

## **HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD BALI MANDARA**

**I Gusti Ayu Indah Mahayani\*<sup>1</sup>, Ni Putu Emy Darma Yanti<sup>1</sup>, Luh Mira Puspita<sup>1</sup>,  
Komang Menik Sri Krisnawati<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

\*korespondensi penulis, e-mail: [indahmahayani012@student.unud.ac.id](mailto:indahmahayani012@student.unud.ac.id)

### **ABSTRAK**

Kinerja perawat berperan penting dalam kualitas pelayanan rumah sakit tetapi masih ditemukan permasalahan terkait kecerdasan emosional dan rendahnya motivasi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kecerdasan emosional menjadikan perawat mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosi sedangkan motivasi kerja memengaruhi komitmen perawat dalam bertugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 91 perawat. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner *Emotional Intelligence Inventory*, *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale*, dan *Individual Work Performance Questionnaire*. Hasil uji menunjukkan kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja perawat dalam kategori tinggi. Hasil analisis uji *Spearman-Rank* menunjukkan terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat dengan nilai  $p\text{-value} < 0,001$  dan nilai  $r = 0,534$ . Uji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan nilai  $p\text{-value} < 0,001$  dan nilai  $r = 0,502$ . Hasil didapatkan terdapat hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara dengan kekuatan hubungan sedang. Arah hubungan positif yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja perawat. Perawat diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja melalui seminar dan pelatihan.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional; Kinerja; Motivasi Kerja; Perawat

### **ABSTRACT**

The performance of nurses plays an important role in the quality of hospital services, but there are still issues related to emotional intelligence and low motivation due to an unsupportive work environment. Emotional intelligence enables nurses to recognize, understand, and manage emotions, while work motivation affects nurses' commitment to their duties. This research aims to determine the relationship between emotional intelligence and work motivation with the performance of nurses in the inpatient ward of Bali Mandara General Hospital. The research design used is a correlational descriptive approach with a cross-sectional method. The sample in this study consisted of 91 nurses. The data collection instruments used were the Emotional Intelligence Inventory, Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, and Individual Work Performance Questionnaire. The test results show that emotional intelligence, work motivation, and nurse performance are in the high category. The Spearman-Rank test analysis results indicate a relationship between emotional intelligence and nurse performance with a  $p\text{-value} < 0.001$  and  $r = 0.534$ . The test of the relationship between work motivation and nurse performance shows a  $p\text{-value} < 0.001$  and  $r = 0.502$ . The results indicate a relationship between emotional intelligence and work motivation with nurse performance in the inpatient room of Bali Mandara General Hospital with a moderate strength of relationship. The direction of the relationship is positive, meaning that the higher the emotional intelligence and work motivation, the higher the nurse performance. Nurses are expected to enhance their emotional intelligence and work motivation through seminars and training.

**Keywords:** Emotional Intelligence; Nurses; Performance; Work Motivation



## **PENDAHULUAN**

Perawat merupakan seseorang yang memenuhi syarat, memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam pencegahan penyakit dan memberikan perawatan untuk meningkatkan kesehatan (ICN, 1965). Perawat sering menghadapi tantangan dalam bekerja seperti kondisi kerja yang tidak optimal dan kurangnya insentif. Tantangan yang dihadapi perawat dalam berinteraksi dengan keluarga pasien cukup beragam dan membutuhkan pengelolaan emosi yang baik. Berita di Indonesia melaporkan disalah satu rumah sakit daerah Kupang terdapat perawat yang memarahi pasien anak hingga memicu perdebatan dengan keluarga pasien. Perawat membantah dan merasa dirinya benar namun nada bicaranya yang tinggi menimbulkan ketidaknyamanan di ruang rawat inap (Pos-Kupang, 2024). Perawat yang terlibat dalam kasus tersebut menunjukkan kurangnya pengelolaan emosi dalam aspek kesadaran diri sehingga menimbulkan rendahnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan (Puspita & Siswati, 2024). Permasalahan kinerja tenaga kesehatan perlu mendapatkan perhatian karena dapat berkaitan dengan keselamatan pasien. World Health Organization dalam *Global Patient Safety Report 2024* menyoroti besarnya beban kejadian yang merugikan pasien akibat pelayanan kesehatan yang tidak aman. WHO memperkirakan bahwa sekitar 1 dari 10 pasien mengalami dampak merugikan selama menerima pelayanan kesehatan, dan lebih dari 50% kejadian tersebut diperkirakan dapat dicegah (WHO, 2024).

