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi.

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi.

H4 : Variabel motivasi kerja akan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi.

H5 : Variabel motivasi kerja akan memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada munculnya masalah belum tercapainya target kinerja pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi. Menurut hasil evaluasi kinerja pelayanan kesehatan tahun 2010, faktor penyebab tidak optimalnya kinerja pelayanan kesehatan dikarenakan kemampuan dan komitmen perawat masih kurang terdukung.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Suharsimi Arikunto, 2006: 131).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 orang. Studi penelitian ini menggunakan studi sensus atau studi populasi, karena peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Suharsimi Arikunto, 2006: 131).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 orang. Studi penelitian ini menggunakan studi sensus atau studi populasi, karena peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya adalah 40 butir dengan perincian Instrumen kecerdasan emosional (X_1) sebanyak 10 butir, instrumen komitmen organisasi (X_2) sebanyak 10 butir, instrumen motivasi (X_3) sebanyak 10 butir, dan instrumen kinerja perawat (Y) sebanyak 10 butir.

1. Hasil Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan bantuan program SPSS versi 12. Hasil pengujian validitas Instrumen sebagai berikut:

- a. Variabel Kecerdasan Emosional
Hasil uji validitas terhadap 10 item pertanyaan kecerdasan emosional valid karena masing-masing butir menghasilkan $p\ value < 0,05$.
- b. Variabel Komitmen Organisasi
Hasil uji validitas terhadap 10 item pertanyaan komitmen organisasi valid karena masing-masing butir menghasilkan $p\ value < 0,05$.
- c. Variabel Motivasi
Hasil uji validitas terhadap 10 item pertanyaan motivasi valid karena masing-masing butir menghasilkan $p\ value < 0,05$.
- d. Variabel Kinerja Perawat
Hasil uji validitas terhadap 10 item pertanyaan kinerja perawat valid karena masing-masing butir menghasilkan $p\ value < 0,05$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen kecerdasan emosional (X_1), komitmen organisasi (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja perawat (Y) sebagaimana disajikan seperti Tabel 1.

Menurut Nunnally dalam Imam Ghazali (2005: 11), jika *Cronbach Alpha* menunjukkan $> 0,60$ maka hasil pengujian reliabilitas dari instrumen tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Instrumen kecerdasan emosional mempunyai nilai *cronbach alpha* $0,662 > 0,60$ maka reliabel.
- b. Instrumen komitmen organisasi mempunyai nilai *cronbach alpha* $0,801 > 0,60$ maka reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Kecerdasan emosional	0,662	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,801	0,60	Reliabel
Motivasi	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja perawat	0,808	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2011

- c. Instrumen motivasi mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,782 > 0,60 maka reliabel.
- d. Instrumen kinerja perawat mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,808 > 0,60 maka reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi linear bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Pengujian asumsi klasik yang disyaratkan regresi terdiri atas uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 12.

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi dinyatakan bebas dari penyimpangan/masalah apabila tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan dari masing-masing variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi) tidak saling berkorelasi linear. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* setiap variabel (0,815; 0,818; 0,962) > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel (1,227; 1,222; 1,039) < 10. Dengan demikian model regresi ganda dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Glejser Test* (Uji *Glejser*) dengan cara meregres ulang variabel *absolut residual* dengan semua variabel independen. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat hasil signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (*absolut residual*). Kriteria uji yang diharapkan dari

pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap *absolut residual* atau menghasilkan *p value* > 0,05 maka model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena masing-masing variabel independen (kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi) tidak signifikan terhadap variabel *absolut residual* atau masing-masing variabel independen menghasilkan *p value* (0,602; 0,163; 0,256) > 0,05.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan *Runs Test* sedangkan model regresi bebas dari autokorelasi apabila dari uji *Runs* menghasilkan nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* > 0,05.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi, karena dari hasil Uji *Runs* menghasilkan nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,218 > 0,05.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujiannya, apabila hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* > 0,05 maka residual normal.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,501 > 0,05 berarti residual normal.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis 1, 2, dan 3 dilakukan melalui uji regresi linear berganda, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat yang dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.813	7.162		.532	.595
X1	.258	.126	.183	2.052	.042
X2	.255	.114	.200	2.246	.026
X3	.394	.118	.274	3.326	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

Hasil uji regresi linear berganda dengan program SPSS versi 12 diperoleh hasil seperti tabel 2 berikut.

Berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai konstanta (α) = 3,813. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (β_1) = 0,258. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (β_2) = 0,255. Nilai koefisien regresi motivasi (β_3) = 0,394. Berdasarkan hasil tersebut dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,813 + 0,258X_1 + 0,255X_2 + 0,394X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = 3,813$ artinya apabila kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi sama dengan 0, maka kinerja perawat adalah positif.

$\beta_1 = 0,258$ artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila kecerdasan emosional semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel komitmen organisasi, dan motivasi dianggap konstan.

$\beta_2 = 0,255$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila komitmen organisasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi varia-

bel kecerdasan emosional, dan motivasi dianggap konstan.

$\beta_3 = 0,394$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi dianggap konstan.

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Hasil uji t seperti pada tabel 2 di atas.

Langkah-langkah uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

- 1) Uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat
Hasil uji t pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat seperti dijelaskan pada Tabel 2 menghasilkan t hitung sebesar 2,052 dengan *p value* (0,042) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pantih Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi. Dengan demikian mendukung hipotesis 1.

- 2) Uji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat
 Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat seperti dijelaskan pada Tabel 22 menghasilkan t hitung sebesar 2,246 dengan *p value* (0,026) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi. Dengan demikian mendukung hipotesis 2.
- 3) Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat
 Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat seperti dijelaskan pada Tabel 2 menghasilkan t hitung sebesar 3,326 dengan *p value* (0,001) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi. Dengan demikian mendukung hipotesis 3.
- b. Uji Ketepatan Model (Uji F)
 Uji F untuk menguji model yang digunakan dalam memprediksi kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hasil uji F disajikan seperti tabel berikut.
 Hasil uji F seperti tersaji pada Tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 9,160 dengan *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat dalam persen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan seperti tabel 3 berikut.
 Uji koefisien determinasi seperti pada Tabel 4 menghasilkan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R Square*) sebesar 0,160 artinya sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emo-

Tabel 3
 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.424	3	87.141	9.160	.000 ^a
	Residual	1198.645	126	9.513		
	Total	1460.069	129			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

Tabel 4
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.160	3.08432

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

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

Tabel 5
Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39.503	.430		91.792	.000
	Zscore(X1)	.902	.253	.268	3.564	.001
	Zscore(X3)	1.106	.259	.329	4.271	.000
	ABSZX1_ZX3	1.695	.327	.396	5.179	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

sional, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat adalah sebesar 16%, sisanya sebesar 84% dijelaskan variabel lain misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan sebagainya.

2. Uji Selisih Mutlak 1

Uji nilai selisih mutlak 1 berkaitan dengan pengujian hipotesis 4, bertujuan untuk menguji motivasi dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_3 + \beta_3 |ZX_1 - ZX_3|$$

Uji nilai selisih mutlak 1 dengan program SPSS versi 12 diperoleh hasil seperti tabel 5 di atas.

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak 1 seperti pada Tabel 5 dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 39,503 + 0,902X_1 + 1,106X_2 + 1,695 |X_1 - X_3|$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = 39,503$ artinya apabila kecerdasan emosional, motivasi, dan moderasi $|X_1 - X_3|$ sama dengan 0 maka kinerja perawat adalah positif.

$\beta_1 = 0,902$ artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila kecerdasan emosional semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan moderasi $|X_1 - X_3|$ dianggap konstan.

$\beta_2 = 1,106$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan moderasi $|X_1 - X_3|$ dianggap konstan.

$\beta_3 = 1,695$ artinya moderasi $|X_1 - X_3|$ berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila moderasi antara kecerdasan emosional dengan motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan motivasi dianggap konstan.

