

KECERDASAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA CEMPAKA PUTIH

Mas Asep Sunandar¹, Suhendar², Syamsul Anwar³, Muhammad Hadi⁴

¹Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

abdu

^{3,4}Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: masasepsunandar@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat pelaksana. Hipotesis yang diusulkan adalah apakah: a) terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja, b) terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja, c) terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja, d) terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, e) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, f) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan analisa jalur/ *Path Analysis* untuk mendapatkan jalur-jalur yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit Islam Jakarta Cempaka Putih dengan sampel 142 responden dengan respondennya adalah perawat pelaksana. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Kata kunci: Kecerdasan spiritual, motivasi, kepuasan kerja, kinerja perawat pelaksana

ABSTRACT

This study aims to analyze the spiritual and moral intelligence for job satisfaction and performance of nurse implementers. The hypothesis proposed are: a) There is spiritual togetherness towards work motivation, b) spiritual perfection on job satisfaction, c) there is spiritual ability to performance, d) there are influence to job satisfaction, e) performance, f) there is influence of job satisfaction on performance. This study uses path analysis / Path Analysis to get the pathways that affect the performance. This research was conducted at Jakarta Islamic Hospital Cempaka Putih with sample 142 respondents with the respondent is nurse executor. The results of this study prove that spiritual intelligence and motivation have a significant effect on the performance of nurses. with variables.

Keywords: Spiritual intelligence, motivation, job satisfaction, performance of nurse executor

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan penyempurnaan guna menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat. Gillies (2000) menyatakan bahwa salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah meningkatkan sumber daya manusia dan pengelolaan manajemen keperawatan. Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2007).

Menurut Ilyas (2002), mutu pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh mutu pemberian pelayanan dan mutu sumber daya manusianya. Mutu pelayanan keperawatan yang diberikan berkaitan dengan kepuasan perawat terhadap pekerjaannya. Factor motivator dan factor hygiene menurut Frederick Herzberg merupakan factor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan seseorang (Soeroso, 2003), teori motivasi ini menekankan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diperoleh dari lingkungan, tempat kerja atau dari dalam individu sendiri. Dorongan sumber pada nilai-nilai yang di yakini juga dapat memotivasi seorang untuk bertindak.

Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan salah satu Amal Usaha Muhammadiyah yang bergerak dalam bidang kesehatan, yang memiliki motto "Bekerja sebagai Ibadah Ihsan dalam Pelayanan". Berbagai upaya

dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka memenuhi kepuasan pegawai, karena dengan terpenuhinya kepuasan pegawai diharapkan produktifitas kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil survey bagian SDI Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih pada tahun 2015 terhadap kepuasan pegawai dilihat dari factor motivasi menurut Maslow, pencapaian indeks nya 72,11%, Sedangkan prosentasi pencapaian penilaian kinerja pada tahun 2015 berkisar 105 – 120 % (menunjukkan hasil yang bagus).

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti ingin membuktikan adanya pengaruh kecerdasan spiritualitas dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat pelaksana sebagaimana yang tampak pada pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti kebenarannya.

Tujuan umum adalah teridentifikasinya pengaruh kecerdasan spiritualitas dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat pelaksana.

TINJAUAN PUSTAKA

Ary Ginanjar Agustian (2005) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanief), dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik), serta berprinsip hanya karena Allah.

Konsep Ihsan berfokus pada dorongan atau kehendak untuk melakukan sesuatu ikhlas karena Allah SWT. Menurut teori Maslow dalam (Soeroso, 2003)

kebutuhan tertinggi manusia adalah aktualisasi diri. Ihsan dalam perilaku dan pekerjaan dalam pandangan Islam dapat memberikan kenyamanan hati karena adanya nilai selalu di lihat oleh Allah. Termasuk didalamnya bukti penghambaan diri kepada penciptanya Sehingga pegawai yang memiliki nilai spiritual yang tinggi akan berupaya melakukan kinerja yang baik, karena memiliki konsep Ihsan dalam dirinya.

METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan jenis pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian di mana data variable-variabel yang termasuk factor resiko dan variable-variabel yang termasuk efek diperoleh dalam satu saat yang bersamaan (Notoatmodjo, 2012).