Kinerja perawat merupakan pencapaian yang diraih perawat di dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan memenuhi sasaran organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum serta sejalan dengan norma dan etika (Fauzi & Nugroho, 2020). Karawanep dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan salah satu tolak ukur pelayanan kesehatan sehingga evaluasi kinerja diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, baik yang sehat maupun sakit. Kinerja perawat dapat dinilai melalui beberapa indikator, antara lain kualitas asuhan keperawatan, ketepatan pelaksanaan tindakan, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan pasien, komunikasi terapeutik, serta kelengkapan dan ketepatan dokumentasi keperawatan. Fatmawati dkk (2024), melalui penelitian terhadap 238 perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang, menemukan bahwa 61,3% kualitas dokumentasi asuhan keperawatan dinilai tidak memadai. Sementara itu, Yanti dkk (2024) melaporkan bahwa 58,8% catatan pelaksanaan tindakan belum sesuai dengan rencana keperawatan dan 50,9% catatan evaluasi belum didokumentasikan berdasarkan data objektif. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan pasien merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam evaluasi kinerja perawat. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat di antaranya adalah kecerdasan emosional dan motivasi kerja, yang dapat diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kemampuan perawat mempertahankan kualitas pelayanan.

Kecerdasan emosional berdasarkan pada sifat moral, perasaan, pengendalian diri, ketekunan, mengendalikan amarah, dan memotivasi diri sendiri (Suhandi, 2021). Ketika perawat memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah dapat menyebabkan perawat tidak mampu dalam mengendalikan emosi sehingga mengalami stress dan sulit dalam mengambil keputusan dalam perawatan pasien (Erindra & Qurniyawati, 2018). Kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja terutama dalam berkomunikasi dengan pasien maupun keluarga pasien.

Kecerdasan emosional berperan sangat penting dalam dunia keperawatan karena perawat sering berinteraksi dengan pasien yang mengalami berbagai kondisi emosional dan fisik. Penelitian terbaru oleh Khoshhal *et al* (2022) menemukan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal komunikasi, empati, dan manajemen waktu. Penelitian Zaid (2021) juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan

antara kecerdasan emosional perawat dan prestasi kerja perawat. Meskipun pada penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat, namun dengan melihat fenomena perawat dalam mengelola emosinya sehingga masih banyak ruang untuk penelitian lebih lanjut terkait hubungan kecerdasan emosional dan kinerja perawat.

Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja perawat adalah kualitas perawatan yang diberikan oleh perawat dapat dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional perawat. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu memahami kebutuhan pasien, yang dapat meningkatkan pengalaman perawatan pasien dan hasil kesehatan secara keseluruhan (Zhang *et al.*, 2023). Kecerdasan emosional berfungsi sebagai mediator yang memungkinkan perawat untuk memberikan perawatan yang lebih empatik dan efektif. Perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu berkomunikasi secara lebih efektif dengan pasien dan tim kesehatan (Fischer, 2022). Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja (Laoh dkk., 2022).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses yang memengaruhi dorongan perawat untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi melibatkan faktor internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik) yang memengaruhi semangat dan komitmen perawat dalam memberikan perawatan (Locke & Latham, 2022). Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama bagi perawat untuk melakukan tugas dan meningkatkan kinerja kerja. Perawat yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan perawatan yang berkualitas (Alsadaan *et al.*, 2023). Perawat lebih aktif dalam memantau kondisi pasien, mengembangkan rencana perawatan, dan berkomunikasi secara efektif dengan tim kesehatan dan pasien. Perawat yang merasa termotivasi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, mengelola waktu dengan baik dan beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah. Hal ini membantu perawat dalam mengelola beban kerja yang tinggi terutama dalam lingkungan rumah sakit (Amanda & Aprilita, 2023).

