

## Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh / BLUD Kolaka SMS Berjaya)

**Monika Rannu**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

**Ismanto Ismanto**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

**Hanif Kurniadi**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Korespondensi penulis: [monikarannu4@gmail.com](mailto:monikarannu4@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to find out: (1) Effect Of Emotional Intelligence on Organisational Culture On The Nurse Nurse Performance (Study on Emergency on nurse performance (Study on emergency room and Intensive Care nurse of Benyamin Guluh hospital/kolaka SMS Berjaya BLUD). (2) Effect of Organizational Culture on Nurse Performance (Study on Emergency room and Intensive Care Unit nurses of Benyamin Guluh Hospital/Kolaka SMS Berjaya BLUD). This study uses an approach with quantitative methods. Data collection in this study through observation, literature study and questionnaires. The population of this study were all emergency room and intensive care unit nurses at Benyamin Guluh Hospital/Kolaka SMS Berjaya BLUD. While the sampel of this study amounted to 30 nurses with the determination of the sample using purposive sampling with hair formula. Testing of research instruments using validity tests and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model test (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the results of the study, it is known that the Emotional Intelligence variable has a positive and significant effect on Nurse Performance as indicated by the P-Values value of 0.005. And the Organizational Culture variable also has a positive and significant effect on Nurse Performance, this is indicated by the P-Values value of 0.037.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Organizational Culture, and Nurse Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya). (2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, studi pustaka dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat IGD dan ICU yang ada di Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 30 orang perawat dengan penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan rumus hair. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji measurement model (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan *Smart PLS* 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.005. Serta variabel Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.037.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Perawat.

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi instansi pemerintah. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelolah sumber daya manusianya dengan baik dan secara optimal tidak terkecuali organisasi yang bergerak pada layanan kesehatan seperti Rumah Sakit (Musaidah 2021:440). Tercapainya tujuan organisasi Rumah sakit, tergantung pada hasil kinerja perawat itu sendiri (Handoko 2018). Kinerja perawat merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh perawat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya (Sangherian 2018:440). Menurut Wijesinghe (2020:48) keberhasilan suatu organisasi Rumah sakit dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat.

Menurut Subriadi (2017:81) kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nursalam (2018:49) kinerja perawat merupakan serangkaian aktivitas yang terukur dan terstruktur yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai hasil yang telah disepakiti bersama sebelumnya. Sedangkan menurut Donni (2017:2) kinerja perawat adalah salah satu tolak ukur dalam sebuah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah layanan kesehatan seperti Rumah sakit. Dalam upaya mendorong kinerja perawat yang optimal, organisasi atau instansi pemerintah perlu memperhatikan berbagai macam faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat beberapa faktor tersebut seperti kecerdasan emosional dan budaya organisasi (Arifi, Sainaro 2017:120).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, pengendalian emosi dan penundaan kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Endratno 2018:82). Kemudian menurut Sluyter (2021:110) kecerdasan emosional secara umum atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan mampu mengenali perasaan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Rumbo (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja yang artinya jika kecerdasan emosional seseorang meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gurning, Wahyuni (2021), Anisa (2017:27), Sugiarto (2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi juga adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Wibowo 2018).

Menurut Tomigolung *et al* (2019:83) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi mampu belajar mengatasi masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan cukup baik sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama (Anindita 2021:440). Penelitian yang dilakukan oleh Martono (2021) & Mandey (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Hafizah (2022) & Musaidah (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penulis mengidentifikasi fenomena yang terjadi RSBG. Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD SMS Berjaya merupakan satu-satunya Rumah sakit yang ada di Kabupaten Kolaka dan merupakan tempat rujukan dari berbagai puskesmas yang ada di Kabupaten Kolaka.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Perawat IGD Dan ICU Pada RSBG Kolaka**

No	Unit	Jenis Kelamin		Pendidikan			Total
		Lk	Pr	D3	S1	S2	
1	IGD	10	13	14	5	4	23
2	ICU	7	16	17	3	3	23
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>46</b>

Sumber: Data jumlah perawat IGD dan ICU RSBG Kolaka

Jumlah perawat IGD pada RSBG sebanyak 23 didominasi berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang sedangkan perawat laki-laki sebanyak 10 orang dan pendidikan perawat didominasi lulusan D3 keperawatan. Untuk dapat memenuhi tuntutan kualitas pelayanan kepada pasien, perawat IGD Rumah Sakit Benyamin Guluh dituntut untuk mampu melaksanakan tugas asuhan keperawatan dengan baik. Hal ini tidak jarang memunculkan kelelahan, kelelahan kerja yang tidak dapat diatasi akan menimbulkan permasalahan. Adapun dampak dari kelelahan kerja diantaranya meningkatkan kecemasan atau bosan, menurunnya konsentrasi kerja dan meningkatkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh human eror (Astuti 2017:132).

