

## Kinerja perawat: Bagaimana peranan motivasi dan self-efficacy?

Preysi Sherly Siby<sup>1\*</sup>, Ngantung Derril Valentino<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Indonesia Tomohon, Manado, Indonesia

\*E-mail: [preysichology@yahoo.com](mailto:preysichology@yahoo.com)

**Published:**  
2022-02-06

### **Abstract**

*This study was conducted to analyze the effect of motivation on performance, the effect of self-efficacy on performance, and the effect of motivation, self-efficacy simultaneously on performance. The use of these variables is based on theoretical studies and the results of previous studies and is expected to solve the problem of improving nurse performance.*

*The sample of this study were nurses at the General Hospital GMIM Bethesda Tomohon, amounting to 64 people. This study uses statistics as a data analysis tool, namely inferential statistics with the help of IBM SPSS Statistics version 22. The results show that motivation, self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of nurses at Gmim Bethesda Tomohon General Hospital, either partially or simultaneously.*

*Partially the effect of motivation on nurse performance is 55.4%, the effect of self-efficacy on nurse performance is 43.8%, while simultaneously motivation, self-efficacy affects nurse performance by 86.3%*

*This empirical finding indicates that, in order to improve the performance of nurses at Gmim Bethesda Tomohon General Hospital, motivation and self-efficacy must be strengthened. Because with the increase in these factors, automatically the performance of nurses in particular and the quality of service at Gmim Bethesda Tomohon General Hospital will increase.*

**Keywords:** Motivation; Self-Efficacy; Nurse performance.

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja, self-efficacy terhadap Kinerja, serta pengaruh motivasi, self-efficacy secara serempak terhadap kinerja. Penggunaan variabel-variabel tersebut berdasarkan kajian teoritis dan hasil-hasil penelitian terdahulu, dan diharapkan dapat memecahkan masalah peningkatan kinerja perawat. Sampel penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon yang berjumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat analisis datanya, yaitu statistik inferensial dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Gmim Bethesda Tomohon, baik secara parsial maupun secara serempak. Secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat sebesar 55,4 %, pengaruh self-efficacy terhadap kinerja perawat sebesar 43,8% , Sedangkan secara serempak motivasi, self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 86.3 %. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa, untuk meningkatkan kinerja perawat RSUD Gmim Bethesda Tomohon, motivasi, self-efficacy harus semakin diperkuat. Karena dengan meningkatnya faktor-faktor tersebut, maka dengan sendirinya kinerja perawat pada khususnya dan mutu pelayanan Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon akan meningkat.*

**Kata kunci:** Motivasi; Self-Efficacy; Kinerja Perawat.

**Copyright © 2022. Preysi Sherly Siby, Ngantung Derril Valentino**

---

## Pendahuluan

Era globalisasi menuntut semua pihak dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing secara sehat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kinerja Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh perawat, oleh sebab itu manajemen Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon menuntut agar para perawat mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh setiap perawat akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan suatu instansi secara keseluruhan

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh semua pihak, karena itu perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut akan membantu Badan Pengurus Yayasan dan dewan direksi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para perawat sesuai dengan harapan masyarakat.

Ravianto (1988, p.20) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana prasarana, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap para perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja perawat itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Peningkatan kinerja para perawat perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja dimana kinerja ditentukan juga oleh motivasi dan self-efficacy. Kinerja dalam lingkup rumah sakit erat kaitannya dengan motivasi dan self-efficacy karena dalam memberikan pelayanan yang baik dari para perawat akan berhubungan langsung dengan masyarakat oleh karena itu ketiga variabel tersebut harus selalu diselaraskan.

Untuk mewujudkan kinerja para perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon yang baik sesuai dengan harapan masyarakat, maka di butuhkan motivasi dan self-efficacy yang memadai. Tanpa motivasi dan self-efficacy yang memadai maka setiap perawat akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara optimal.

Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja perawat semakin dirasakan urgensinya. Indikatornya dapat dilihat dari banyaknya perhatian dan penelitian yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai faktor yang sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja perawat adalah motivasi dan self-efficacy memberi peluang bagi para direksi untuk melakukan inovasi dan improvisasi di rumah sakit, berkaitan dengan masalah sistem pelayanan, manajerial dan lain sebagainya yang tumbuh dari aktivitas, kreativitas, dan profesionalisme yang dimiliki. Pelibatan para perawat di bawah monitoring yayasan, mendorong rumah sakit untuk lebih terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab. Pemberian kebebasan yang lebih luas memberi kemungkinan para perawat untuk dapat menemukan jati dirinya dalam menjalankan tugasnya di lingkungan rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengajukan judul "Pengaruh Motivasi, Self-Efficacy terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon".

Mengingat begitu berpengaruhnya motivasi, self-efficacy terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, maka secara umum dapat dikemukakan

bahwa penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja, Apakah pengaruh *self-efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dan Mengetahui Apakah motivasi, *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon.

Melalui penelitian ini diharapkan agar diperoleh bukti-bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, *self-efficacy* terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Bethesda Tomohon, sehingga penelitian ini dapat diambil manfaatnya bagi Dewan Direksi RSUD GMIM Bethesda Tomohon Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang pengaruh motivasi, *self-efficacy* terhadap kinerja, bagi Ilmuan diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoritis yang berkaitan dengan motivasi, *self-efficacy* dan kinerja, dan bagi Peneliti Sejenis diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoritis kepada para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis yang berkaitan dengan motivasi, *self-efficacy*, dan kinerja.

Motivasi berasal dari kata Latin *movers*, yang berarti "bergerak". Kata-kata berikut biasanya dimasukkan dalam definisi tentang motivasi yaitu; hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, dan insentif. Secara umum, motivasi merupakan gambaran hubungan antara harapan dengan tujuan, di mana setiap orang ataupun organisasi biasanya ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya dengan harapan apa yang ditujunya tersebut dapat memuaskan dirinya secara optimal Keinginan untuk mencapai tujuan secara optimal inilah yang kemudian mendorong dirinya untuk mengoptimalkan seluruh tenaga, pikiran dan sumberdaya yang dimilikinya untuk mencapai apa yang diharapkannya tersebut.

Menurut Hamalik, (1999) motivasi adalah hal-hal yang timbul dari dalam diri atau rangsangan dari luar yang mendorong, menggerakkan dan mengarahkan aktivitas, tindakan, perilaku dan perbuatan seseorang. Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, menyatakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengetahuan tersebut, terdapat tiga elemen penting, yaitu: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia, karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; (2) motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi seseorang. Dalam hal tersebut, motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi akan dirangsang, karena adanya tujuan.

Selanjutnya, Ivancevich, (1999) mendefinisikan motivasi sebagai "sebuah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan sebuah proses untuk memulai, mengarahkan dan memelihara aktivitas fisik dan psikologis". McShane (2005) mendefinisikan motivasi sebagai, "sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah (*directions*), intensitas (*intensity*) dan keteguhan (*persistence*) perilakunya". Kreitner dan Kinicki (2006), memberikan definisi atas motivasi sebagai proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat dilihat atau didengar.

Dalam kehidupan manusia memiliki *self-efficacy* itu merupakan hal yang sangat penting. *Self-efficacy* mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan dan atau yang berhasil. Dari pengalaman itu, ia akan mampu untuk

mengungkapkan self-efficacy, yang menurut Kurniawan (2004) self-efficacy merupakan panduan untuk tindakan, yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu. Menurut Bandura (Santrock, 2017), self-efficacy adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (outcomes) yang positif. Sedangkan menurut Retno Wulansari (2001), self efficacy adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan.

Berdasarkan teori dari Spears dan Jordon (Ferdyawati, 2007) yang mengistilahkan self-efficacy sebagai keyakinan diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pikiran individu terhadap self-efficacy menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keyakinan diri (self efficacy). Menurut Greenberg dan Baron (Hambawany, 2007) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi self-efficacy, yaitu: 1. Pengalaman langsung, sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah pernah melakukan tugas yang sama dimasa lalu); 2. Pengalaman tidak langsung, sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama (pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas).