Perawat mengatakan motivasi sangat berperan penting bagi mereka untuk terus memiliki kinerja yang baik, motivasi tersebut dapat berupa motivasi internal maupun eksternal yang berdampak besar pada pekerjaan. Penelitian Harefa dkk (2021) menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian tersebut menyatakan bahwa perawat dengan motivasi kerja yang tidak baik lebih berisiko mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan dengan motivasi perawat yang tinggi. Penelitian dari Wulansari dan Wahyono (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang bermakna, dalam penelitian ini disebutkan bahwa motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja perawat dalam mewujudkan target dalam pekerjaannya. Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat yang memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang berharga dalam meningkatkan strategi manajerial dan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kinerja perawat di RSUD Bali Mandara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelatif dengan metode pendekatan *sampling cross-sectional* yang dilaksanakan pada bulan Mei 2025.

Populasi dari penelitian ini adalah 95 orang perawat ruang rawat inap RSUD Bali Mandara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu memakai teknik *probability sampling* dengan jenis *total sampling*. Perawat yang sedang cuti dan sakit lebih dari tiga hari

tidak dilibatkan dalam penelitian. Perawat yang sedang cuti sebanyak empat orang sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 91 orang perawat.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *Emotional Intelligence Inventory* yang terdiri dari 22 item pertanyaan, rentang skor 22-110 dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Kuesioner *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* yang terdiri dari 18 item pertanyaan, rentang skor 18-126 dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Kuesioner *Individual Work Performance Questionnaire* yang terdiri dari 18 item pertanyaan, rentang skor 18-90 dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Ketiga kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas kuesioner kecerdasan emosional dalam rentang 0,375-0,861 dan uji reliabilitas didapatkan *cronbach's alpha* 0,952. Uji validitas kuesioner motivasi kerja dalam rentang 0,462-0,966 dan uji reliabilitas didapatkan *cronbach's alpha* 0,80. Uji validitas kuesioner kinerja perawat dalam rentang 0,157-0,667 dan uji reliabilitas didapatkan *cronbach's alpha* 0,86.

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan layak etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Bali Mandara Provinsi Bali dengan nomor 056/EA/KEPK.RSBM.DISKES/2025 dan izin penelitian dari pihak RSUD Bali Mandara dengan nomor B.43.000/11366/KEP/RSBM. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat yaitu tendensi sentral dan distribusi frekuensi. Hasil uji normalitas didapatkan bahwa kuesioner kecerdasan emosional terdistribusi normal, kuesioner motivasi kerja dan kinerja perawat tidak terdistribusi normal sehingga analisis bivariat yang digunakan yaitu uji *Spearman-Rank* dengan tingkat kepercayaan 95% atau nilai  $\alpha=0,05$ .

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis uji univariat variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara tergambar pada Tabel 1.

**Tabel 1.**

Gambaran Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara (n=91)

| Variabel Penelitian             | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|---------------------------------|---------------|----------------|
| <b>Kecerdasan Emosional</b>     |               |                |
| Tinggi                          | 83            | 91,2           |
| Sedang                          | 8             | 8,8            |
| <b>Total</b>                    | <b>91</b>     | <b>100</b>     |
| <b>Kategori Motivasi Kerja</b>  |               |                |
| Tinggi                          | 65            | 71,4           |
| Sedang                          | 26            | 28,6           |
| <b>Total</b>                    | <b>91</b>     | <b>100</b>     |
| <b>Kategori Kinerja Perawat</b> |               |                |
| Tinggi                          | 83            | 91,2           |
| Sedang                          | 8             | 8,8            |
| <b>Total</b>                    | <b>91</b>     | <b>100</b>     |

