



Original Research Paper

## KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ANUTAPURA SULAWESI TENGAH

Helmi Rumbo\* Christian Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya

**Email Corresponding:**

[helmi.rumbo@gmail.com](mailto:helmi.rumbo@gmail.com)

**Page :** 109-118

**Kata Kunci :**

kecerdasan,  
efikasi diri,  
motivasi,  
komitmen

**Keywords:**

*intelligence,  
self-efficacy,  
motivation,  
commitment*

**Published by:**

Tadulako University,

Managed by Faculty of Medicine.

**Email:** [healthytadulako@gmail.com](mailto:healthytadulako@gmail.com)

**Phone (WA):** +6285242303103

**Address:**

Jalan Soekarno Hatta Km. 9. City of  
Palu, Central Sulawesi, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Metodologi penelitian adalah analisis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Anutapura, Palu, Sulawesi Tengah. Populasinya adalah perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan diperoleh 100 perawat pelaksana sebagai sampel. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja, ada pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja, ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja, tidak ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan emosional berpengaruh paling kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu, RS Anutapura harus lebih memperhatikan variabel ini saat merekrut perawat baru.

**ABSTRACT**

*The objective of the research is to determine the effect of emotional intelligence, self efficacy, working motivation, and organizational commitment toward nurses' performance. Research methodology is quantitative research analysis using structural equation modelling. The research was conducted at Anutapura Hospital, Palu, Middle Sulawesi. The population is nurses. Sampling technique used simple random sampling and 100 nurses obtained as a sample. The results are as follows : there is positive effect of emotional intelligence toward performance, there is positive effect of efikasi diri toward performance, there is positive effect of organizational commitment toward performance, there is no direct effect of work motivation toward performance. Based on the result of research, emotional intelligence has the strongest effect toward performance. Thus, Anutapura Hospital must pay more attentions to this variable when recruiting new nurses.*

### PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dimana Rumah Sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat<sup>1</sup>. Sebagai penyedia layanan jasa, keunggulan kompetitif dari Rumah Sakit adalah kinerja

pelayanan kepada para pasien sebab tanpa pelayanan yang baik tidaklah mungkin hasilnya akan dinikmati oleh pasien.

Perawat di Rumah Sakit merupakan tenaga medis yang secara langsung memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam.

Kinerja perawat merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen Rumah Sakit. Rendahnya kinerja perawat tercermin pada rendahnya pelayanan yang diberikan perawat, serta kinerja Rumah Sakit secara keseluruhan. Kinerja seorang perawat dalam memberikan

pelayanan didasari oleh keterampilan yang dimilikinya<sup>2</sup>.

Suksesnya kinerja rumah sakit dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh sumber manusia, itulah sebabnya Rumah Sakit membutuhkan perawat dengan kinerja yang optimal. Kinerja adalah tujuan dari kualitas kerja perawat<sup>3</sup>. Ketika perawat melakukan sesuatu tindakan yang terburu – buru atau kurang dapat merealisasikan rencana kerja yang ditetapkan, maka hal ini dapat mencerminkan rendahnya kinerja dari perawat tersebut<sup>4</sup>.

Kinerja kerja dapat dinilai dari seberapa baiknya karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja kerja merupakan aksi / perlakuan yang dapat dinilai sebagai hasil akhir dari karyawan dalam menerapkan kompetensinya, baik secara kuantitas ataupun kualitas<sup>3</sup>. Sedangkan Kinerja organisasi adalah hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi<sup>3,4,5</sup>. Kinerja kerja diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Hal ini adalah untuk mencapai kinerja perusahaan secara keseluruhan<sup>6</sup>.

Kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada sumber daya manusia yang direkrut, sehingga prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Sedangkan prestasi akhir dari suatu organisasi atau individu disebut dengan kinerja atau unjuk kerja. Agar individu dapat memiliki kinerja tinggi, yang akan berakibat pada kinerja organisasi yang tinggi. Maka manajemen harus memperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat yang ada pada setiap individu dan mengembangkan kemampuan mereka serta menggunakannya secara tepat.

