Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 8865 – 8872 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PERAWAT POLIKLINIK RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Dinda Rizki Oktari [1], Taufiq Risal[2]
Universitas Potensi Utama, Medan
e-mail: [1]dr7730161@gmail.com, [2]jifarkan@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and self-efficacy on the performance of nurses at the Polyclinic of Haji General Hospital Medan. The study used an associative quantitative approach. The population consisted of 42 nurses, all of whom were included as the sample using total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that work motivation partially has no significant effect on nurse performance, with t = -0.486 and significance of 0.630. In contrast, self-efficacy has a positive and significant effect on nurse performance, with t = 8.225 and significance of 0.000. Simultaneously, work motivation and self-efficacy significantly affect nurse performance, with F = 288.150 and significance of 0.000. The Adjusted R Square of 0.933 indicates that 93.3% of the variation in nurse performance can be explained by work motivation and self-efficacy, while 6.7% is explained by other factors outside the model.*

Keyword: *Nurse Performance; Self Efficacy; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan self efficacy terhadap kinerja perawat Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 42 perawat dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai t = -0,486 dan signifikansi 0,630. Sebaliknya, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t = 8,225 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai F = 288,150 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,933 menunjukkan bahwa 93,3% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan self efficacy, sedangkan 6,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kata kunci: Kinerja Perawat; Motivasi Kerja; Self Efficacy.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Di antara tenaga kesehatan, perawat memiliki posisi strategis karena berinteraksi langsung dengan pasien dan terlibat dalam rangkaian pelayanan, mulai dari pengkajian, tindakan keperawatan, komunikasi, dokumentasi, sampai koordinasi dengan tenaga kesehatan lain. Pada unit poliklinik, tuntutan tersebut berlangsung dalam situasi yang relatif dinamis karena perawat harus memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan efisien dengan waktu pelayanan yang terbatas. Kondisi ini menjadikan kinerja perawat sebagai salah satu aspek penting dalam menjaga kualitas pelayanan rumah sakit.

Kinerja perawat tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor

psikologis individu, termasuk dorongan untuk bekerja dan keyakinan terhadap kemampuan diri. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa perilaku kerja dan kinerja individu berkaitan dengan berbagai faktor personal dan situasional. Dalam konteks keperawatan, motivasi kerja dapat mendorong individu untuk mengarahkan usaha, mempertahankan ketekunan, dan menyelesaikan tanggung jawab. Sementara itu, self efficacy berhubungan dengan keyakinan individu bahwa dirinya mampu melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Fenomena penelitian di Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat berada pada kategori baik, tetapi pencapaian kinerja sangat baik belum merata. Data internal tahun 2025 menunjukkan 41 dari 42 perawat atau sekitar 97,6% berada pada kategori baik, sedangkan hanya satu orang atau sekitar 2,4% berada pada kategori sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa standar kerja pada umumnya telah tercapai, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja menuju tingkat yang lebih optimal.

Tabel 1 Data Internal

Kategori	Jumlah	Persentase
Baik	41	97,6%
Sangat baik	1	2,4%
Total	42	100%

Selain data kinerja, pra survei terhadap 19 perawat menunjukkan bahwa motivasi kerja cenderung positif, tetapi belum sepenuhnya merata. Sebanyak 45,3% jawaban berada pada kategori sangat setuju dan 30,5% pada kategori setuju. Dengan demikian, 75,8% jawaban menunjukkan persepsi positif. Namun, aspek penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, pengelolaan stres, dan keseimbangan kerja-kehidupan masih menunjukkan variasi persepsi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja telah terbentuk, tetapi beberapa unsur yang mendukung keberlanjutan motivasi masih dapat diperbaiki.

Pada variabel self efficacy, hasil pra survei juga menunjukkan kecenderungan positif. Jawaban sangat setuju mencapai sekitar 40% dan setuju sekitar 43%, sehingga mayoritas responden memiliki keyakinan diri yang baik. Walaupun demikian, masih terdapat variasi terutama pada kepercayaan diri ketika menghadapi kondisi kerja yang sibuk dan kemampuan mempertahankan keyakinan diri pada situasi yang menuntut. Variasi tersebut relevan karena self efficacy memengaruhi pilihan tindakan, besarnya usaha, ketekunan, dan respons individu ketika menghadapi kesulitan.

Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory yang menempatkan self efficacy sebagai faktor personal penting dalam membentuk perilaku. Bandura menjelaskan bahwa individu dengan self efficacy yang tinggi cenderung lebih yakin dalam menetapkan tujuan, berusaha lebih kuat, dan bertahan lebih lama ketika menghadapi hambatan. Dalam konteks perawat, keyakinan terhadap kemampuan diri dapat membantu perawat menjalankan prosedur, berkomunikasi dengan pasien, mengambil keputusan, serta menyesuaikan diri terhadap situasi pelayanan yang berubah.

Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan adanya hasil yang tidak sepenuhnya konsisten. Sejumlah penelitian melaporkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dapat berbeda menurut konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Pada sisi lain, self efficacy lebih sering ditemukan memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Penelitian ini mencoba memberikan bukti empiris pada konteks yang lebih spesifik, yaitu perawat unit poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan, dengan menguji motivasi kerja dan self efficacy secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat; (2) menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja perawat; dan (3) menganalisis pengaruh motivasi kerja dan self efficacy secara simultan terhadap kinerja perawat Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hipotesis yang diajukan adalah H1: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat; H2: self efficacy berpengaruh terhadap kinerja perawat; dan H3: motivasi kerja dan self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Desain tersebut digunakan karena penelitian diarahkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan self efficacy (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja perawat (Y). Penelitian dilakukan pada perawat yang bekerja di unit Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Populasi penelitian terdiri atas 42 perawat Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 42 orang.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada perawat, sedangkan data sekunder diperoleh dari data internal dan dokumen yang relevan dengan penelitian. Instrumen menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap motivasi kerja, self efficacy, dan kinerja.

Motivasi kerja dioperasionalkan melalui aspek kepuasan kerja, komitmen dan keterlibatan, pengakuan dan penghargaan, pengembangan profesional, kesejahteraan mental dan fisik, hubungan sosial di tempat kerja, serta keseimbangan kerja dan kehidupan. Self efficacy diukur melalui dimensi level, strength, dan generality. Kinerja perawat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Analisis data dilakukan dengan SPSS. Tahap analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + e$$

Keterangan: Y = kinerja perawat; α = konstanta; $\beta1$ dan $\beta2$ = koefisien regresi; X1 = motivasi kerja; X2 = self efficacy; dan e = error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Gambaran Variabel

Penelitian melibatkan 42 perawat Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan. Gambaran awal menunjukkan bahwa kinerja secara umum telah berada pada kategori baik, tetapi capaian sangat baik masih terbatas. Hal ini menjadi dasar penting untuk menguji apakah faktor psikologis berupa motivasi kerja dan self efficacy mampu menjelaskan variasi kinerja.

Pada variabel motivasi kerja, hasil jawaban responden menunjukkan kecenderungan positif. Pernyataan mengenai kepuasan terhadap pekerjaan memperoleh mean 4,14, sedangkan kenyamanan lingkungan kerja memperoleh mean 4,07. Keterlibatan aktif dalam tugas memperoleh mean 4,05. Namun, pernyataan mengenai penghargaan atas kinerja memperoleh mean 3,81 dan merupakan salah satu nilai terendah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa aspek penghargaan masih menjadi area yang perlu diperhatikan manajemen.

Pada variabel self efficacy, sebagian besar indikator menunjukkan nilai mean

relatif tinggi. Kemampuan percaya diri dalam memberikan pelayanan memperoleh mean 4,21, kemampuan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan memperoleh mean 4,12, sedangkan kemampuan tetap percaya diri ketika kondisi kerja sibuk memperoleh mean 3,80. Nilai terakhir menunjukkan bahwa keyakinan diri relatif lebih rentan ketika tuntutan pekerjaan meningkat.