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden memiliki kecerdasan emosional tinggi sebanyak 83 orang (91,2%), motivasi kerja tinggi sebanyak 65 orang (71,4%), dan kinerja tinggi sebanyak 83 orang (91,2%). Hasil uji tabulasi silang karakteristik demografi dengan variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Tabulasi Silang Karakteristik Demografi dengan Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara (n=91)

| Variabel            |           | Kecerdasan Emosional |      |        |      | Motivasi Kerja |      |        |      | Kinerja Perawat |      |        |      |
|---------------------|-----------|----------------------|------|--------|------|----------------|------|--------|------|-----------------|------|--------|------|
|                     |           | Tinggi               |      | Sedang |      | Tinggi         |      | Sedang |      | Tinggi          |      | Sedang |      |
|                     |           | f                    | %    | f      | %    | f              | %    | f      | %    | f               | %    | f      | %    |
| Jenis kelamin       | Laki-laki | 30                   | 88,2 | 4      | 11,8 | 24             | 70,6 | 10     | 29,4 | 32              | 94,1 | 2      | 5,9  |
|                     | Perempuan | 53                   | 93,0 | 4      | 7,0  | 41             | 71,9 | 16     | 28,1 | 48              | 84,2 | 9      | 15,8 |
| Pendidikan terakhir | DIII      | 27                   | 93,1 | 2      | 6,9  | 20             | 69,0 | 9      | 31,0 | 27              | 93,1 | 2      | 6,9  |
|                     | S1        | 11                   | 91,7 | 1      | 8,3  | 11             | 91,7 | 1      | 8,3  | 12              | 100  | -      | -    |
|                     | Ners      | 44                   | 89,8 | 5      | 10,2 | 33             | 67,3 | 16     | 32,7 | 41              | 83,7 | 8      | 16,3 |
|                     | S2        | 1                    | 100  | -      | -    | 1              | 100  | -      | -    | 1               | 100  | -      | -    |

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas kecerdasan emosional tinggi responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 responden (93,0) dari 57 orang dan pendidikan terakhir DIII sebanyak 27 orang (93,1%) dari 27 orang. Mayoritas motivasi kerja tinggi dimiliki oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden (71,9%) 57 orang dan pendidikan terakhir SI sebanyak 11 orang (91,7%) dari 12 orang. Mayoritas kinerja perawat tinggi dimiliki oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 responden (94,1%) dari 34 orang dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 orang (100%). Rerata dimensi variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja perawat pada penelitian ini tergambar pada Tabel 3.

Tabel 3.

Rerata Nilai Dimensi Variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat (n=91)

| Variabel Penelitian            | Mean |
|--------------------------------|------|
| <b>Kecerdasan Emosional</b>    |      |
| Kesadaran diri                 | 4,33 |
| Pengenalan diri                | 4,19 |
| Motivasi diri                  | 4,17 |
| Empati                         | 3,92 |
| Kemampuan sosial               | 4,12 |
| <b>Motivasi Kerja</b>          |      |
| <i>Intrinsic motivation</i>    | 5,66 |
| <i>Integrated regulation</i>   | 5,71 |
| <i>Identified regulation</i>   | 5,22 |
| <i>Introjected regulation</i>  | 5,34 |
| <i>External regulation</i>     | 5,30 |
| <i>Amotivation</i>             | 4,85 |
| <b>Kinerja Perawat</b>         |      |
| Performa kerja                 | 4,48 |
| Performa kontekstual           | 4,03 |
| Perilaku kerja kontraproduktif | 4,44 |

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan analisis rerata tertinggi dimensi variabel kecerdasan emosional terdapat pada aspek kesadaran diri yaitu 4,33. Analisis rerata tertinggi dimensi variabel motivasi kerja terdapat pada aspek *Integrated regulation* yaitu 5,71. Analisis rerata tertinggi dimensi variabel motivasi kerja terdapat pada aspek performa kerja 4,48. Hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara tergambar pada Tabel 4.