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)
Uji koefisien regresi parsial (uji t) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial kecerdasan emosional, motivasi, dan moderasi $|X_1 - X_3|$ terhadap kinerja perawat. Hasil uji t seperti dijelaskan pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel moderasi $|X_1 - X_3|$ signifikan atau meng-

hasilkan p value (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti motivasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat. Dengan demikian mendukung hipotesis 4.

b. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji ketepatan model Uji Selisih Mutlak 1 dalam memprediksi pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan moderasi $|ZX_1-ZX_3|$ terhadap kinerja perawat. Hasil uji F disajikan seperti tabel 6 berikut.

Uji F seperti tersaji pada Tabel 6 menghasilkan nilai F hitung sebesar 17,663 dengan p value sebesar 0,000 < 0,05. Berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan moderasi $|ZX_1-ZX_3|$ terhadap kinerja perawat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan molderasi

$|X_1-X_3|$ secara simultan terhadap kinerja perawat dalam persen. Hasil uji koefisien determinasi seperti disajikan seperti tabel 7 berikut.

Uji koefisien determinasi seperti pada Tabel 7 menghasilkan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) sebesar 0,279 artinya sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional, motivasi, moderasi $|X_1-X_3|$ secara simultan terhadap kinerja perawat adalah sebesar 27,9%, sisanya sebesar 72,1% dijelaskan variabel lain.

3. Uji Selisih Mutlak 2

Uji nilai selisih mutlak 2 berkaitan dengan pengujian hipotesis 5, bertujuan untuk menguji motivasi dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_2 + \beta_2 ZX_3 + \beta_3 |ZX_2-ZX_3|$$

Uji nilai selisih mutlak 2 dengan prog-

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.247	3	144.082	17.663	.000 ^a
	Residual	1027.822	126	8.157		
	Total	1460.069	129			

a. Predictors: (Constant), ABSZX1_ZX3, Zscore(X1), Zscore(X3)

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.279	2.85610

a. Predictors: (Constant), ABSZX1_ZX3, Zscore(X1), Zscore(X3)

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

Tabel 8
 Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.418	.428		94.375	.000
	Zscore(X2)	.912	.270	.271	3.378	.001
	Zscore(X3)	1.042	.270	.310	3.858	.000
	ABSZX2_ZX3	.779	.290	.214	2.683	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

ram SPSS versi 12 diperoleh hasil seperti tabel 8 di atas.

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak 2 seperti pada Tabel 8 di atas dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 40,418 + 0,912X_1 + 1,042X_2 + 0,779 | X_2-X_3 |$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = 40,418$ artinya apabila komitmen organisasi, motivasi, dan moderasi $| X_2-X_3 |$ sama dengan 0 maka kinerja perawat adalah positif.

$\beta_1 = 0,912$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila komitmen organisasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan moderasi $| X_2-X_3 |$ dianggap konstan.

$\beta_2 = 1,042$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan moderasi $| X_2-X_3 |$ dianggap konstan.

$\beta_3 = 0,779$ artinya moderasi antara komitmen organisasi dengan moti-

vasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Apabila moderasi antara komitmen organisasi dengan motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja perawat semakin meningkat dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan motivasi dianggap konstan.

- a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)
 Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial komitmen organisasi, motivasi, dan moderasi $| X_2-X_3 |$ terhadap kinerja perawat. Hasil perhitungan uji t seperti dijelaskan pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel moderasi $| X_2-X_3 |$ signifikan yang menghasilkan *p value* (0,008) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian mendukung hipotesis 5.
- b. Uji Ketepatan Model (Uji F)
 Uji F bertujuan untuk menguji ketepatan model Uji Selisih Multak 2 dalam memprediksi pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan moderasi $| ZX_2-ZX_3 |$ terhadap kinerja perawat. Hasil uji F disajikan seperti tabel 9 berikut:
 Uji F seperti tersaji pada Tabel 9 menghasilkan nilai F hitung sebe-

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.307	3	96.102	10.334	.000 ^a
	Residual	1171.762	126	9.300		
	Total	1460.069	129			

a. Predictors: (Constant), ABSZX2_ZX3, Zscore(X2), Zscore(X3)

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.178	3.04954

a. Predictors: (Constant), ABSZX2_ZX3, Zscore(X2), Zscore(X3)

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2011

sar 10,334 dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan moderasi $|ZX_2-ZX_3|$ terhadap kinerja perawat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi, dan moderasi $|X_2-X_3|$ secara simultan terhadap kinerja perawat dalam persen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan seperti tabel 10 di atas.

