

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA PADA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP

¹Najwah Ayu Firnanda, ^{2*}Tatiana Siregar

¹Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia

²Dosen Keperawatan, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia

Email: ¹2210711034@mahasiswa.upnvj.ac.id, ²Email Corresponding: tatiana_siregar@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Permasalahan mengenai tingkat kinerja perawat yang rendah merupakan isu penting yang perlu mendapat perhatian. Tingkat kinerja perawat yang belum optimal dapat berdampak pada kualitas rumah sakit secara keseluruhan. Kondisi kinerja perawat yang masih relatif rendah tidak terlepas dari faktor-faktor internal individu, seperti kemampuan kecerdasan emosional dan tingkatan *self-efficacy*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* dengan efektivitas kinerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS X. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, serta melibatkan seluruh populasi sebagai sampel penelitian sebanyak 116 responden. Analisis data dilakukan dengan distribusi frekuensi untuk mengetahui karakteristik responden, uji hubungan menggunakan *Chi-Square*, serta analisis Regresi Logistik Berganda melalui SPSS. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan *self-efficacy* dengan efektivitas kinerja perawat. Namun, pada analisis multivariat, kecerdasan emosional ($p=0,188$; $\text{Exp}(B)=1,827$; 95% $\text{CI}=0,745-4,479$) dan *self-efficacy* ($p=0,108$; $\text{Exp}(B)=2,018$; 95% $\text{CI}=0,858-4,749$) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Kondisi ini menjelaskan proporsi varian yang lebih besar dalam model, sehingga variabel independent lain yang dianalisis simultan menjadi tidak signifikan, meskipun sebelumnya menunjukkan hubungan pada analisis bivariat. Temuan ini diharapkan menjadi pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kinerja serta menyusun program pengembangan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: Efektivitas Kinerja, Kecerdasan Emosional, Perawat, Self-Efficacy.

ABSTRACT

Low nurse performance is an important issue that requires serious attention, as it can affect the overall quality of hospital services. Suboptimal performance among nurses is influenced by internal individual factors, including emotional intelligence and self-efficacy. This study aimed to analyze the relationship between emotional intelligence and self-efficacy with the effectiveness of staff nurses' performance in the inpatient unit of Hospital X. A quantitative method with a cross-sectional design was applied, involving the entire population as the sample, totaling 116 respondents. Data were analyzed using frequency distribution to describe respondent characteristics, Chi-Square tests to assess associations, and Multiple Logistic Regression using SPSS. The bivariate analysis indicated a significant relationship between emotional intelligence and self-efficacy with nurse performance effectiveness. However, in the multivariate analysis, emotional intelligence ($p=0.188$; $\text{Exp}(B)=1.827$; 95% $\text{CI}=0.745-4.479$) and self-efficacy ($p=0.108$; $\text{Exp}(B)=2.018$; 95% $\text{CI}=0.858-4.749$) were not significantly associated. This condition suggests that a larger proportion of variance is explained by other variables in the model, causing the independent variables to become non-significant when analyzed simultaneously, despite showing significance in the bivariate analysis. These findings are expected to serve as a reference for hospital management in identifying factors influencing nurse performance and in developing programs to improve performance effectiveness.

Keywords: Nurse, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Performance Effectiveness.

1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan yang mendominasi di rumah sakit dengan persentase sekitar 60% dari keseluruhan tenaga kesehatan yang ada (Badri, 2020). Perawat sebagai tenaga

kesehatan yang bertugas selama 24 jam memiliki tanggung jawab untuk memberikan perawatan secara optimal kepada pasien (Wirati et al., 2020). Kinerja perawat merupakan aspek utama yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit,

karena penurunan kinerja perawat dapat memengaruhi menurunnya mutu pelayanan keperawatan serta berdampak pada kinerja rumah sakit secara menyeluruh (Rumbo & Panggabean, 2021). Oleh karena itu, efektivitas kinerja perawat berperan penting dalam menjamin telaksananya asuhan keperawatan yang komprehensif kepada pasien.

Kinerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor psikologis, salah satunya adalah kecerdasan emosional (Gultom, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Mehralian et al., 2025) di Iran menyatakan bahwa ada korelasi positif yang signifikan secara statistik antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja, kecerdasan emosional dan kompetensi klinis. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak tidak hanya secara langsung, tetapi juga tidak langsung lewat kompetensi klinik sehingga memperkuat efektivitas kinerja.

Selain kecerdasan emosional, Harijanja et al., (2022) menjabarkan bahwa *self-efficacy* berperan penting sebagai faktor dalam peningkatan efektivitas kinerja pada perawat. *Self efficacy* atau efikasi diri merujuk pada tingkat kepercayaan seseorang atas kemampuan untuk menyelesaikan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan (Salim et al., 2025). Menurut asumsi, perawat dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki sikap tidak takut terhadap kegagalan sehingga akan terus berupaya memperbaiki diri dan memberikan pelayanan optimal serta akan mampu membangun kerja sama yang baik dengan sesama perawat maupun tenaga medis lainnya (Sesrianty et al., 2023).

Kinerja perawat yang rendah berdampak pada menurunnya mutu pelayanan dan menimbulkan ketidakpuasan pada pasien. Hal ini dapat terlihat dari perilaku perawat yang kurang profesional, seperti kurang ramah, acuh terhadap keluhan pasien, sikap indisipliner, serta minim komunikasi saat melaksanakan asuhan keperawatan yang akhirnya berdampak negatif pada proses penyembuhan pasien (Kim & Lee, 2023). Permasalahan terkait kinerja perawat yang masih rendah di lingkungan rumah sakit merupakan tantangan serta isu penting yang harus segera diatasi, mengingat kinerja perawat menjadi salah satu indikator utama

dalam mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Silalahi & Siregar, 2021).

Dalam penelitian ini menggabungkan dua aspek psikologis penting, yaitu kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai prediktor efektivitas kinerja perawat. Kombinasi variabel ini masih jarang diteliti secara bersamaan. Berdasarkan uraian latar belakang serta temuan dari penelitian terdahulu, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan guna mengembangkan penelitian sebelumnya mengenai kecerdasan emosional dan *self-efficacy* dengan efektivitas kinerja.

2. METODE

Studi ini mengaplikasikan metode penelitian kuantitatif deskriptif korelasional yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Metodologi dalam penelitian ini merupakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit X yang berjumlah 116 perawat. Pada penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan *total sampling*, yakni peneliti akan memilih semua populasi.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian terdiri dari kuesioner karakteristik responden, kuesioner kecerdasan emosional yang diadaptasi dari konsep Daniel Goleman, kuesioner *self-efficacy* berdasarkan teori Albert Bandura, serta kuesioner efektivitas kinerja perawat. Seluruh instrumen menggunakan skala Likert. Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel), dan uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,70 pada masing-masing variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Penelitian ini telah mendapat persetujuan Komite Etik Rumah Sakit X dengan nomor Sket/347/X/2025 persetujuan dan dilaksanakan sesuai pedoman etika penelitian.

Proses analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan meliputi pengumpulan data dari kuesioner, pemeriksaan kelengkapan data, input data, pengelompokan data sesuai kategori, menghitung uji statistik (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis univariat, analisis

bivariat, serta analisis multivariat lalu menyusun interpretasi hasil.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada sampel 30 responden (r tabel = 0,361). Berdasarkan hasil perhitungan, instrumen kecerdasan emosional (17 item; r = 0,518–0,883), self-efficacy (10 item; r = 0,442–0,892), dan efektivitas kinerja (18 item; r = 0,468–0,967) menunjukkan seluruh nilai r

hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 116 perawat pelaksana sebagai responden. Informasi mengenai karakteristik responden serta hasil analisis kuesioner akan ditampilkan pada tabel berikut.