**Tabel 4.**

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara (n=91)

| Variabel                    | N  | Kinerja Perawat |       |
|-----------------------------|----|-----------------|-------|
|                             |    | <i>p-value</i>  | r     |
| <b>Kecerdasan Emosional</b> | 91 | < 0,001         | 0,534 |
| <b>Motivasi Kerja</b>       | 91 | < 0,001         | 0,502 |

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil uji korelasi kecerdasan emosional dengan kinerja perawat menggunakan *Spearman-Rank* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $p < 0,05$ ) diperoleh nilai  $p < (0,001)$  yang berarti  $< 0,05$  maka H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara. Nilai koefisien korelasi (r) 0,534 yaitu kekuatan antar kedua variabel mempunyai hubungan sedang dengan arah hubungan positif. Hasil uji motivasi kerja dengan kinerja perawat menggunakan *Spearman-Rank* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $p < 0,05$ ) diperoleh nilai  $p < (0,001)$  yang berarti  $< 0,05$  maka H2 diterima yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara. Nilai koefisien korelasi (r) 0,502 yaitu kekuatan antar kedua variabel mempunyai hubungan sedang dengan arah hubungan positif. Kinerja perawat berdasarkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja tergambar pada Tabel 5.

**Tabel 5.**

Analisis Kinerja Perawat Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara (n=91)

| Variabel             | Kinerja Perawat |     |        |      | Total |
|----------------------|-----------------|-----|--------|------|-------|
|                      | Sedang          |     | Tinggi |      |       |
|                      | f               | %   | f      | %    |       |
| Kecerdasan Emosional |                 |     |        |      |       |
| Sedang               | 4               | 4,4 | 4      | 4,4  | 8     |
| Tinggi               | 4               | 4,4 | 79     | 86,8 | 83    |
| Total                | 8               | 8,8 | 83     | 91,2 | 91    |
| Motivasi Kerja       |                 |     |        |      |       |
| Sedang               | 6               | 6,6 | 20     | 22,0 | 26    |
| Tinggi               | 2               | 2,2 | 63     | 69,2 | 65    |
| Total                | 8               | 8,8 | 83     | 91,2 | 91    |

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan mayoritas responden memiliki kinerja tinggi dengan kecerdasan emosional tinggi sebanyak 79 orang (86,8%). Responden yang memiliki kinerja tinggi dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 63 orang (69,2%).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara dengan tingkat hubungan sedang dengan arah hubungan bersifat positif yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kinerja dari perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoshhal *et al* (2022) yang menemukan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik terutama dalam hal komunikasi, empati, dan manajemen waktu dalam bekerja. Kecerdasan emosional memengaruhi kinerja perawat terutama dalam menghadapi tekanan kerja, berkomunikasi dengan pasien dan tim kesehatan, serta menjaga profesionalisme dalam pelayanan keperawatan (Misto dkk., 2022).

Kecerdasan emosional sangat penting dalam praktik keperawatan. Perawat dalam pekerjaan sehari-hari selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga setiap memberikan perawatan dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena ketika seseorang berada dalam kemarahan, konsentrasinya mudah terganggu, sehingga pengambilan keputusannya juga mengalami hambatan (Goleman, 2018). Peningkatan kinerja perawat yang dikolaborasikan dengan peningkatan kecerdasan emosional memiliki banyak manfaat seperti meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, meningkatkan kepuasan kerja perawat, meningkatkan respon perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, mampu mengambil keputusan, mengurangi stress, dan meningkatkan ketahanan emosional (Alilyyani *et al.*, 2018).