Ainsworth, et al (2007) menyatakan kinerja sebagai suatu fungsi dari kejelasan peran, kompetensi, lingkungan, preferensi, penghargaan, dan umpan balik<sup>7</sup>. Gibson, et al (2012) menyatakan kinerja sebagai: Hasil suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan

organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya<sup>8</sup>.

Menurut Stendberg dan Lubart, dalam konsep teori “creativity” menyatakan kinerja dihasilkan dari keterkaitan antara karakteristik individu dan tindakan kreatif (individual / group creative behavior). Model ini menjelaskan bahwa variabel-variabel karakteristik individual memiliki pengaruh langsung terhadap variabel-variabel perilaku. Selanjutnya variabel-variabel perilaku memiliki pengaruh langsung terhadap variabel-variabel hasil (outcome)<sup>9,10,11,12</sup>.

Jadi, kecerdasan emosional (karakteristik individual) memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (perilaku), selanjutnya, komitmen organisasi (perilaku) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Demikian pula, efikasi diri dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh langsung terhadap setiap variabel perilaku, yang terdiri dari komitmen organisasi, orientasi prestasi dan motivasi. Kemudian, setiap variabel perilaku memiliki pengaruh langsung terhadap setiap variabel hasil (kinerja, kepuasan (satisfaction), dan sikap positif)<sup>9,10,11,12</sup>.

Emosi sangat erat terkait dengan persepsi seseorang<sup>8</sup>. Emosional pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur. Kematangan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengekspresikan dan mengendalikan persepsinya, sehingga mampu untuk mengatur emosi untuk diri sendiri ataupun terhadap orang lain<sup>4</sup>.

Peter Salovey dan Sluyter mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial dengan melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan dan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan

orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain<sup>3,8,13</sup>.

Konstruk efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam Schwazer mengemukakan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial bertindak sebagai kerangka konseptual dan awal dari teori efikasi diri<sup>14,15</sup>. Menurut Bandura, efikasi diri berhubungan dengan suatu aksi dan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kekuatan hubungan. Efikasi diri berkontribusi dalam pengembangan keterampilan dan dapat menimbulkan perilaku baru dalam satu situasi tertentu. Berarti keyakinan pada kemauan sendiri mempengaruhi komitmen pribadi dan motivasi pribadi. Makin tinggi efikasi diri, maka tingkat stres makin rendah, makin tinggi keyakinan pada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik<sup>16,17</sup>.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya<sup>4</sup>. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula<sup>16</sup>. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Robbins mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang merupakan intensitas, arah, dan kegigihan berusaha dari setiap individu. Bila seorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi<sup>8,18</sup>. Selanjutnya, motivasi kerja perawat, dapat dikatakan dorongan dalam diri dan luar diri untuk berperilaku tertentu guna melakukan berbagai aktivitas kerja dan mencapai tujuan Rumah Sakit<sup>19</sup>.

Oleh karenanya diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi.

Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas perawat pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan<sup>3,4,16</sup>.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas perawat pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel, orang, organisasi dan nonorganisasi. Selanjutnya dikatakan, karakteristik komitmen perawat terhadap organisasi terdiri dari (1) affective commitment, (2) continuance commitment, (3) normative commitment. Seseorang cenderung memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya jika mereka memiliki kesempatan yang baik untuk mengendalikan cara-cara mereka menyelesaikan pekerjaan dan diakui karena mereka telah memberikan kontribusi yang penting<sup>17,20,21</sup>. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan perawat Rumah Sakit dalam kegiatan organisasi dan keinginan berpartisipasi aktif dengan indikator: kesetiaan pada organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi dan tanggung jawab.

Rumah Sakit mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang beragam. SDM sangat berperan dalam menunjang pelayanan, sehingga perlu dimanfaatkan secara optimal. Konsumen Rumah Sakit adalah pasien dan keluarganya, serta

termasuk sesama perawat yang bekerja di Rumah Sakit. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Anutapura. Rumah Sakit Anutapura Palu adalah Rumah Sakit Pemerintah Tipe B, yang menjadi rujukan kedua setelah Rumah Sakit Undata. Semua variabel yang sudah disebutkan di atas, menjadi menjadi variable dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional, efikasi diri, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja perawat. Penelitian ini bermanfaat, karena hasil penelitian dapat dijadikan referensi terbaru bagi pihak manajemen, yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan SDM.