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Perawat IGD Pada RSBG Kolaka**  
**Periode 2017-2021**

No	Tahun	Penilaian Kinerja Perawat
1	2017	80%
2	2018	83%
3	2019	90%
4	2020	93%
5	2021	94%

Sumber: Data Perawat IGD RSBG Kolaka.

Meskipun di satu sisi para perawat IGD itu banyak mengalami beban kerja yang tinggi, tuntutan masa kerja, rasa cemas yang tinggi akibat interaksi secara terus menerus dengan pasien serta lingkungan sekitarnya, dan dihadapkan pada tuntutan psikologi dan fisik sehingga perawat rentan mengakibatkan reaksi emosi, tetapi disisi lain hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka seperti yang terlihat pada hasil penilaian kinerja pada tabel 1.2 Tingginya kinerja perawat seperti yang diilustrasikan pada tabel 1.2 tidak terlepas dari kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat, juga turut dikonfirmasi oleh pasien dimana pasien menilaibahwa perawat yang bekerja di Rumah sakit Benyamin Guluh mampu memberikan pelayanan yang baik, mampu mengontrol emosi, memiliki sikap empati yang tinggi, murah senyum dan rama, meskipun pada kondisi kerja yang kompleks penuh tekanan, dan rasa cemas tinggi akibat interaksi secara terus menerus. Asumsi ini penulis dapatkan berdasarkan dari data hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis yang menemukan bahwa salah satu penyebab tingginya kinerja perawat disebabkan karena baiknya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat, dimana perawat mampu mengelola emosinya meskipun dalam keadaan kondisi kerja yang kompleks dan penuh tekanan (Jawaban hasil wawancara pada Lampiran 2).

**Tabel 1.3**  
**Data Penilaian Kinerja Perawat ICU Pada RSBG Kolaka**  
**Periode 2017-2021**

No	Tahun	Penilaian Kinerja Perawat
1	2017	80%
2	2018	83%
3	2019	85%
4	2020	85%
5	2021	90%

Sumber: Data Perawat ICU RSBG Kolaka.

Penulis juga mengidentifikasi fenomena yang terjadi pada perawat ICU yang terlihat pada Tabel 1.3 di atas juga menunjukkan data kinerja perawat ICU juga mengalami peningkatan disetiap tahun meskipun mereka diperhadapkan pada pasien yang memiliki penyakit dalam, mengalami kritis, dan sebagian besar pasien yang ada di ICU tidak sadarkan diri sehingga harus didampingi perawat setiap saat, mengecek setiap perkembangan pasien dan keamanan pasien serta lingkungan sekitar pasien agar tetap kondusif, sehingga perawat harus memiliki konsentrasi lebih untuk bisa menjaga pasien selama 24 jam.

Selain kecerdasan emosional, kinerja perawat yang tinggi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, berdasarkan pengukuran dari indikator inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, adanya agresivitas, adanya stabilitas. Hal ini turut dikonfirmasi oleh hasil wawancara pada para perawat Rumah Sakit Benyamin Guluh (Jawaban hasil wawancara pada lampiran 2) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan kepada setiap anggota perawat selalu memberikan inovasi terbaru, memberi perhatian penuh pada kehidupan kerja perawat, memberikan fasilitas yang nyaman kepada setiap perawat, memperhatikan setiap kondisi kesehatan, memberi penghargaan berupa bonus, serta menyediakan waktu liburan bagi perawat (jawaban wawancara pada lampiran 2).