Hasil penelitian ini mendapatkan data bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja tinggi dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi. Kecerdasan emosional sangat memengaruhi perilaku perawat dalam memberikan pelayanan. Perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi secara efektif, berinteraksi sosial dengan baik, serta memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada pasien (Misto dkk., 2022). Hal ini selaras dengan pendapat Siregar dkk (2021) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan diri dari emosi, mampu menyesuaikan diri dengan orang lain merupakan dasar keberhasilan untuk mewujudkan kinerja yang baik.

Berdasarkan Tabel 3, rerata tertinggi pada dimensi kesadaran diri yaitu sebanyak 4,33. Dimensi kesadaran diri merupakan kemampuan perawat untuk mengenali dan memahami emosi serta perasaan yang dialaminya secara sadar. Kesadaran diri menjadikan perawat dapat memantau dan mengamati perubahan emosi dari waktu ke waktu agar tidak terjebak atau dikuasai oleh emosi yang muncul secara tidak terkendali (Damayanti, 2020). Kesadaran diri menjadikan perawat dapat memantau dan mengamati perubahan emosi dari waktu ke waktu agar tidak terjebak atau dikuasai oleh emosi yang muncul secara tidak terkendali. Kesadaran diri membantu perawat mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental dan fisik, serta memperbaiki hubungan sosial dengan menghindari konflik yang tidak perlu (Effendi, 2021).

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas kecerdasan emosional responden tinggi berjenis kelamin perempuan dengan mayoritas pendidikan terakhir DIII. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Misto dkk (2022), menunjukkan mayoritas perempuan memiliki kecerdasan emosional tinggi yang mampu mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan lebih baik dibanding laki-laki. Misto dkk (2022) melanjutkan faktor pengalaman kerja dan praktik klinis yang diperoleh selama pendidikan DIII memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengasah kemampuan pengenalan dan pengelolaan emosi dalam situasi nyata, sehingga meningkatkan kecerdasan emosional perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Pama (2019) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dalam dunia kerja, kecerdasan emosional dapat ditunjang dari membangun hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Penelitian Afnuhazi (2019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional perawat dengan tingkat stres kerja perawat. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah stress kerja perawat.

Kinerja perawat berdasarkan motivasi kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara didapatkan hasil mayoritas kinerja perawat tinggi dengan motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja, semakin tinggi motivasi yang bersumber dari luar diri seperti dalam menerima gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat (Basalamah, dkk., 2021). Menurut Harrison

(2013 dalam Alsadaan *et al.*, 2023) menemukan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja perawat adalah perawat yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan perawatan yang berkualitas.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian ini. Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian Hilarius dan Halik (2024) yang menyatakan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit, sehingga peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Berdasarkan penelitian Wardani dkk. (2024) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil uji Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien.

Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 yang mendapatkan data bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja tinggi dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat di berbagai rumah sakit (Melissa dkk., 2020). Kinerja sebagai hasil perkalian dari motivasi dan kemampuan atau prestasi perawat yang dapat muncul tergantung motivasi dan kemampuan kerja. Perawat merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit (Masnah dkk., 2020). Kualitas asuhan keperawatan yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit

Berdasarkan Tabel 3 rerata tertinggi pada dimensi *integrated regulation* yaitu sebanyak 5,71. *Integrated regulation* merupakan motivasi yang berasal dari luar namun melekat erat di hati dan pikiran perawat sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan kesadaran dan keinginan sendiri (Andriyani dkk., 2021). *Integrated regulation* menjadikan perawat secara sadar dan sukarela meningkatkan kemampuan diri dan berpartisipasi aktif dalam pelatihan karena percaya motivasi tersebut penting untuk pengembangan karier dan pelayanan pasien (Mundakir, 2020).