Beberapa rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional perawat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kecerdasan emosional perawat berpengaruh langsung terhadap kinerja?
3. Apakah efikasi diri perawat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah efikasi diri perawat berpengaruh langsung terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi kerja perawat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah motivasi kerja perawat berpengaruh langsung terhadap kinerja?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat?

## **BAHAN DAN CARA**

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survey, menggunakan instrument dalam pengumpulan data dengan daftar pertanyaan terstruktur (questionnaire). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit Anutapura, Palu, Sulawesi tengah diluar Dewan Direksi. Teknik pengambilan sampel (sampling technique) yang di pakai dalam penelitian ini

adalah teknik sampel acak sistematis (systematic random sampling technique).

Pengambilan sampel acak sistematis dilakukan karena memenuhi syarat yang pertama, yaitu adanya daftar nama populasi penelitian. Beberapa langkah pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Daftar nama perawat.
2. Melakukan pemilahan perawat yang bekerja diatas 2 (dua) tahun dengan perawat yang bekerja kurang dari 2 (dua) tahun. Perawat yang bekerja kurang dari 2 (dua) tahun di keluarkan dari daftar. Hal ini dimaksudkan agar persepsi perawat terhadap variabel kepemimpinan dan budaya organisasi lebih dapat dikendalikan (terkontrol), sebab perawat yang bekerja kurang dari 2 tahun diasumsikan kurang mengenali Rumah Sakit secara mendalam.
3. Menyusun daftar nama perawat yang sudah bekerja di atas 2 tahun dengan nomor urut mulai dari yang bekerja paling baru sampai dengan yang paling lama. Daftar nama perawat yang terakhir diperoleh ini dipakai sebagai kerangka sampel.
4. Jumlah populasi: 200 perawat dan jumlah sampel: 100 perawat.

## **HASIL**

Penelitian ini menggunakan data primer, untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Dimana jika variabel endogen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen.

Oleh karena penelitian ini dilakukan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial. Untuk

menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan Structural Equation Modelling (SEM) atau pemodelan persamaan struktural dengan AMOS 16.

Pertama – tama, dilakukan uji normalitas dan linearitas. Selanjutnya, pengujian dimensi - dimensi dengan confirmatory factor analysis. Kemudian, model awal dievaluasi untuk didapatkan kecocokan model yang diajukan.

Model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$X4 = a1.X1 + a2.X2 + a3.X3 + b1$$

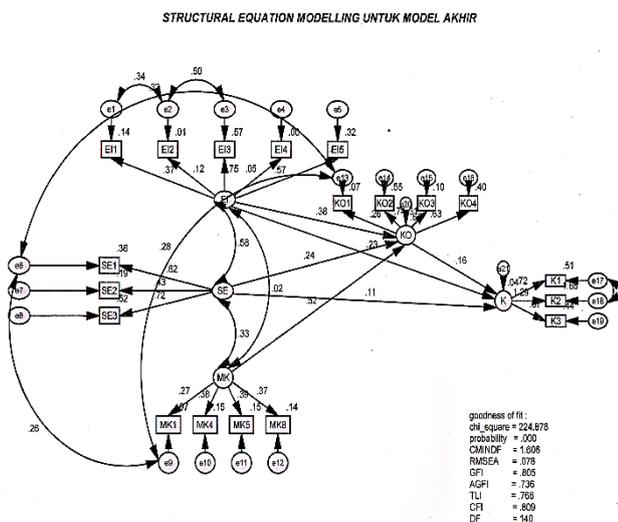
$$X5 = a4.X4 + b2$$

Keterangan :

- X1 = kecerdasan emosional
- X2 = efikasi diri
- X3 = motivasi kerja
- X4 = komitmen organisasi
- X5 = kinerja perawat

a = koefisien pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen;  
 b = structural error

Hasil pengelolaan data untuk analisis SEM, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Structural Equation Model

Selanjutnya, gambar 1 Structural Equation Modelling (SEM) di atas, dianalisis dengan evaluasi Goodness of fit, analisis regresi dan analisis Determinasi.