3.1 Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Tahun 2025 (n=116)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
< 30 tahun	61	52.6%
≥ 30 tahun	55	47.4%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	6.9%
Perempuan	108	93.1%
Tingkat Pendidikan		
D3	99	85.3%
S1 Ners	15	12.9%
S2	2	1.7%
Masa Kerja		
< 5 tahun	59	50.9%
≥ 5 tahun	57	49.1%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	41	35.3%
Menikah	75	64.7%
Kecerdasan Emosional		
Rendah	41	35.3%
Tinggi	75	64.7%
Self-Efficacy		
Rendah	54	46.6%
Tinggi	62	53.4%
Efektivitas Kinerja		
Rendah	56	48.3%
Tinggi	60	51.7%

Sumber Data : Peneliti 2025

Berdasarkan pada Tabel 1, karakteristik responden menjabarkan hasil bahwa sebagian besar perawat pelaksana berada pada rentang usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, responden sebagian besar adalah perawat perempuan, sejalan dengan gambaran umum komposisi tenaga keperawatan. Dari aspek tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan diploma keperawatan yang mengindikasikan bahwa di ruang rawat inap masih didominasi oleh lulusan

pendidikan vokasi. Jika ditinjau dari masa kerja, responden memiliki sebaran pengalaman kerja yang relatif seimbang antara perawat dengan masa kerja singkat dan lama. Sementara itu, ditinjau dari status pernikahan, sebagian besar responden berstatus sudah menikah.

Hasil analisis tingkat kecerdasan emosional perawat pelaksana berada pada kategori baik. Selain itu, *self-efficacy* perawat pelaksana berada pada tingkat yang cukup

memadai. Kondisi tersebut selaras dengan sebagian besar menunjukkan kecenderungan efektivitas kinerja perawat pelaksana yang baik.

Tabel 2. Uji *Chi-Square* Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* dengan Efektivitas Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap tahun 2025 (n=116)

Independent Variables	Performance Effectiveness				Total		OR (95% CI)	P Value
	Low		High		n	%		
	n	%	n	%				
Emotional Intelligence	56	48.3%	60	51.7%	116	100%	2.600	0.027
Low	26	63.4%	15	36.6%	41	100%	(1.185-	
High	30	40%	45	60%	75	100%	5.704)	
Self-Efficacy	56	48.3%	60	51.7%	116	100%	2.665	0.017
Low	33	61.1%	21	38.9%	54	100%	(1.257-	
High	23	37.1%	39	62.9%	62	100%	5.650)	

Sumber Data : Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis statistic, diperoleh nilai *p-value* = 0.027 yang dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kinerja. Hasil analisis pada nilai OR menunjukkan angka 2.600 (1.185-5.704).

Berdasarkan hasil analisis statistic, diperoleh nilai *p value* = 0.017 yang dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kinerja. Hasil analisis pada nilai OR menunjukkan angka 2.665 (1.257-5.650).

Tabel 3. Uji Regresi Logistik Berganda Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* dengan Efektivitas Kinerja secara Simultan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Tahun 2025 (n=116)

Variabel Independen	Variabel Dependen : Efektivitas Kinerja						
	B	S.E	Wald	P Value	Exp (B)	95% CI	
						Lower	Upper
Kecerdasan Emosional	0.603	0.458	1.734	0.188	1.827	0.745	4..479
<i>Self-Efficacy</i>	0.702	0.437	2.588	0.108	2.018	0.858	4.749
Constant	-2.000	0.766	6.820	0.009	0.135		

Sumber Data : Peneliti 2025

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis regresi logistic berganda pada variabel independent yaitu kecerdasan emosional dan *self-efficacy* dengan variabel dependen yaitu efektivitas kinerja bahwa tidak berhubungan secara simultan. Nilai konstanta sebesar (-2.000) mengindikasikan bahwa efektivitas kinerja perawat tetap memiliki peluang meskipun variabel kecerdasan emosional dan *self-efficacy* tidak diperhitungkan.

Variabel kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja ketika dilakukan uji secara simultan bersama dengan variabel *self-efficacy*. Selain itu, nilai Exp B 1.827 (95% CI = 0.745-4.479).

Variabel *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja ketika dilakukan uji secara simultan bersama dengan variabel kecerdasan emosional. Selain itu, nilai Exp B 2.018 (95% CI = 0.858 – 4.749).