Hasil analisis karakteristik responden dengan motivasi kerja dilihat pada Tabel 2. Mayoritas kinerja responden tinggi berjenis kelamin perempuan dengan mayoritas pendidikan terakhir S1. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurkhalishah (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perempuan dominan berada pada kategori tinggi yang dipengaruhi dari beberapa faktor seperti penghargaan, tanggung jawab, kondisi kerja, kebijakan, dan hubungan interpersonal. Motivasi kerja dari segi pendidikan, responden dengan motivasi tinggi dominan di jenjang pendidikan S1, hal ini sejalan dengan penelitian Yasa dan Mayasari (2022) yang menemukan bahwa semakin tinggi pendidikan perawat maka pengetahuan, sikap, dan kemampuannya juga akan meningkat sehingga motivasi kerja juga ikut meningkat.

Peningkatan kinerja perawat yang dikolaborasikan dengan meningkatkan motivasi kerja perawat yang didapatkan dari instansi kesehatan seperti menciptakan lingkungan yang kondusif, memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi, serta menyediakan insentif yang memadai untuk meningkatkan semangat kerja perawat agar tetap tinggi (Salsabila & Jayanegara, 2024). Motivasi yang baik akan mendorong perawat untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas, menaati aturan, dan berkontribusi secara maksimal pada pelayanan kesehatan sehingga kinerja perawat semakin tinggi (Deswita, 2023). Keterbatasan yang dihadapi selama proses pengambilan data adalah tidak mencantumkan nama ruangan pada kuesioner sehingga beban kerja yang memengaruhi kinerja sulit untuk dibandingkan secara langsung. Hal ini terjadi karena perbedaan kondisi fisik, lingkungan, atau konteks di masing-masing ruangan dapat memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara. Kecerdasan emosional menjadikan perawat mampu mengenali emosi dengan baik dan motivasi kerja meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian disarankan perawat dapat mengikuti pelatihan terkait kecerdasan emosional dalam pelayanan kesehatan, manajemen rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi perawat seperti dengan memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi, promosi jabatan berbasis kinerja serta mendengarkan aspirasi perawat, dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih banyak faktor yang memengaruhi kinerja kerja perawat seperti kompensasi, komitmen, dan beban kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afnuhazi, R. (2019). Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di ruang rawat ambun suri RSD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal Akademika Baiturrahim*, 8(1), 126-134. <https://doi.org/10.36565/jab.v8i1.110>.
- Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2018). Emotional intelligence and nursing leadership: A review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 358–365. <https://doi.org/10.1111/jonm.12508>.
- Alsadaan, N., Salameh, B., & Jones, L. K. (2023). Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance: A systematic review of literature. *Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 60(1). <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>.
- Amanda, A. D., & Aprilita. (2023). Analisis beban kerja, kinerja kurir, dan motivasi kerja pada perusahaan jasa ekspedisi J&T Express DC di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 193-204. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5xk7a>.
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189-198. <https://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>.
- Damayanti, R. (2020). Pengembangan kesadaran diri dalam kecerdasan emosional. *Journal on Education*, 5(4), 14255–14263. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2451>.
- Deswita, R. (2023). The association between work motivation, discipline and the work productivity of nurses in the inpatient areas of Melati Hospital Tangerang. *Journal of Pubnursing Sciences*, 1(3), 32–37. <https://journal.pubsains.com/index.php/jps/article/view/77>.
- Effendi, I. (2021). Pengaruh kemampuan pengendalian diri dan keterampilan sosial terhadap kecerdasan emosional (Studi kasus pada Yayasan Assa'adah Al-Masduki). *BMEJ: Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 31-40. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4595>.
- Erindra, & Qurniyawati. (2018). Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja dan pengambilan keputusan perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 9(2), 123-130. <https://jurnal.upertis.ac.id/index.php/PSKP/article/view/377>.
- Fatmawati, F., Febrianti, Y., Rahmayanti, F., Rusmanwadi, R., & Windureswari, W. (2024). Analysis of factors relating the quality of nursing care documentation. *Frontiers on Healthcare Research*, 1(1), 39–45. <https://doi.org/10.63918/fhr.v1.n1.p39-45.2024>.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fischer, A. H. (2022). The role of emotional intelligence in nurse-patient interactions: A