Tabel 1. Goodnes of Fit

Goodness of Fit Index	Cut-of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi Square ( $\chi^2$ )		224.878	baik
Significance Probability	$\geq 0,05$	0.000	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,085$	0.078	baik
GFI	$\geq 0,90$	0.805	Kurang baik
Relative Chi-square	$\leq 2,00$	1.606	baik
TLI	$\geq 0,90$	0.766	Kurang baik
CFI	$\geq 0,95$	0.809	kurang baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.736	Kurang baik

Memperhatikan nilai cut-of-value dan Goodness of Fit hasil model pada tabel di atas, terlihat ada tiga kriteria yang terpenuhi dari delapan kriteria yang dipertimbangkan. Kriteria yang terpenuhi adalah RMSEA, chi\_square, dan relative chi\_square. Tiga kriteria ini merupakan kriteria pokok yang dianjurkan untuk digunakan dalam pengujian model.

Selain dari pengujian Goodness of Fit, pengujian model juga dilakukan menggunakan koefisien regresi untuk variabel emotional intelligence (X1), efikasi diri (X2), motivasi kerja (X3), terhadap komitmen organisasi (X4) melalui hasil perhitungan koefisien regresi (Regression weight).

Tabel 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Konstruk	Estimate	Standarized Estimate	Cr	Probability	Keterangan
KO ← EI	0.383	0.313	1.364	0.173	Tidak Signifikan
KO ← SE	0.239	0.204	1.524	0.429	Signifikan
KO ← MK	0.522	0.364	1.524	0.128	Signifikan

$$X_4 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \xi_1$$

$$X_4 = 0.383 \gamma_1 + 0.239 \gamma_2 + 0.522 \gamma_3 + \xi_1$$

Dari persamaan ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pola pengaruh positif Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0.383, pengaruh positif efikasi diri (X2) sebesar 0.239 dan pengaruh positif motivasi kerja (X3) sebesar 0.522.

Karena nilai  $Cr < T_{tabel}$  dan  $probability > \alpha$  maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh emotional intelligence terhadap komitmen organisasi adalah tidak signifikan. Nilai  $Cr > T_{tabel}$  dan  $probability > \alpha$  maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Untuk motivasi kerja, karena nilai  $Cr > T_{tabel}$  dan  $probability > \alpha$  maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ;

- H1: Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi adalah tidak teruji kebenarannya.
- H2: Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi adalah teruji kebenarannya.
- H3: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi adalah teruji kebenarannya.

Tabel 3. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi diri, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Konstruk	Estimate	Standarized Estimate	Cr	Probability	Keterangan
K ← EI	0.227	0.348	1.922	0.223	Signifikan
K ← SE	0.106	0.155	1.778	0.437	Signifikan
K ← MK	-	-	-	-	-
K ← KO	0.155	0.243	1.790	0.285	Signifikan

$$\eta_2 = 0.227\xi_1 + 0.106\xi_2 + 0.155\eta_1 + \zeta_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat pola pengaruh positif Kecerdasan Emosional sebesar 0.227, pengaruh positif efikasi diri sebesar 0.106, pengaruh positif komitmen organisasi sebesar 0.155 terhadap kinerja.

Untuk pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja, nilai  $Cr > T_{tabel}$  dan  $probability > \alpha$  maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja organisasi adalah signifikan. Demikian juga untuk komitmen organisasi, karena nilai  $Cr > T_{tabel}$  dan  $probability > \alpha$  maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Dari hasil tersebut, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa :

- H4: Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja adalah teruji kebenarannya (diterima).
- H5: Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja adalah teruji kebenarannya (diterima).
- H6: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja adalah tidak teruji kebenarannya (ditolak).
- H7: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja adalah teruji kebenarannya (diterima).

### PEMBAHASAN

Model terakhir yang berhasil dibuat dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), selain menghasilkan pengaruh langsung terhadap variabel dependen (konstruk endogen) oleh variabel independen (konstruk eksogen), juga bisa diketahui pengaruh tak langsung yang melalui variabel (konstruk) lainnya, asalkan ada landasan teoritisnya.