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing 'performance'. Bisa pula berarti "hasil kerja". Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) "Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sulistiyani (2003:223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa self-efficacy dengan kinerja perawat sangat penting untuk terlaksananya dan terwujudnya kinerja yang produktif. Dengan self-efficacy yang baik dapat menjadikan para perawat menjadi kreatif dan mampu mengendalikan dirinya menjadi lebih baik dan memiliki keyakinan akan dapat mewujudkan perilaku kerja yang produktif sehingga patut diduga self-efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Bertolak dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Self-Efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan Motivasi, self-efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

## Metode

Jenis penelitian ini ialah penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Data diperoleh dengan mengaplikasikan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti. Pokok permasalahan yang diteliti ialah pengaruh Motivasi dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon, yang ditunjukkan dalam tiga variabel penelitian,

yaitu (1) Motivasi, (2) Self-Efficacy dan (3) Kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon, dimana Motivasi dan Self-Efficacy adalah merupakan variabel bebas (Independent Variable) sedangkan Kinerja Perawat merupakan Variabel terikat (Dependent Variable). Penelitian dilaksanakan pada perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Waktu pelaksanaan penelitian selama 4 bulan, yaitu mulai bulan April sampai dengan Juli 2021.

Populasi yang akan di gunakan sebagai penelitian adalah perawat Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon dan pengambilan sampel penulis menggunakan teknik "Sampling Purposive" (Sugiyono 2011). Penelitian menggunakan alat bantu (instrumen) yang berbentuk angket untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang dibuat mencakup: (a) Motivasi, (b) Self-Efficacy, (c) Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini data yang akan diolah adalah: Data Primer, yaitu merupakan data yang langsung dikumpulkan peneliti dari responden melalui penyebaran angket dan wawancara; dan Data Sekunder, yaitu merupakan data pendukung data primer, yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan pada perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon dengan sampel sebanyak 64 perawat. Untuk mengetahui soal yang valid dan tidak valid, dilihat nilai korelasi (Corrected Item-Total Correlation) lalu dibandingkan dengan table corelasi product moment untuk  $dk = n-k-1 = 64-3-1 = 60$ . nilai  $r$  tabel adalah untuk alpha 5% adalah 0,254. jika  $r > 0,254$ , maka soal dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. untuk mengetahui soal tersebut reliable atau tidak, dilihat pada nilai alpha (Cronbach's Alpha). Dicocokkan dengan nilai table  $r$  *product moment*. Pada  $dk = n-k-1 = 64-3-1 = 60$ . nilai  $r$  tabel adalah 0,254. Jika ternyata alpha lebih besar dari  $r$  table, artinya signifikan / reliable.

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi adalah statistik inferential. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji – F dan uji – t diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara varibel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  berarti tidak ada multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian juga dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 22. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab perumusan masalah adalah analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat yang dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Uji Secara Serempak/ Simultan (Uji - F) yaitu menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, self-efficacy secara bersama-sama berpengaruh dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Uji Parsial (Uji-t) Yaitu menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,

berarti variabel-variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan self-efficacy.

## Hasil

Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

Analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan IBM SPSS (Statistical Package for the Social Science) Statistics versi 22. dengan terlebih dahulu melakukan pengujian persyaratan uji hipotesis termasuk menguji alat ukur yang digunakan. Setelah semua data diolah, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi antara variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dengan menggunakan pendekatan Skewness - Kurtosis dengan bantuan SPSS diperoleh seperti pada Tabel 1 dan pendekatan grafik menggunakan dua pendekatan yaitu Histogram yang didapati bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian maka model regresi pada hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas; dan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Yang didapati bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Skewness-Kurtosis**

Descriptive Statistics						
	N	Skewness			Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Rasio	Statistic	Std. Error
Kinerja	64	171	374	0.457	0.485	733
Motivasi	64	399	374	1.067	0.663	733
Efficacy	64	177	374	0.473	0.031	733
Valid N (listwise)	64					

**Sumber: Hasil Penelitian 2021 (diolah dengan SPSS)**

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 (10%) dan nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ), Self-Efficacy ( $X_2$ ) terhadap variabel bebas Kinerja Perawat ( $Y$ ) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