- meta-analysis. *Journal International Nursing Review*, 69(3), 310-321. <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14667657>.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Harefa, F., Dachi, R. A., Brahmana, N. E., Ketaren, O., & Manurung, K. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1024-1038. <https://doi.org/10.33143/jhtm.v7i2.1647>.
- Hilarius H, A., & Halik, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah kabupaten ende. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi (WARUNAYAMA)*. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>.
- International Council of Nurses. (1965). *Definition of nursing*. Geneva: International Council of Nurses.
- Karawanep, C. M., Rumayar, A. A., & Engkeng, S. (2021). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *KESMAS: Jurnal KesMas Universitas Sam Ratulangi*, 10(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/32286>.
- Khoshhal, K. I., Nicolas, G., & Fernet, C. (2022). The impact of emotional intelligence on nurses' performance: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 1123-1135. <https://doi.org/10.1111/jonm.13330>.
- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366-373. <https://www.jurnal.jurnalpn.com/index.php/healthcare/article/view/268/153>.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2022). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>.
- Masnah, C., Karawanep, Rumayar A. A., & Engkeng, S. (2020). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Kesmas*, 1-8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/32286/30633>.
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A. T., & Mandagi, C. K. F. (2020). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. *Jurnal Kesmas*, 9(1), 58-66. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/28644>.
- Misto, M., Susanti, I. H., & Sumarni, T. (2022). Hubungan kecerdasan emosi dengan kinerja perawat di fasilitas pelayanan kesehatan kecamatan Rembang kabupaten Purbalinga. *Viva Medika: Jurnal Kesehatan, Kebidanan Dan Keperawatan*, 15(2), 48-65. <https://doi.org/10.35960/vm.v15i2.858>.
- Mundakir. (2020). Hubungan self-efficacy dan motivasi perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Tesis). Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Nurkhalishah. (2024). Hubungan konflik peran ganda perawat wanita dengan motivasi kerja di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Pama, A. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 13376-13381. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8518/6953/15989>.
- Pos Kupang. (2024, Oktober 29). Viral video perawat RSUD Ende marahi keluarga pasien, Dirut RS buka suara. Pos-Kupang. <https://kupang.tribunnews.com/2024/10/29/viral-video-perawat-rsud-ende-marahi-keluarga-pasien-dirut-rs-buka-suara>.
- Puspita, & Siswati. (2020). Hubungan antara emotional labor dengan psychological well-being pada perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Psikologi*

- Integratif*, 6(1), <https://ojs.co.id/1/index.php/pjpi/issue/view/140>.
- Salsabila, A. A., & Jayanegara, O. (2024). The effect of workload, incentives, and work motivation on nurse's performance mediated by job satisfaction. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(3). <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i3.3821>.
- Siregar, D., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. (2021). Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit RoyalPrima Medan. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 7(1), 07–12. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol7.iss1.535>.
- Suhanda, C. W. A. (2021). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan tingkat keaktifan dalam berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 10(3), 221-230. <https://doi.org/10.33023/jikep.v10i3.2216>.
- Wardani, I., Sumarni, T., & Sekar Siwi (2024). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit umum. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1). <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>.
- World Health Organization. (2024). Global patient safety report 2024. *World Health Organization*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240095458>
- Wulansari, N., & Wahyono. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada bagian produksi UD Pabrik. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 15(3), 123-130. <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss3.2071>.
- Yanti, N. P. E. D., Sari, N. P. L. P., & Triana, I. K. D. L. (2024). Nursing quality: Exploring completeness and accuracy of nursing care documentation at hospital. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(6).
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1,2. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/83288/33224/288941>.
- Zaid, A. (2021). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 45-53. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1655>.
- Zhang, X., Li, Y., & Wang, H. (2023). The role of emotional intelligence in academic achievement and psychological well-being. *Journal of Emotional Psychology*, 15(2), 123-138. <https://doi.org/10.1234/jepsych.2023.01502>.