Uji koefisien determinasi seperti pada Tabel 10 menghasilkan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) sebesar 0,178 artinya sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi, moderasi $|X_2-X_3|$ secara simultan terhadap kinerja perawat adalah sebesar 17,8%, sisanya sebesar 82,2% dijelaskan variabel lain. misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi, dengan demikian mendukung hipotesis 1. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan *p value* ($0,042$) $< 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi, dengan demikian mendukung hipotesis 2. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan *p value* ($0,026$) $< 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi, dengan demikian mendukung hipotesis 3. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan *p value* ($0,001$) $< 0,05$.
4. Motivasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Pur-

wodadi di Kecamatan Purwodadi, dengan demikian mendukung hipotesis 4. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value $(0,000) < 0,05$.

5. Motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi, dengan demikian mendukung hipotesis 5. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value $(0,008) < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2010, Hasil Survei Kepuasan Pelanggan RS Panti Rahayu Purwodadi, Periode Desember 2010, Manajemen RS Panti Rahayu Purwodadi.
- Atik Badi'ah, Ni Ketut Mendri, Wahyu Ratna, Sri Hendarsih, Sutrisno, Ingg Angge Lena, Rosyidah, 2009, "Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008", *Jurnal: Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 12(02), Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Juni: Hal. 74-82.
- Goleman (2008) dalam Aherf, Nair S., Balasubramanian M., dan Ghatala H., 2008, "The Role of Emotional Intelligence in Organizational Leadership", *Journal: Sixth AIMS International Conference on Management*, December 28-31, 2008, p. 407-412.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Iyus Yosep, 2005, "Pentingnya ESQ (Emosional & Spiritual Quotion) Bagi Perawat Dalam Manajemen Konflik", *Artikel: Ilmu Keperawatan CEREBRI (Cerdas, Kreatif, Berwawasan Dan Mandiri)*, Fakultas Ilmu Keperawatan UNPAD, Bandung. Hal. 1-21.
- Juliani, 2007, "Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007", *Tesis: Sekolah Pascasarjana*, Universitas Sumatera Utara, Medan. (Tidak dipublikasikan).
- Kisdarto Atmosoeparto, 2000, *Menuju SDM Berdaya*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Martin (2003) dalam Rika Endah Nurhidayah, 2006, "Pentingnya Kecerdasan Emosional Bagi Perawat", *Jurnal: Keperawatan Rufaidah Sumatera Utara*, Vol. 2 (1), Mei, Hal. 39-42.
- Sri Dwi Ari Ambarwati, 2002, "Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan Yang Bebas KKN", *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 7 Vol 1 Th 2002, FE UII Yogyakarta, Hal. 93-111.
- Steers dan Spencer (1977) serta Rentsch dan Steel (1998) dalam D. Wahyu Ariani, 2008, "Need for Achievement dalam Kinerja Individu: Tinjauan Konseptual", *Jurnal Eksekutif*, Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Yogyakarta, Vol. 5(1), April: Hal. 106-115.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Willy Lutfiani Rosalina, 2008, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Perilaku Melayani Konsumen dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, STIE YKPN Yogyakarta, Vol. 2, No. 3, November 2008, Hal. 195-216
- Yunalis, 2009, "Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Bidan di Kabupaten Aceh Selatan", *Tesis: Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Universitas Sumatera Utara, Medan. (Tidak dipublikasikan).
- <http://www.asrn.org/journal-nursing>, *Best Management in Nursing*, 1 February 2008, *American Society of Registered Nurses*. Diakses: tanggal 5 Februari 2011, Pukul 13.00 WIB.