Pada variabel kinerja perawat, sebagian besar indikator berada pada kategori baik. Perawat menunjukkan kecenderungan mengikuti prosedur, menyelesaikan tugas tepat waktu, bertanggung jawab, bekerja sama dengan tim, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan mengambil inisiatif membantu pasien. Dengan demikian, kinerja telah memenuhi tuntutan dasar pelayanan, tetapi peningkatan kualitas secara berkelanjutan tetap diperlukan.

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi Pearson setiap item dengan r tabel 0,361. Seluruh item pada variabel motivasi kerja, self efficacy, dan kinerja perawat memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Instrumen

Variabel	Jumlah item	Rentang r hitung	Ket
Motivasi Kerja (X1)	14	,522–0,860	Valid
elf Efficacy (X2)	9	,728–0,924	Valid
Kinerja Perawat (Y)	10	,675–0,940	Valid

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,929 untuk motivasi kerja, 0,938 untuk self efficacy, dan 0,950 untuk kinerja perawat. Seluruh nilai berada di atas batas yang umum digunakan untuk menunjukkan konsistensi internal, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0,929	Reliabel
Self Efficacy (X2)	0,938	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,950	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo menghasilkan signifikansi 0,089. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini memberikan dasar untuk melanjutkan analisis regresi linear berganda.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan self efficacy masing-masing memiliki Tolerance 0,105 dan VIF 9,554. Nilai tersebut masih memenuhi kriteria yang digunakan dalam skripsi, yaitu Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa signifikansi motivasi kerja sebesar 0,093 dan self efficacy sebesar 0,140. Keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keputusan
Normalitas (Monte Carlo)	Sig. 0,089	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,105; VIF 9,554	Tidak ada gejala

Multikolinearitas X2	Tolerance 0,105; VIF 9,554	Tidak ada gejala
Glejser X1	Sig. 0,093	Tidak heteroskedastis
Glejser X2	Sig. 0,140	Tidak heteroskedastis

Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

Y = -0,850 – 0,052X1 + 1,222X2 + e

Konstanta sebesar -0,850 merupakan nilai dasar model ketika motivasi kerja dan self efficacy dianggap tidak berubah. Koefisien motivasi kerja sebesar -0,052 menunjukkan arah hubungan negatif dalam model. Namun, tanda koefisien tidak cukup untuk menyatakan adanya pengaruh karena keputusan akhir ditentukan melalui uji signifikansi. Koefisien self efficacy sebesar 1,222 menunjukkan arah hubungan positif; setiap peningkatan satu satuan self efficacy diperkirakan meningkatkan kinerja sebesar 1,222 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Arah
Konstanta	-0,850	1,971	—
Motivasi Kerja	-0,052	0,106	Negatif
Self Efficacy	1,222	0,149	Positif

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung sebesar -0,486 dengan signifikansi 0,630. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, H1 tidak didukung. Artinya, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Temuan ini menarik karena secara deskriptif motivasi kerja responden cenderung baik. Dengan kata lain, persepsi positif terhadap motivasi tidak otomatis menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan ketika variabel tersebut diuji secara parsial. Salah satu penjelasan yang dapat dipertimbangkan adalah bahwa sebagian besar perawat telah memiliki tingkat motivasi yang relatif baik sehingga variasinya tidak cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja. Data awal juga menunjukkan bahwa 41 dari 42 perawat sudah berada pada kategori kinerja baik.

Aspek penghargaan dan pengembangan profesional masih menunjukkan ruang perbaikan. Nilai mean penghargaan atas kinerja sebesar 3,81 menjadi indikasi bahwa tidak semua perawat merasakan apresiasi secara optimal. Namun, kondisi tersebut belum cukup menghasilkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dalam model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tetap relevan sebagai kebijakan manajerial, tetapi tidak dapat diasumsikan sebagai satu-satunya faktor penentu kinerja.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan pentingnya membedakan antara kondisi deskriptif dan hubungan inferensial. Tingginya rata-rata motivasi menunjukkan kondisi yang baik, sedangkan uji t menguji apakah perubahan motivasi mampu menjelaskan perubahan kinerja secara statistik setelah variabel lain dalam model diperhitungkan. Oleh karena itu, kesimpulan penelitian bukan bahwa motivasi tidak penting, tetapi bahwa pengaruh langsungnya terhadap kinerja tidak terbukti signifikan pada konteks dan model penelitian ini.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Perawat