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi di Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya khususnya pada perawat IGD dan ICU penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian di Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya dan peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya*”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Perawat**

Secara umum kinerja didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Afandi (2017:84) kinerja merupakan aspek yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) sebagai hasil usaha dari seseorang yang dapat dicapai karena adanya kemampuan dan dukungan yang dilakukan. Sedangkan menurut Nurhasanah (2018:82) kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu (Bernardin *et al* 2018:379). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang sudah diperoleh berdasarkan waktu dan kriteria yang sudah ditetapkan (Eka 2017:22). Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah rumah sakit (Karem *et al* 2019). Kualitas sebuah rumah sakit berkaitan erat terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat, maka dari itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas (Mariana 2019). Menurut Aesaria (2019:555) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Tuntutan pasien merupakan sebuah tantangan bagi seorang perawat didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai perawat, perawat yang berkualitas memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pasien dan Rumah sakit.

Indikator untuk mengukur kinerja perawat menurut Mangkunegara (2017:45) yaitu sebagai berikut.

#### Kualitas kerja

1. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam bentuk ukuran angka, dan merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan siklus kegiatan yang telah dilakukan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak adanya suatu kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai instruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku ataupun perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban perawat untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak Rumah sakit.

#### **Kecerdasan Emosional**

Kata "emosi" berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti "menggerakkan, atau bergerak". Mayer dalam Goleman (2018:145) mengemukakan kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan dapat membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran dan dapat mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi secara stabil. Menurut Goleman dalam Irsyadah (2018:82) pengertian kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Selanjutnya Menurut Yenti (2019:13) kecerdasan emosional didalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu tekanan emosi, tetap tekun, serta dapat memberikan motivasi kepada diri sendiri. Sedangkan Kecerdasan emosional menurut Baron (2020) merupakan serangkaian kemampuan, kompetensi dan keterampilan yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan dan tekanan yang datang dari luar.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Sedangkan menurut Rangki (2019:183) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kemudian menurut Dio (2017:21) kecerdasan emosional dalam konteks pekerjaan adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini yaitu atasan, rekan kerja, bawahan, dan juga pasien, kecerdasan emosional sangat mempengaruhi perilaku perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Gurning *et al* 2021).

Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan diri dan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan memungkinkan untuk terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat akan mempengaruhi

kinerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian Gurning *et al* (2021), Kharismasyah *et al* (2021), Dewi (2019), Dahlan (2018) Wahyuni (2021) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terikat setiap individu dalam organisasi yang memiliki emosional baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Indikator menurut Nurhasanah (2018:85) untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut.

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri ialah kemampuan perawat dalam mencermati perasaan diri sendiri, dan memiliki perasaan akan dampak baik buruknya suatu masalah.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri ialah keahlian dalam mengatasi rasa emosi, mengontrol emosi, dan mempunyai perasaan kuat digunakan di dalam hubungan dan perbuatan keseharian, melepas kecemasan kemurungan, ketersinggungan dan akibat lainnya dari kegagalan keterampilan emosi dasar.

3. Motivasi

Motivasi adalah keahlian yang memanfaatkan ambisi, membangun semangat kerja dalam menanggapi situasi yang sangat baik dan memiliki ide secara efisien dan tetap menerima kekalahan dan kekecewaan.

4. Empati

Empati adalah keahlian menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan dan kehendak orang lain, mengerti sudut pandang orang lain, menjalin kepercayaan dan menyesuaikan diri terhadap orang lain.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah keterampilan mengelola emosi, memimpin dan mempertahankan hubungan dengan orang lain, mengelola hubungan antar pribadi, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerjasama dengan tim.

## **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Jugde (2019:563) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu



dengan organisasi lainnya. Harisa (2017) budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Kalsum *et al* (2017:6) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan didalam menjalankan organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2018:120) budaya organisasi adalah suatu nilai dan kepercayaan yang menjadi panutan utama yang diyakini dan dipegang oleh anggota organisasi untuk menjalankan organisasinya. Menurut Yuniawan (2017:3) budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dari pendapat beberapa parah ahli diatas budaya organisasi dapat di simpulkan sebagai sistem makna yang di anut oleh setiap anggota organisasi tersebut, dan anggotan organisasi tersebut terdiri dari dua atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dalam masyarakat.