Dalam penelitian ini menggunakan survei dalam rangka pengujian hipotesis model teoritis untuk konfirmasi terhadap variabel yang diuji. Penelitian survei ini bersifat menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang disebut analisa jalur (*path analysis*). Sistem hubungan kausal atau sebab akibat menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas yang diberi simbol X, dan variabel tak bebas yang diberi simbol Y, dalam penelitian ini variabel bebas yaitu Kecerdasan spiritual (X1), Motivasi (X2), serta untuk variabel tak bebas yaitu Kepuasan kerja (Y1) dan Kinerja Perawat (Y2).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner dibagi menjadi 4 (empat) bagian yaitu bagian pertama variabel kecerdasan spiritual, bagian kedua motivasi, bagian ketiga tentang kepuasan kerja, dan bagian keempat adalah kinerja

perawat pelaksana. Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa pernyataan-pernyataan yang disusun dengan penilaian skala Likert. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden maka kuesioner penelitian ini telah dilakukan uji coba dari tanggal 3 – 9 Mei 2016 kepada 30 responden di RS Islam Jakarta Pondok Kopi yang memenuhi kriteria sampel.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdiri dari 80 pertanyaan/pernyataan terhadap 30 responden dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* maka didapatkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.374. Dengan demikian, seluruh pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan analisis menggunakan *Alpha Cronbach's* terhadap 80 pertanyaan/pertanyaan dalam kuesioner maka diperoleh nilai 0.993. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan sangat reliabel karena berada pada rentang nilai r (0.80 – 1.00).

Teknik analisa data dipergunakan untuk membuktikan hipotesa yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan analisa jalur antar beberapa variabel. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan kausal antara variabel bebas (eksogen) dan variabel tak bebas (endogen), yang digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel, (Kadir, 2015).

HASIL

Mayoritas (83.8%) responden memiliki jenis kelamin perempuan, sebagian besar (40.8%) memiliki usia antara 20 – 30 tahun, mayoritas (90.6 %) memiliki tingkat pendidikan D3

keperawatan, separo (75.4 %) responden telah berstatus kawin, dan mayoritas (52.1%) memiliki masa kerja antara 0 – 10 tahun.

Secara langsung kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi. Besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,550, nilai probabilitas sebesar 0,000 artinya ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap motivasi pada nilai $\alpha=0,05$. Pengaruh langsung antara kecerdasan spiritual X_1 (kecerdasan spiritual) terhadap X_2 (motivasi) digambarkan berdasarkan persamaan sub-struktur $X_1 = \rho X_2 X_1 + \varepsilon_1$, atau $X_2 = 0,550 X_1 + \varepsilon_1$.

Secara langsung kecerdasan spiritual dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,853, Nilai probabilitasnya kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja 0,003, sedang nilai probabilitas motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas kecerdasan spiritual dan motivasi memiliki arti ada pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada nilai $\alpha=0,05$. Pengaruh kausal empiris antara X_1 (kecerdasan spiritual) dan X_2 (motivasi) terhadap Y_1 (kepuasan kerja) digambarkan berdasarkan persamaan sub-struktur $Y_1 = \rho Y_1 X_1 + \rho Y_1 X_2$, atau $Y_1 = 0,194 Y_1 X_1 + 0,659 Y_1 X_2$.

Secara langsung kecerdasan spiritual, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Besaran pengaruh langsung adalah sebesar 0,791. Nilai probabilitas dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja adalah 0.000. Nilai probabilitas dari motivasi terhadap kinerja adalah 0.008.

Nilai probabilitas dari kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0.034.

PEMBAHASAN

Gambaran perawat pelaksana di RS Islam Jakarta Cempaka Putih dilihat dari ke empat variabel adalah ; rata – rata kecerdasan spiritual adalah 4,47 dengan standar deviasi 0.34. Nilai rata – rata motivasi adalah 3.97 dengan standar deviasi 0.41. Nilai rata – rata kepuasan kerja adalah 3.92 dengan standar deviasi 0.36 Nilai rata – rata kinerja adalah 4.25 dengan standar deviasi 0.37.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi, dimana besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,550 dan nilai probabilitas 0,000. Hal ini mempunyai makna ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap motivasi pada nilai $\alpha=0,05$. Maka hipotesanya adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

Zohar dan Marshall (2007) mengatakan yang dimaksud dengan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang dengannya kita bisa mengarahkan dan memecahkan persoalan-persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan dengannya kita menempatkan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain, atau kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berhubungan erat dengan bagaimana menghadapi persoalan makna hidup atau bagaimana hidup menjadi lebih bermakna.

Seorang perawat akan bermakna dalam kehidupannya jika dalam dalam memberikan pelayanan keperawatannya

dapat dilakukan secara professional, dan ini tak lepas dari motif atau dorongan dalam dirinya untuk berbuat sesuatu yang bermakna. Sehingga perawat pelaksana yang memiliki nilai spiritual yang tinggi akan berupaya memotivasi dalam dirinya untuk melakukan kinerja yang baik.