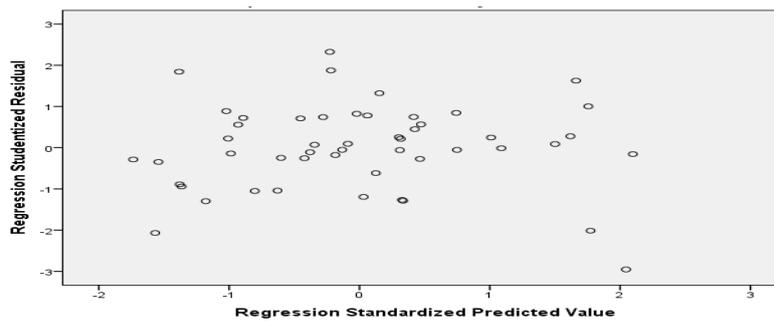
**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.726	6.226		1.08	0.284		
	Motivasi	.444	0.057	.554	7.749	.000	.439	2.278
	Efficacy	.501	0.082	.438	6.126	.000	.439	2.278

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Hasil Penelitian 2021 (diolah dengan SPSS)**

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas diperlihatkan pada Gambar 1, yang pada gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji Autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson dengan bantuan SPSS dan hasilnya seperti diperlihatkan pada Tabel 3 di bawah menunjukkan bahwa nilai coefisien Durbin-Watson mendekati 2 yaitu = 2,463. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ), Self-Efficacy ( $X_2$ ) terhadap variabel bebas Kinerja Perawat ( $Y$ ) tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	4.21618	2.463

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Efficacy  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Penelitian 2021 (diolah dengan SPSS)**

Hasil pengujian Regresi berganda Motivasi ( $X_1$ ) dan Self-Efficacy ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD GMIM Bethesda Tomohon diperoleh dari hasil perhitungan dengan SPSS pada nilai *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.726	6.226		1.08	0.284
	Motivasi	0.444	0.057	0.554	7.749	0
	Efficacy	0.501	0.082	0.438	6.126	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (diolah dengan SPSS)

Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 5 dan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 192.098, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,37 dimana  $df_1 = k-1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 64 - 3 = 61$ ,  $k =$  jumlah variabel dan  $n =$  jumlah responden. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $192.098 > 2,37$ ) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian membuktikan bahwa secara serempak motivasi, self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja Perawat dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Srempak**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6829.514	2	3414.757	192.098	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1084.345	61	17.776		
	Total	7913.859	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Efficacy, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian 2013 (diolah dengan SPSS)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 diperoleh hasil Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi (7,749) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,671), atau nilai signifikansi t untuk variabel motivasi 0.554 lebih besar dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka, secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dan Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel self-efficacy (6.126) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,671), atau nilai signifikansi t untuk

variabel *self-efficacy* 0.438 lebih besara dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka, secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.726	6.226		1.08	0.284
	Motivasi	0.444	0.057	0.554	7.749	0
	Efficacy	0.501	0.082	0.438	6.126	0

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Penelitian 2021 (diolah dengan SPSS)**

Hasil uji dominasi dapat dilihat pada Tabel 7 Dari hasil output SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.554 berarti motivasi ( $X_1$ ) mempunyai kontribusi terhadap perubahan kinerja perawat (Y) sebesar 55,4 %. Nilai koefisien beta variabel *self-efficacy* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.438 berarti *self-efficacy* ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi terhadap perubahan kinerja perawat (Y) sebesar 43,8 %. Karena pengaruh parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 55,4 %. % lebih tinggi dari variabel lain maka variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Perawat RSU GMIM Bethesda Tomohon (Y).