Indikator menurut Andi *et al* (2019:86) untuk mengukur budaya organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko  
Merupakan sejauh mana seorang perawat mengharapkan untuk berinovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail  
Adalah sejauh mana perawat mengharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan memperhatikan terhadap detail.
3. Berorientasi kepada hasil  
Adalah sejauh mana keputusan manajemen berfokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Berorientasi kepada manusia  
Adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Berorientasi tim  
Adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir disekitar team dari pada individu.
6. Agresivitas  
Yaitu sejauh mana orang agresif dan kompetitif.

## 7. Stabilitas

Yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan.

## METODE PENELITIAN

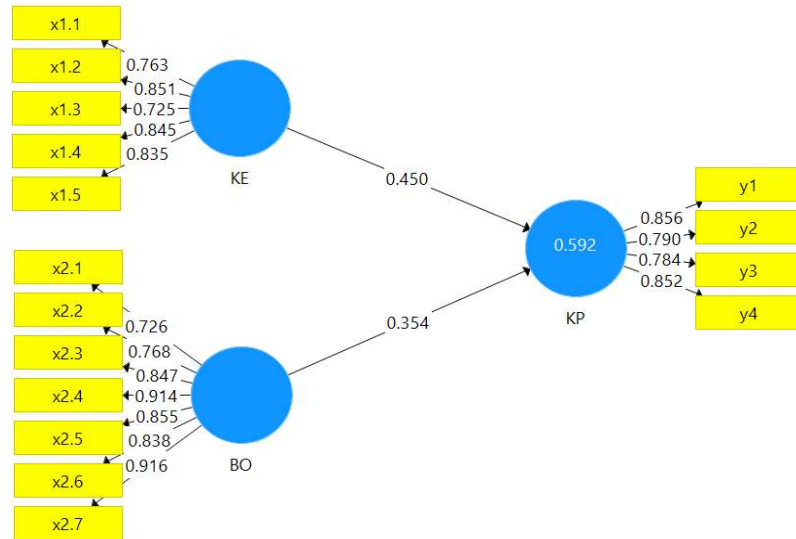
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Benyamin Guluh (RSBG) Kolaka yang berada di Jl. Mekongga Indah By Pass Kolaka-Pomalaa, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat IGD dan perawat ICU yang ada di Rumah sakit Benyamin Guluh Kolaka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purpositive sampling*. *purpositive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2019:133). Dengan demikian, siapa saja yang ingin memberikan informasi yang dibutuhkan penulis baik bertemu secara langsung maupun tidak langsung, dapat digunakan sebagai sampel pada penelitian ini perawat IGD dan perawat ICU RSBG Kolaka. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus yang ditentukan oleh Hair (2017). Hair (2017) merekomendasikan untuk mengacu pada tabel signifikansi level R<sup>2</sup> dalam menentukan sampel. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel bebas sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

## HASIL ANALISIS DATA

### Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dengan menggunakan metode *PLS Algorithm* pada aplikasi *SmartPLS 3.0* didapatkan hasil nilai uji dari masing-masing item pernyataan yang digunakan, dapat dilihat pada gambar di bawah:



Gambar 1.1 Output PLS Algorithm

### Uji Koefisien Determinan R-Square

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian ( $R^2$ ) atau uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.4 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Perawat	0.592

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3,2023)

Dari Tabel 4.13 menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk kinerja perawat dapat dijelaskan sebesar 0.592 atau 59,2% oleh variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi masuk dalam kategori sedang (Chin 1998). Untuk sisanya sebesar 40,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa meskipun perawat memiliki kecerdasan emosional yang baik dan budaya organisasi yang baik, kedua variabel ini belum mampu menjadi *predictor dominant* dari meningkatnya kinerja perawat di Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUS Kolaka SMS Berjaya. Prediksi yang dibuat oleh peneliti berada pada kategori sedang yang mendekati lemah, hal tersebut terjadi karena adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja perawat di Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak manajemen Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya ditemukan bahwa variabel yang tidak disebutkan oleh peneliti tetapi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja perawat yaitu komitmen organisasi yang tinggi, ditunjukkan dengan rasa persatuan dengan organisasi yang ada dalam ruang lingkup organisasi, sehingga perawat tidak berfikir untuk bisa meninggalkan perusahaan yang terbukti tidak adanya perawat yang meminta resain dari Rumah sakit tersebut, sehingga hal tersebut menjadikan mereka untuk terus bisa meningkatkan kinerja mereka.