3.2 Pembahasan

Pembahasan Karakteristik Responden

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap RS X berusia <30 tahun, yaitu sebanyak 61 orang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maret et al (2023) bahwa mayoritas perawat yang bekerja berada pada usia dibawah 30 tahun, yaitu sebanyak 33 responden (91.7%). Menurutnya, rata-rata usia responden termasuk kedalam kelompok usia produktif, mereka dinilai memiliki dorongan kerja yang baik dan konsisten sehingga berdampak pada kualitas yang optimal.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 108 orang. Hal ini sejalan dengan sejarah awal profesi keperawatan sejak era *Florence Nightingale*, dimana pekerjaan ini pada awalnya dipandang

sebagai bentuk pengabdian yang lahir dari kasih sayang seorang ibu atau perempuan.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X berada pada tingkat pendidikan D3, yaitu sebanyak 99 orang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Purnomo et al (2024) yang menyatakan bahwa pendidikan mayoritas responden pada penelitiannya adalah D3 sebanyak 35 orang (52.2%). Menurutnya, kondisi ini menggambarkan situasi umum di Indonesia, di mana pendidikan D3 Keperawatan masih mendominasi tenaga keperawatan, D3 Keperawatan telah dibekali keterampilan teknik yang relevan untuk menjalankan tugas dasar keperawatan di ruang rawat inap. Lulusan D3 Keperawatan dianggap mampu untuk memenuhi tuntutan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X memiliki masa kerja < 5 tahun, yaitu sebanyak 59 orang. Kondisi ini memungkinkan perawat baru akan lebih optimal dalam mengembangkan kemampuan diri serta dapat memberikan pelayanan keperawatan yang maksimal. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian Nugraheni et al (2024) yang menyatakan bahwa perawat yang paling banyak bekerja yaitu selama 1-5 tahun sebanyak 70.7%. Dengan bertambahnya masa kerja, individu biasanya menjadi lebih terbiasa dengan pekerjaan dan lingkungannya sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X memiliki status sudah menikah, yaitu sebanyak 75 orang. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2023) yang menyatakan bahwa mayoritas perawat (95.1%) berstatus sudah menikah. Pernikahan akan membawa peningkatan tanggung jawab seseorang, sehingga pekerjaan yang stabil memiliki nilai lebih besar.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di unit rawat inap Rumah Sakit X memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (rata-rata ≥ 60), yaitu sebanyak 75 orang. Studi oleh Silitonga et al., (2025) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional perawat yang bekerja mayoritas berada pada kategori cukup baik, yaitu sebanyak 51.1%. Menurutnya, tingkat

kecerdasan emosional pada perawat pelaksana dapat dilihat dari kemampuan mengelola emosi yang berdampak positif pada pekerjaan serta dapat dengan cepat saat menghadapi tekanan emosi. Tingginya kecerdasan emosional berperan penting dalam peningkatan mutu pelayanan di berbagai aspek. Perawat sebaiknya memiliki kecerdasan emosional yang baik karena hal ini menentukan bagaimana perawat dapat menjalankan asuhan keperawatan secara optimal.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit X berada pada kategori *self-efficacy* yang tinggi (rata-rata ≥ 35), yaitu sebanyak 62 orang. Hal ini sesuai studi oleh Sari et al (2023) yang menjabarkan bahwa mayoritas perawat pelaksana yang bekerja memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi (78.6%), diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi dipengaruhi oleh faktor-faktor dan salah satunya merupakan kondisi pribadi perawat. Perawat akan lebih percaya diri dalam menghadapi situasi menantang dan mampu membuat keputusan klinis secara tepat jika mempunyai *self-efficacy* yang baik.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X memiliki tingkat efektivitas kinerja yang tinggi (rata-rata ≥ 68), yaitu sebanyak 60 orang. Penelitian yang dilakukan oleh Angraini & Yusuf (2023) bahwa persepsi efektivitas kinerja perawat didominasi dengan kategori baik (92.2%). Menurutnya, perawat yang memperoleh dukungan sumber daya organisasi secara optimal cenderung memiliki persepsi positif terhadap efektivitas kerjanya. Namun, persepsi efektivitas tersebut tidak selalu sama dengan kinerja sebenarnya.