**Tabel 7**  
**Koefisien Beta**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.726	6.226		1.08	0.284
	Motivasi	0.444	0.057	0.554	7.749	0
	Efficacy	0.501	0.082	0.438	6.126	0

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Output SPSS**

## Pembahasan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa 48% dari perawat RSU GMIM Bethesda Tomohon memiliki kinerja masih di bawah rata-rata. Ini menggambarkan bahwa kinerja

---

perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon masih perlu ditingkatkan. Dari hasil pengamatan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan self-efficacy yang belum cukup kuat

Dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.863 menunjukkan bahwa variabel motivasi, dan self-efficacy memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon sebesar 86,3 % Sedangkan sisanya sebesar 13,7 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini telah membuktikan 3 hipotesis yang semuanya diterima yakni: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, Self-efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, Motivasi, self-efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa kemampuan variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), self-efficacy ( $X_2$ ), dalam menjelaskan variabel terikat kinerja perawat ( $Y$ ) sebesar 86.3% dengan demikian, masih ada pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Besarnya pengaruh parsial dan langsung motivasi terhadap kinerja perawat adalah 0.554 atau 55,4 % dan sisanya 44,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model; Self-Efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Besarnya pengaruh parsial dan langsung dari self-efficacy terhadap kinerja perawat adalah 0.438 atau 43,8% dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model; Motivasi, Self-Efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Besarnya pengaruh motivasi, Self-Efficacy secara bersama-sama terhadap kinerja Perawat 0.863 atau 86.3% dan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Kinerja Perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon perlu ditingkatkan. Banyak hal yang perlu dipertimbangkan, diperhatikan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja perawat diantaranya motivasi, self-efficacy ditumbuhkan dan harus lebih diperkuat maka dengan sendirinya kinerja perawat juga akan meningkat; Penelitian Kinerja Perawat telah dilakukan dengan memakai analisis regresi linier berganda sehingga ditemukan adanya hubungan dari suatu variabel dengan variabel lainnya. Mengingat masih banyaknya kemungkinan ditemukan variabel eksogen lainnya, maka diharapkan kepada para peneliti, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia supaya dapat menggali dan menemukan variabel eksogen lainnya yang mempunyai hubungan positif dengan kinerja perawat; Dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, hendaknya peneliti menggunakan metode penelitian dan/atau metode analisis data lainnya sehingga hasil penelitian bisa dibandingkan.

## Referensi

Abdullah R.s. (2003) Inovasi Pembelajaran Cetakan Pertama I Jakarta Bumi Aksara

- Adi, Kukuh Jumi. 2007. Hubungan Antara Kemandirian dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Profesi*, Volume 2 No, 2 September 2012, ISSN: 2088- 0170.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi: VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- As ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Dessler, G, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa :Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Prenada Media, Edisi pertama, 2004.
- Ferdyawati, Dina. 2007. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Efektivitas Kepemimpin Dengan Toleransi Terhadap Stres Pada Guru SD Negeri Di Donorejo Pacitan. (Online) <http://psychemate.blogspot.com/2007/12/selfefficacy.html>. Diakses tanggal 10 Mei 2021.
- Ghozali, Imam 2005 , *Aplikasi Analisis Multivariante dengan SPSS*, Semarang Badan Penerbit UNDIP
- Gibson, J. L., John M. 2006. Ivancevich and James H. Donnelly Jr. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Nw Jersey: Irwin.
- Gujarati, Damodar N, (2004), *Basic Econometries*, Fourth edition, Singapore, McGraw-Hill Inc
- Hamalik, O. 1999. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategis*. Mandar Maju. Bandung.
- Hambawany, E. 2007. Hubungan Antara Self Efficacy dan Persepsi Anak Terhadap Perhatian Orang Tua dengan Prestasi Belajar pada Penyandang 64 Tuna Daksa. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hasibuan , malayu. 2001/ *manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta ; PT Bumi Aksara
- Ivancevich, J,M, 1999, *Human Resource Management*, 8th Edition, McGraw Hill, New York
- Koentjaraningrat, 1977). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat –Metode Wawamcara* , Jakarta Gramedia Pustaka Utama
- Kreitner, R. And A. Kinicky. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan Gina Gania. Erlangga. Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda KaryaM. Bandung
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- McShane, S. L. and M. A. Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior-Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill. New York.
- Michael Armstrong and Angela Baron. 1998. *Performance Management*. Institute of Personel and Development. London.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ravianto, 1988, *Production of Management*, LSIUP, Jakarta
- Santrock JW. *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2017.

- 
- Santoso, S. 2014. *SPSS 22 From Essential to Expert Skills*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Siagian, S. P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Tuckman, B.W. (1988). dalam Setyosari (hal.128). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*