Selain adanya komitmen organisasi, berdasarkan dengan adanya alasan responden diketahui bahwa lingkungan kerja juga turut mendorong perawat memiliki kinerja yang tinggi, karena ketika perawat tersebut merasa bahwa lingkungan kerja mereka aman nyaman maka produktivitas pekerjaan mereka akan lebih baik lagi.

### **Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)**

*Path coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path coefficient* dilakukan pengujian dengan menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-Values* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Values* atau nilai probabilitas < 0,05 dan bernilai positif. Hasil *path coefficient* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1.5 Nilai *Path Coefficient***

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standar Deviation (STEDEV)	T-Statistic (IO/STDEV)	P Values
KE- > KP	0.450	0.454	0.161	2.797	0.005
BO - > KP	0.354	0.352	0.169	2.096	0.037

## **PEMBAHASAN**

### **Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka Sms Bejaya. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deksriptif responden yang memiliki rata-rata jawaban

sebesar 4,0 dan berada pada level tinggi. Kecerdasan emosional perawat di Rumah sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka Sms Bejaya cenderung baik ditunjukkan dengan indikator dari kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana mereka berkinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (Tabel 4.8) menunjukkan kecerdasan emosional lebih dominan dipengaruhi oleh indikator pengaturan diri, yang berarti perawat di Rumah sakit Benyamin Guluh Kolaka memiliki kemampuan dalam mengontrol emosi, pikiran dan perilaku pada berbagai keadaan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan pasien. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat atau lebih tepatnya pasien sehingga mereka memang harus dapat mengontrol emosi, pikiran dan perilaku dalam menghadapi berbagai macam kasus pasien dan saling memahami kondisi sesama rekan kerja perawat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan diri dan emosi merupakan suatu landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan memungkinkan untuk terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2017) yang menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2021) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional perawat maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Benyamin Guluh. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai adanya perhatian budaya organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Benyamin Guluh, yang dapat dilihat pada (tabel 4.6) mengenai deskriptif responden yang memiliki rata-rata sebesar 4,1 dan berada pada level tinggi. Budaya Organisasi yang ada di Rumah sakit Benyamin Guluh yang baik ditunjukkan dengan

indikator dari budaya organisasi yaitu inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusi, berorientasi kepada tim, agresivitas, stabilitas, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana mereka berkinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (Tabel 4.8) menunjukkan budaya organisasi lebih dominan dipengaruhi oleh indikator stabilitas, yang berarti bahwa perawat konsisten dalam mempertahankan budaya yang baik dianut oleh anggota organisasi yang ada di Rumah sakit agar tetap stabilitas dan berjalan sesuai prosedur yang berlaku sehingga perawat merasakan suasana yang sehat, aman dan juga menyenangkan selama bekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stabilitas sangat mempengaruhi bagaimana perawat dalam bekerja dan akan membuat perawat merasakan budaya organisasi yang tercipta antara perawat akan membawa dampak yang baik pula bagi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Tewal (2017) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2017) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Eka (2017) yang mengatakan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja seseorang yang sudah diperoleh berdasarkan waktu dan kriteria yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan seorang perawat maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja yang dihasilkan perawat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka Sms Berjaya. Maka dalam hal ini variabel kecerdasan emosional diukur menggunakan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka Sms Berjaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja

perawat. Maka dalam hal ini variabel budaya organisasi diukur menggunakan indikator inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresivitas, dan stabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka Sms Berjaya.

Saran kepada Rumah Sakit Benyamin Guluh/BLUD Kolaka Sms Berjaya dinilai cukup tinggi, untuk itu agar kiranya pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat, karena seperti faktor keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, namun terdapat faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat faktor kecerdasan emosional dan faktor budaya organisasi, karena perawat merupakan salah satu elemen penting dalam rumah sakit yang dapat menciptakan keberhasilan dalam pembangunan sektor kesehatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Anisa, N., & Suhartini, E. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labungan Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(1), 17-28
- Anindita, R., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pesanggrahan, 4(1)
- Dahlan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal AKBAR JUARA*, 3(November), 172–185.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- D. Puspitasari., & H.Hadi. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah studi Literatur. *Jurnal Of Business and Innovation Management* 3(1), 34–48.
- Dewi, K. T. S (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja perawat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 167–176.
- Eka, S., Sugiarto, A., Kristen *et al* (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Self-Efficacy , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 6(1), 47–66.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, C. E. M. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Proses keperawatan di Ruang Rawat inap*. 1–8.