Self efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai t hitung sebesar 8,225 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa H2 diterima. Temuan ini berarti semakin kuat keyakinan perawat terhadap

kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi kesulitan, beradaptasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Hasil tersebut konsisten dengan kerangka Social Cognitive Theory. Self efficacy memengaruhi cara individu menilai tuntutan pekerjaan dan menentukan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan. Perawat dengan keyakinan diri yang kuat cenderung lebih siap menghadapi tugas yang menantang, tidak mudah menyerah, dan lebih mampu mempertahankan usaha ketika menghadapi tekanan. Dalam pekerjaan keperawatan, karakteristik tersebut relevan karena pelayanan membutuhkan ketepatan prosedur, komunikasi efektif, dan kemampuan mengambil keputusan.

Temuan deskriptif memperkuat hasil inferensial. Pernyataan mengenai kepercayaan diri dalam memberikan pelayanan memiliki mean 4,21, sedangkan kemampuan tidak mudah menyerah memperoleh mean 4,12. Walaupun terdapat aspek dengan nilai lebih rendah, seperti tetap percaya diri dalam kondisi kerja yang sibuk dengan mean 3,80, secara umum keyakinan diri responden berada pada tingkat baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa self efficacy menjadi faktor yang lebih konsisten dalam menjelaskan variasi kinerja pada model penelitian.

Implikasinya bagi manajemen rumah sakit adalah pentingnya menciptakan pengalaman keberhasilan yang berkelanjutan. Pelatihan, pendampingan, pemberian kesempatan untuk menangani tugas secara bertahap, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan tim dapat menjadi sarana untuk memperkuat self efficacy. Upaya tersebut bukan hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga membantu perawat mengubah keyakinan diri menjadi perilaku kerja yang efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Self Efficacy secara Simultan

Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 288,150 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,24 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti motivasi kerja dan self efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil simultan menunjukkan bahwa kinerja perawat perlu dipahami melalui kombinasi faktor pendorong dan faktor keyakinan personal. Motivasi kerja menggambarkan dorongan untuk melakukan dan mempertahankan usaha, sedangkan self efficacy menggambarkan keyakinan bahwa usaha tersebut dapat diwujudkan menjadi tindakan yang berhasil. Keduanya dapat saling melengkapi dalam proses kerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,933 menunjukkan bahwa 93,3% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan self efficacy dalam model penelitian. Sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Besarnya nilai tersebut menunjukkan kemampuan model yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pada sampel penelitian.

T abel 5 Hasil Uji

Pengujian	Nilai	Keputusan
Uji t Motivasi Kerja	-0,486; Sig. 0,630	Tidak signifikan
Uji t Self Efficacy	8,225; Sig. 0,000	Positif dan signifikan
Uji F simultan	288,150; Sig. 0,000	Signifikan
Adjusted R Square	0,933	93,3% variasi dijelaskan model

Secara manajerial, temuan simultan mengandung implikasi bahwa peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya diarahkan pada satu sisi. Manajemen perlu menjaga kondisi yang mendorong semangat kerja

melalui penghargaan, hubungan kerja, pengembangan profesional, dan kesejahteraan. Pada saat yang sama, organisasi perlu memperkuat self efficacy melalui pelatihan, pengalaman kerja positif, mentoring, dukungan atasan, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Pendekatan terpadu tersebut lebih sesuai dengan temuan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja.

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa self efficacy memiliki peranan yang lebih kuat secara parsial dibandingkan motivasi kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai t self efficacy yang jauh lebih besar dan tingkat signifikansinya yang sangat rendah. Oleh karena itu, program peningkatan kinerja di unit poliklinik dapat memberikan perhatian khusus pada pembentukan keyakinan diri perawat, terutama ketika mereka menghadapi kondisi pelayanan yang sibuk dan beragam.