Dari hasil pengolahan data pada model terakhir, ditemukan bahwa kecerdasan emosional paling signifikan mempengaruhi variabel kinerja

(0.23), dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan efikasi diri, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, didapatkan pola pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0.11; pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.16; dan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Implikasinya adalah apabila ada perubahan pada kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi, maka kinerja juga akan mengalami perubahan positif (searah). Artinya, bila kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan meningkat, serta sebaliknya. Jika ada penurunan pada kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi, maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

Dari empat variabel, ditemukan yang paling dominan (paling besar) berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional. Hal ini berarti, kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan menangani hubungan berpengaruh besar terhadap kinerja perawat yang berupa keselarasan dengan pasien, mampu diberdayakan, serta peningkatan mutu jasa dan proses.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan besar dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi, dimana sasaran atau tujuan yang ingin dicapai adalah berupa prestasi atau kinerja<sup>3,4,5,22</sup>.

Di samping itu juga hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, yang menyatakan prestasi atau kinerja organisasi dipengaruhi langsung oleh efikasi diri<sup>4,6,15,22</sup>.

Tetapi, hasil penelitian ini menolak beberapa pendapat yang menyatakan motivasi kerja memberikan kontribusi untuk pencapaian komitmen organisasi, mengubah kinerja atau prestasi<sup>4,13,16,21</sup>. Dengan penolakan tersebut,

berarti motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja<sup>23,24</sup>.

Penelitian ini mendukung pendapat dan temuan penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja<sup>2,9,25</sup>. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi yang merupakan kesetiaan pada organisasi, kemauan menerima tujuan dan nilai organisasi, mematuhi peraturan, dan menerima tanggung jawab memberikan kontribusi kepada organisasi dalam mencapai tujuan (goals) adalah teruji kebenarannya.

Komitmen organisasi merupakan karakteristik individu yang diperuntukkan bagi keberhasilan manajemen suatu organisasi atau kinerja. Komitmen berpengaruh pada kinerja, dengan komitmen yang efektif maka perawat akan bekerja lebih baik dan akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan akan meningkatkan kinerjanya<sup>10,12,14</sup>.

## **KESIMPULAN**

1. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, artinya jika Kecerdasan Emosional meningkat, maka komitmen organisasi meningkat.
2. Efikasi diri mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, artinya jika efikasi diri meningkat, maka komitmen organisasi meningkat.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, artinya jika motivasi kerja meningkat, maka komitmen organisasi meningkat.
4. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya jika Kecerdasan Emosional meningkat, maka kinerja meningkat.
5. Efikasi diri mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya jika self-efficacy meningkat, maka kinerja meningkat.

6. Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
7. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya jika komitmen organisasi meningkat, maka kinerja meningkat.

#### SARAN

1. Kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan mengelola emosi, memotivasi diri, memperbaiki empati, dan memperbaiki kemampuan untuk menangani hubungan.
2. Efikasi diri dapat ditingkatkan dengan memperbaiki keunggulan, ketegasan, serta meningkatkan kesediaan diri untuk menerima tantangan.
3. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perhatian pada tujuan, hasrat ingin tahu, minat, factor insentif terhadap tugas sejalan dengan kemampuan, pencapaian tujuan yang realistis, dan menilai kemajuan diri.
4. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesetiaan pada rumah sakit, bersedia menerima tujuan dan nilai organisasi, kesediaan memikul tanggung jawab.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ditujukan kepada semua partisipan yang bersedia meluangkan waktu dan bersedia terlibat dalam penelitian ini. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan mendukung peneliti dalam penyusunan manuskrip ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008. Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit. *Jakarta*. 2008;3(200):14.
2. Chairina Rrl, Sularso Ra, Tobing Dsk, Irawan B. Determinants Of Nurse Performance In Accredited Indonesian Private Hospitals. *Probl Perspect Manag*. 2019;17(1):163-175.