Pembahasan Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Efektivitas Kinerja Perawat

Temuan analisis data didapati bahwa ditemukan hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan efektivitas kinerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit X. Temuan serupa oleh Illustri, (2021) menyatakan terdapat korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat, dibuktikan nilai *p value* sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Menurutnya, perawat yang berada pada tingkat kecerdasan emosional

yang baik akan mampu mengenali kondisi dirinya, mengenali emosi yang muncul, serta menentukan tindakan yang paling tepat dalam menghadapi situasi. Hal ini berhubungan langsung dengan pelayanan yang diberikan, sehingga potensi yang dimiliki perawat dapat berkembang secara optimal. Menurut peneliti, kecerdasan emosional merupakan faktor krusial yang memengaruhi kualitas kinerja. Ketika individu mampu untuk mengelola emosi dengan baik maka akan mendukung pencapaian kinerja yang lebih efektif. Sebaliknya, individu dengan kecerdasan emosional rendah cenderung akan menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Pembahasan Hubungan Self-Efficacy dengan Efektivitas Kinerja Perawat

Temuan analisis data didapati adanya hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap efektivitas kinerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia et al., (2023) bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja perawat dapat diketahui dari nilai sig < 0.05 yaitu 0.000. Menurutnya, *self-efficacy* merupakan aspek penting bagi tenaga medis khususnya perawat karena dapat membantu untuk meningkatkan keyakinan diri dalam bekerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Menurut peneliti, *self-efficacy* menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Keyakinan diri yang kuat memungkinkan perawat menjalankan tugasnya secara efektif sehingga kinerja yang dihasilkan mencapai tingkat yang optimal.

Pembahasan Hubungan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy dengan Efektivitas Kinerja Perawat

Temuan analisis multivariat didapati bahwa variabel kecerdasan emosional dan *self-efficacy* tidak berhubungan secara simultan dengan efektivitas kinerja pada perawat. Temuan ini sejalan dengan Ridwan et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja menjadi tidak signifikan saat diuji bersamaan dengan variabel lain dalam model yang lebih kompleks (p value $0.458 > 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional meskipun berperan penting dalam aspek interpersonal tetapi belum tentu memiliki kekuatan yang cukup besar ketika

diuji bersamaan dengan variabel lain. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor eskternal dan kurangnya pengembangan emosional antar-perawat.

Hasil lain yang sejalan ditemukan dari penelitian Sormin & Jayanagara, (2024) yang menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat (p value $0.237 > 0.05$). Hal ini menjelaskan bahwa ketidaksignifikan dapat terjadi karena adanya variabel lain sebagai mediasi. Dengan kata lain, *self-efficacy* saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik apabila tidak didukung variabel lain. Analisis multivariat memperlihatkan bahwa keduanya tidak lagi signifikan ketika diuji secara bersamaan. Situasi ini menggambarkan bahwa kekuatan masing-masing variabel melemah saat dianalisis secara simultan, kemungkinan karena adanya faktor akibat tumpang tindih, faktor perancu tidak terkontrol atau variabel lain diluar penelitian yang lebih dominan memengaruhi efektivitas kinerja perawat.

Bandura, (1997) mengemukakan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas pada situasi tertentu. Sedangkan, Salovey & Mayer (1990) dan Bar-on (2006) mengemukakan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu dalam mengidentifikasi serta mengendalikan emosi pribadi dan emosi orang lain yang bersifat menyeluruh. Perbedaan karakteristik tersebut yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional dan *self-efficacy* merupakan dua faktor psikologis yang berbeda. Akibatnya, pada uji multivariat hubungan langsung antar keduanya tidak dapat terlihat secara signifikan karena masing-masing bekerja melalui proses psikologis yang berbeda. Kondisi ini menjelaskan proporsi varian yang lebih besar dalam model, sehingga variabel independent lain yang dianalisis simultan menjadi tidak signifikan, meskipun sebelumnya menunjukkan hubungan pada analisis bivariat.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika dilakukan analisis secara simultan yaitu kecerdasan emosional dan *self-efficacy* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS X, dibuktikan dengan nilai p value

masing-masing yang dihasilkan sebesar 0.188 dan 0.108 (p value 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kinerja perawat kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan diluar dari variabel penelitian. Hal lain kemungkinan disebabkan oleh adanya tumpang tindih variabel dalam model regresi.