Keterbatasan tersebut tidak mengurangi nilai temuan penelitian, tetapi perlu diperhatikan ketika hasil digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian lain. Penelitian lanjutan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan beberapa rumah sakit, atau membandingkan unit poliklinik dengan rawat inap dan instalasi gawat darurat. Selain itu, penelitian mendatang dapat memasukkan variabel kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, dan dukungan organisasi untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya mencakup perawat pada unit poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan sehingga hasil tidak secara otomatis dapat digeneralisasikan kepada seluruh perawat di rumah sakit lain atau unit pelayanan yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, jumlah responden sebanyak 42 orang mengikuti jumlah populasi yang tersedia, sehingga ruang variasi sampel relatif terbatas. Ketiga, data variabel diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian menghasilkan tiga kesimpulan. Pertama, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat Poliklinik Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung -0,486 dan signifikansi 0,630. Kedua, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan t hitung 8,225 dan signifikansi 0,000. Ketiga, motivasi kerja dan self efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan F hitung 288,150 dan signifikansi 0,000.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,933 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 93,3% variasi kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan, motivasi tetap menjadi bagian dari model yang secara bersama-sama dengan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, M., Karim, R., & Sulaiman, N. (2023). Open system perspective in organizational performance: A modern approach. Journal of Organizational Management, 12(2), 145–158.

Amalia, R., Sari, D., & Putra, H. (2024). Analisis motivasi kerja tenaga kesehatan di rumah sakit daerah. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 12(1), 55–64.

Aprilia, D., Bachrun, R., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja perawat di rumah

sakit. Jurnal Keperawatan Indonesia, 26(2), 120–128.

Bandura, A. (2021). Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual Review of Psychology, 52, 1–26.

Basir, M., Rahman, A., & Yusuf, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 10(2), 98–107.

Cianci, A. M., Klein, H. J., & Seijts, G. H. (2021). The effect of negative feedback on tension and subsequent performance. Journal of Applied Psychology, 106(2), 256–270.

Durán, M. (2021). Systems theory and organizational performance. Systems Research and Behavioral Science, 38(3), 321–334.

Gagné, M., Forest, J., & Vansteenkiste, M. (2022). The multidimensional work motivation scale. European Journal of Work and Organizational Psychology, 31(1), 1–16.

Garcia, P., Restubog, S., & Bordia, P. (2022). Self-efficacy in healthcare professionals. Journal of Health Psychology, 27(5), 1123–1135.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harney, B. (2024). HR systems and organizational performance. Human Resource Management Journal, 34(1), 15–29.

Kim, S., & Lee, H. (2022). Self-efficacy and performance among nurses. Nursing Outlook, 70(4), 567–575.

Koopmans, L., et al. (2021). Measuring individual work performance. Journal of Occupational Health, 63(1).

Labrague, L. J. (2021). Resilience and job performance among nurses. Journal of Nursing Management, 29(7), 1997–2005.

Layli, N., Putra, A., & Dewi, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Jurnal Manajemen Kesehatan, 11(2), 77–85.

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2024). Job satisfaction among nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies, 145, 104567.

Pasaribu, E. S., Arruum, D., Nasution, S. S., Siregar, F. L. S., & Fujiati, I. I. (2025). Motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja perawat dalam resusitasi jantung paru di instalasi gawat darurat. Jurnal Ners, 10(1), 1240–1246.

Rahmawati, D., & Utami, S. (2022). Motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Jurnal Administrasi Rumah Sakit, 8(1), 22–30.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Siby, P. S. (2022). Peranan motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja perawat. INNER: Journal of Psychological Research, 2(3), 227

Siregar, M., & Nasution, H. (2023). Self efficacy dan kinerja tenaga kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9(2), 101–110.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Warshawsky, N., Lake, E. T., & Brandford, C. (2021). Practice environment and nurse outcomes. Medical Care, 59(5), 456–462