3. Ramli Ah, Novariani F. Emotional Intelligence, Organizational Commitment And Job Performance In The Private Hospital. Published Online September 15, 2020:280-284. Doi:10.21511/Ppm.17(1).2019.15
4. Husaini, Musnadi S, Amri. Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Jiwa Aceh. *J Magister Manaj*. 2017;1(1):25-34. Doi:10.2991/Aebmr.K.200915.063
5. Ahmad Sna, Anwar S, Suleman S. Pengaruh Kecerdasan Terhadap Kinerja Melalui Keterampilan Perawat. *J Jkft*. 2020;5(1):48-61. Doi:10.31000/Jkft.V1i1.2846
6. Umniyyati R, Martono S. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Manag Anal J*. 2017;6(2):173-182. Doi:10.15294/Maj.V6i2.17374
7. Ainsworth M, Millership A, Smith N, Supriyanto T, Pare D. *Managing Performance Managing People*. Bhuana Ilmu Populer; 2007.
8. Gibson JI, Ivancevich Jm, James H. Donnelly J, Konopaske R. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 14th Ed. Mcgraw-Hill; 2012.
9. Noor S, Nursalam N, Sukartini T. Determinants Of Organisational Commitment On Nurse's Performance. *Int J Innov Creat Chang Wwww.Ijicc.Net*. 13(6):2020.
10. Sternberg Rj. *Psychology Of Aesthetics, Creativity, And The Arts*. Psychology Of Aesthetics; 2016.
11. Sternberg Rj, Grigorenko El. Successful Intelligence In The Classroom. *Theory Pract*. 2004;43(4):274-280. Doi:10.1353/Tip.2004.0049
12. Kaufman Jc, Sternberg Rj. *The Cambridge Handbook Of Creativity*. Cambridge University Press; 2010.
13. A.R A. The Influence Of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Innovativeness And Organizational Commitment On The Performance Of The Echelon Iii Employees

- In Palembang. *Int J Sci Res.* 2014;3(12):223-229.
14. Sternberg Rj. The Nature Of Creativity. *Creat Res J.* 2006;18(1):87-98. Doi:10.1207/S15326934crj1801\_10
  15. Cheng L, Cui Y, Chen Q, Et Al. Paediatric Nurses' General Self-Efficacy, Perceived Organizational Support And Perceived Professional Benefits From Class A Tertiary Hospitals In Jilin Province Of China: The Mediating Effect Of Nursing Practice Environment. *Bmc Heal Serv Res* 2020 201. 2020;20(1):1-9. Doi:10.1186/S12913-019-4878-3
  16. Demir S. The Role Of Self-Efficacy In Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation And Job Involvement\*. *Eurasian J Educ Res.* 2020;2020(85):205-224. Doi:10.14689/Ejer.2020.85.10
  17. Osei Hv, Osei-Kwame D, Amaniampong Lo. The Effects Of Individual Mechanisms On Work Self-Efficacy Of Nurses: The Mediating Role Of Organisational Commitment. *Int J Healthc Manag.* 2016;10(4):219-237. Doi:10.1080/20479700.2016.1268798
  18. Qudrat-Ullah H. Improving Human Performance In Dynamic Tasks. Published Online 2020. Doi:10.1007/978-3-030-28166-3
  19. Defibaugh S. Nurse Practitioners And The Performance Of Professional Competency. *Nurse Pract Perform Prof Competency.* Published Online 2018. Doi:10.1007/978-3-319-68354-6
  20. Gupta A Das. Strategic Human Resource Management : Formulating And Implementing Hr Strategies For A Competitive Advantage. Published Online March 25, 2020. Doi:10.4324/9780429327728
  21. Klijn M, Tomic W. A Review Of Creativity Within Organizations From A Psychological Perspective. *J Manag Dev.* 2010;29(4):322-343. Doi:10.1108/02621711011039141
  22. Zhu B, Chen Cr, Shi Zy, Liang Hx, Liu B. Mediating Effect Of Self-Efficacy In Relationship Between Emotional Intelligence And Clinical Communication Competency Of Nurses. *Int J Nurs Sci.* 2016;3(2):162-168. Doi:10.1016/J.Ijnss.2016.04.003
  23. Triastuti N, Sulaiman F. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan. Published Online 2017. Doi:10.31227/Osf.Io/Bsnex
  24. Dhermawan Aanb, Sudibya Iga, Utama Iwm. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *J Manajemen, Strateg Bisnis Dan Kewirausahaan.* 2012;6(2).
  25. Latif N, Ramly M, Mallongi S, Djamareng A. Effect Of Emotional Intelligence, Competency, And Organizational Commitment To Work Satisfaction And Performance Of Employees General Hospital Center Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Quest Journals J Res Bus Manag.* 2017;5:2347-3002.