Temuan pada studi ini mengindikasikan bahwa tidak adanya hubungan yang bermakna antara karakteristik perawat dan efektivitas kinerja. Meskipun kecerdasan emosional dan *self-efficacy* secara signifikan berhubungan dengan kinerja dalam analisis bivariat, kedua variabel tersebut tidak tetap signifikan dalam analisis simultan, yang menunjukkan adanya pengaruh faktor lain. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kinerja perawat harus menekankan pengembangan regulasi emosi dan kepercayaan diri melalui pengembangan sumber daya manusia dan dukungan profesional. Studi selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor penentu tambahan menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif dan instrumen pengukuran yang objektif.

REFERENCES

- Anggraini, L., & Yusuf, M. (2023). *The Nurse Working Performance Perception in Bnada Aceh Community Health Centers*. 11(2). 75-82
- Aprilia, B. W., Bachrun, E., & Wibowo, P. A. (2023). *Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. 15(3), 1–6.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Gultom, E. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi covid-19 di rumah sakit surya insani pasir pangaraian rokan hulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33–41. <https://doi.org/10.35126/ilman.v8i2.60>
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93–108. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>
- Illustri. (2021). *Kecerdasan Emosional (EQ) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*. 8(9), 286–290. <https://doi.org/10.33024/jikk.v8i3.4284>
- Kim, Y. B., & Lee, S. H. (2023). The Nursing Work Environment, Supervisory Support, Nurse Characteristics, and Burnout as Predictors of Intent to Stay among Hospital Nurses in the Republic of Korea: A Path Analysis. *Healthcare (Switzerland)*, 11(11). 1653 <https://doi.org/10.3390/healthcare11111653>
- Mehralian, G., Bordbar, S., Bahmaei, J., & Yusefi, A. R. (2025). Examining the impact of emotional intelligence on job performance with the mediating role of clinical competence in nurses: a structural equation approach. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03002-2>
- Nugraheni, E., Susansi, I. H., & Triana, N. Y. (2024). *Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat*. 6(4), 537–548. <https://doi.org/10.32584/jik.v6i1.11305>
- Purnomo, S. S., Sumarni, T., Kurniawan, W. E., Sarjana, P., Fakultas, K., Universitas, K., & Bangsa, H. (2024). *Gambaran kualitas kehidupan kerja perawat di ruang rawat inap rsud ajibarang 1,2,3*. 29–39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Ridwan, M., Games, D., & Lukito, H. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan*. 6(6), 2793–2802. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i6.1163>
- Rumbo, H., & Panggabean, C. (2021). Kinerja Perawat Rumah Sakit Anutapura Sulawesi Tengah. *Healthy Tadulako Journal*, 7(2), 109–117. <https://doi.org/10.22487/htj.v7i2.164>
- Sari, N. P., Suryasa, I. G., Nuryanto, I. K., & Sagitarini, P. N. (2023). *Faktor Determinan Self-Efficacy Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan*

- Discharge Planning*. 15, 1641–1650. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v15i4.1164>
- Sesrianty, V., Indriani, P., & Resti DND, D. (2023). Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Irna C RS X Bukit Tinggi. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 1–8. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15618>
- Setiawan. (2023). Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tasik Malaya Jawa Barat. 13(4), 325–331. <https://doi.org/10.52643/jbik.v13i4.3605>
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112. <https://doi.org/10.34012/jukep.v4i1.1359>
- Silitonga, E., Sitanggang, A. E., Aryan, N., & Sinaga, N. M. (2025). Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan. 8(1), 393–399. <https://doi.org/10.33024/jikk.v8i1.10737>
- Sormin, F., & Jayanagara, O. (2024). *The Influence of Quality of Work Life , Mental Workload , and Self-Efficacy on Job Performance Mediated by Job Satisfaction in Nurses at Panglima Besar Soedirman Hospital*. 12(1), 290–302. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.538>
- Wirati et al., 2020. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.468>