- Goleman, D. (2017). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi dari pada IQ*. Alih Bahasa: T. Hermey, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goller, I. Ayu, G.I. Dewi, M., Yuniawan (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2810–2829.
- Gultom, E., Bar-On (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.
- Gurning, Y., Setiawan. & Sagherian. Kerem *et al.* Mariana (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telesuring (Joting)*, 3(2), 440–455.
- Hair, J. F., Thomas, G., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hari, W., & Dihan,. (2021). Analisis Pengaruh Emotional Quotient (EQ) terhadap Kualitas Pelayanan Perawat di Puskesmas Sekota Pasuruan. *Jurnal Of Management* 4(2), 315-326.
- Hilda, H., & Arsyawina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmi Kesehatan Masyarakat*, 4(6), 326 –335.
- Ilustri (2021) Keperawatan, P. A. (2021). Kecerdasan Emosional (EQ) Dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 8(3), 286–290.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Kalsum, U., Ahmad, A. I., & Andisiri, S. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 15 –107.
- Kharismasyah, A. Y. E. E. T. N. T. T. A. syah. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 559–565.
- Kinerja, T., & Pelaksana, P. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Em-osional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal of Talenursing (JOTING)*. 3, 440–455.
- Kinerja, T., Pt, K., & Pura, A.( 2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) bandara internasional juanda surabaya *Jurnal ilmu dan riset Manajemen*, 11(8), 2-15.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumbe Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mito., Susanti, H. I. *et al* (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat di Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingan. *Jurnal Kesehatan, Kebidanan, dan Keperawatan*. 5(2), 48–65.
- Musaidah., Rina, A., Verly, V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pesanggrahan. *Jurnal Of Hospital Management*, 4(1), 440-449.



- Muslikah., Igo, M.P. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Empati Dengan Altruisme Pada Siswa Kelas XI Mipa SMA 3 Demak. *Jurnal Edukasi*, 5(2), 154-167.
- Nefrianti, F. Yuantiasih, i., Wibowo, I. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*18(2). 199-128.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 26–42.
- Nurul Izzah., Suwito (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Putra I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8), 1-15.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Pujilestari, P. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidotopo Kota Surabaya. *Jurnal of economic and Business* 2(1), 30–43.
- Raihan, (2017). Metodeologi Penelitian, Universitas Islam Jakarta, Jakarta.Rumbo,
- Rangki, L., La Ode Alifariki, L.O. (2019) Hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di ICU dan IGD RSUD kota Kendari. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala* 19(3), 181–187.
- Robbins, T., Jugde S., Andi, S,. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Rumah RSUD Arifin Achmad Kota Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan*5(8), 110-119.
- H. Panggabean, C. (2021) Kinerja Perawat Rumah Jurnal kesehatan.Sakit Anutapura Sulawesi Tengah. *Jurnal Kesehatan*.7(2), 109–117.
- Saputra, R. I. O. (2020). *Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Surya Program Studi Manajemen SI Fakultas Ekonomi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Badan Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suhartini, E., Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Bajih Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*. 4(1), 1-29.
- Sumartini, W. E. (2021). Kepemimpinan Wanita Dalam Kehidupan Sosial Perspektif Hukum Perkawinan. 1, 68–77.
- Supriyati, B. A. Q. (2022). Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai puskesmas kab merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 41–50.
- Sutrisno, N.Y., Suryoputro, A., Fatmasari, Y.E. (2017). faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(1), at DuckDuckGo. 5, 142–149.
- T. Anderson (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*. 4(1), 17–29

- Tewal, S. F., Mandey, L. S., Ratu, M. J. A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. 5(3), 3744 –3753.
- Umniyyati, R., Marton, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, harga diri pada kinerja perawat. *Management Analysis Jurnal*. 6(2), 29–183.
- Widodo, S., Afandi. Sutrisno *et al* (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Imiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44.
- Yenti, Machasin & Chairul (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru Universitas Riau.. *JOM FEKOM* 1(2)
- Zainaro M. A., Nurhidayat M. (2020). Pengaruh kinerja petugas kesehatan pada tingkat kepuasan pasien. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 187–194.