Peneliti berasumsi bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana, dimana di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih yang memiliki motto “ bekerja sebagai ibadah ihsan dalam pelayanan” selalu berupaya memenuhi faktor-faktor motivasi serta memberikan nilai-nilai kecerdasan spiritual sehingga nilai bekerja sebagai ibadah akan tertanam dalam jiwanya serta menjadi motivasi para perawat pelaksana untuk menjalankan profesinya.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,194 dan nilai probabilitasnya 0,003. Hal ini mempunyai makna ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesanya H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat Kecerdasan spiritual, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2011) mengatakan bahwa, kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual perawat pelaksana akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Semakin cerdas perawat pelaksana maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat; Hasibuan (2009), tingkat kepuasan individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Peneliti berasumsi bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal ini Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih selalu menekankan pentingnya bersyukur. Sebagaimana Firman Allah yang artinya; Apabila kamu bersyukur kepadaku (Allah) niscaya akan Ku (Allah) tambah ni'mat Ku. Dan apabila kamu kufur (ingkar) terhadap ni'mat Ku, sesungguhnya adzab Ku (Allah) sangat pedih.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan besaran pengaruhnya sebesar 0.659, dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini mempunyai makna ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini bermakna bahwa jika perawat pelaksana terpenuhi faktor-faktor motivasi yang berdasarkan Maslow, maka perawat pelaksana tersebut akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noack Pariaribo tahun 2013; bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung juga oleh teori motivasi Frederick Herzber, dimana menekankan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, menurut Hertzberg kepuasan atau ketidakpuasan

seseorang di pengaruhi oleh factor motivator dan factor hygiene (Soeroso, 2003). Faktor motivasi mendorong seseorang untuk berprestasi bergairah dan produktif.

Peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih pihak manajemen selalu berupaya memenuhi faktor-faktor motivasi tersebut dengan guna untuk peningkatan kepuasan kerja para perawat, terutama pemenuhan kebutuhan menurut hirarki Maslow.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja memiliki besaran pengaruhnya sebesar 0,308 serta nilai probabilitasnya adalah 0,000. Hal ini memiliki makna ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap kinerja pada nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini bermakna semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki perawat pelaksana akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja perawat tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari, 2012; Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Spiritualitas yang tinggi akan menyebabkan manusia semakin bertawakal dan berpasrah diri atas segala bentuk kesenangan dan cobaan, karena semua datangnya dari Allah, SWT. Dan hal tersebut dirasakan oleh manusia, ketika ia ikhlas mengabdikan kepada sifat atau kehendak Tuhan. Kata "mengabdikan", memiliki arti mengikuti perintah atau

kaidah-kaidah-Nya. Secara aplikatif hal ini bisa dicontohkan melalui nilai-nilai kejujuran, keadilan, kepercayaan, tanggung jawab, dsb.

Peneliti berasumsi bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. Dalam hal ini Rumah Sakit Islam Jakarta berupaya dalam rangka peningkatan kecerdasan spiritual para perawat pelaksana melalui bagian pembinaan rohani mengadakan pengajian-pengajian baik di tiap unit maupun secara umum. Sehingga diharapkan nilai Ihsan yang terkandung dalam motto rumah sakit dapat diterapkan.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki besaran pengaruh sebesar 0,269 serta nilai probabilitasnya adalah 0,008. Hal ini mempunyai makna ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pada nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesanya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini bermakna jika terpenuhinya faktor-faktor motivasi terhadap perawat pelaksana, maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja perawat tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana tahun 2010, yang menyatakan; Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul ($r=0,775$ $p=0,00 < 0,05$).

Hal ini juga terkait dengan konsep bahwa; Mathis (1997) dalam Hafizurrachman (2009) menyatakan ada tiga factor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) kemampuan pribadi untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat, factor kepribadian), 2) tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja,

kehadiran dan rancangan tugas), dan 3) dukungan organisasi (pelatihan & pengembangan, peralatan & teknologi, standar kinerja, manajemen & rekan kerja). Ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi sehingga kinerja dapat berkurang bila salah satu faktor dikurangi.

Peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. Dalam hal ini Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih berupaya memenuhi faktor-faktor motivasi terutama upaya pemenuhan kebutuhan menurut hirarki Maslow guna peningkatan kinerja perawat pelaksana. Saat ini penilaian kinerja yang dilakukan terhadap seluruh pegawai dengan parameter *Key Performance Indicator*, yang sebelumnya menggunakan *Performance Appraisal* (Penilaian Karya). Untuk keperawatan sendiri belum tersusun penilaian kinerja secara spesifik bagi para perawat.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki besaran pengaruh sebesar 0,214, serta nilai probabilitasnya adalah 0,034. Hal ini mempunyai makna ada pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pada nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesisnya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki makna semakin terpenuhinya kepuasan kerja perawat pelaksana maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja para perawat tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yanidrawati, dkk, 2011, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Hasibuan, 2009; bahwa

karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga. Apabila karyawan puas, mereka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi

KESIMPULAN

1. Karakteristik perawat pelaksana di RS Islam Jakarta Cempaka Putih adalah mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan, sebagian besar memiliki usia antara 20 – 30 tahun, separuh lebih telah berstatus kawin, mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan, dan mayoritas memiliki masa kerja antara 0 – 10 tahun.
2. Ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap motivasi pada nilai $\alpha=0,05$. Hal ini mempunyai makna H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada nilai $\alpha=0,05$. Hal ini mempunyai makna H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada nilai $\alpha=0,05$. Hal ini mempunyai makna H_a diterima dan H_o ditolak.
5. Ada pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap kinerja pada nilai $\alpha=0,05$. Hal ini mempunyai makna H_a diterima dan H_o ditolak.
6. Ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pada nilai $\alpha=0,05$. Hal ini mempunyai makna H_a diterima dan H_o ditolak.
7. Ada pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pada nilai $\alpha=0,05$. Hal ini mempunyai makna H_a diterima dan H_o ditolak.
8. Jalur kecerdasan spiritual adalah faktor yang paling berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, sedangkan

jalur motivasi memiliki faktor yang paling berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan besaran 0.659.

9. Jalur kecerdasan spiritual melalui motivasi adalah faktor yang paling berpengaruh secara tidak langsung mempengaruhi kinerja.

SARAN

Bagi pimpinan RS Islam Jakarta Cempaka Putih, dalam rekrutmen tenaga perawat perlu mempertimbangkan aspek kecerdasan spiritual selain kecerdasan intelektual dan emosional, melakukan evaluasi kecerdasan spiritual terhadap para perawat pelaksana serta membuat program untuk peningkatan kecerdasan spiritual para perawat pelaksana tersebut, peningkatan peran dan fungsi bagian pembinaan rohani terutama untuk peningkatan kecerdasan spiritual para perawat pelaksana di rawat inap serta penyusunan instrument penilaian kinerja keperawatan dilihat dari aspek profesi keperawatan.

Bagi tenaga keperawatan, perlu kiranya meningkatkan kinerja karena baik atau buruknya kinerja tidak hanya disebabkan oleh kecerdasan spiritual, motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga dapat disebabkan oleh faktor lain.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian pada variabel lain yang belum dilakukan pada penelitian ini, karena hanya sebagian kecil faktor yang telah diteliti secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2007). *Manajemen administrasi rumah sakit*. Edisi kedua. Jakarta: UI Press
- Agustian, A.G (2003), *ESQ Power: Sebuah inner journal melalui Al Ihsan*, Jakarta
- Ahmad Ahid Mudayana (2010), *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*, Jurnal KES MAS ISSN; 1978-0575, Volume 2, Nomor 2, Juni 2010.
- Achmad sani supriyanto dan eka afnan troena (2012), *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (studi di bank syari'ah kota malang)*, jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 4, Desember 2012
- Ary Ginandjar Agustian (2005), *ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta: Arga.
- Gillies, Dee Ann. (2000). *Manajemen keperawatan, sebagai suatu pendekatan sistem*, penerjemah Neng Hati Sawiji, Bandung: Yayasan IAPKP.
- Hafizurrachman, H.M. (2009). *Manajemen pendidikan dan kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber daya*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: teori, penilaian dan penelitian*. Cetakan ketiga. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kadir. (2015), *Statistika Terapan, Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan*

- Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, Rajawali Pers
- Kartika, dkk (2011), *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Bekasi*, Tesis, Tidak dipublikasikan.
- Lisda Rahmasari (2012), *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas AKI, Jurnal Majalah Ilmiah Informatika, Vol 3, Nomor 1, Januari 2012.
- Noack Pariaribo (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada badan Perencanaan Pembangunan Daerah di kabupaten Supiori*, Tesis Pasca Sarjana Universitas Atma jaya Yogyakarta.
- Notoatmodjo (2012), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta, Rhieneka Cipta
- Soeroso, S (2003), *Manajemen Sumber Daya manusia di Rumah Sakit*, Edisi 1, Jakarta; EGC