

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH SITI KHODIJAH GURAH KABUPATEN KEDIRI

Ghifary Muhammad^{1*}, Endah Kurniawati², Mawar Ratih K³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ghifarymuhammad28@gmail.com , endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id , mawarratih@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikansi pengaruh *self efficacy* dan komitmen kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah yang berlokasi pada JL. Dr. Sutomo No.322, Sukorejo, Kec. Gurah, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal dalam penelitian. Jumlah sampel sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. Sementara secara simultan *self efficacy* dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada R Square yaitu perawat sebesar 0,429 atau 42,9% artinya *self efficacy* dan komitmen kerja memengaruhi variabel kinerja perawat sebesar 42,9% sisanya sebesar 57,1% variabel kinerja perawat dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, komunikasi organisasi, beban kerja, kerja sama tim, dukungan pemimpin dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Komitmen Kerja, Kinerja

Abstrack

This study aims to find out how significant the influence of *self-efficacy* and work commitment is on nurses' performance. This research was conducted at Muhammadiyah Siti Khodijah Hospital located on JL. Dr. Sutomo No.322, Sukorejo, Gurah District, Kediri Regency, East Java. This type of research is quantitative research that includes a hypothesis as an initial conjecture in the research. The number of samples was 36 respondents using the saturated sample technique. The data analysis technique is multiple linear regression using SPSS version 25 software. The results of this study show that partially *self-efficacy* has a positive and significant effect on the performance of nurses at Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Hospital, Kediri Regency. Work commitment partially has a positive and significant effect on the performance of nurses at Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Hospital, Kediri Regency. Meanwhile, simultaneously *self-efficacy* and work commitment have a significant effect on the performance of nurses at Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Hospital, Kediri Regency. Based on the results of the study, the value of the determination coefficient is found in the R Square, namely nurses of 0.429 or 42.9%, meaning that *self-efficacy* and work commitment affect the nurse performance variables by 42.9%, the remaining 57.1% of nurse performance variables are influenced by other variables that are not examined by the researcher in this study such as work motivation, organizational communication, workload, teamwork, leader support and job satisfaction.

Keywords: *Self Efficacy*, Work Commitment, Performance

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 6241

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja dari perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam operasional sebuah rumah sakit. Perawat di rumah sakit merupakan petugas medis yang memberikan layanan langsung kepada pasien sepanjang waktu selama 24 jam (Rumbo & Panggabean, 2021). Dalam mencapai tujuan sebuah rumah sakit dengan sukses, sangat penting mempunyai seorang perawat yang selaras dengan keahlian yang mereka miliki dan mampu menjalani tugas-tugas dengan efisien. Bahwa pengaruh terbesar dari sebuah kesuksesan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh performa dari kinerja perusahaan nya (Kasmir, 2020). Tanpa sebuah performa yang baik dari keseluruhan tim, maka mencapai sebuah tujuan dari rumah sakit dapat menjadi sebuah tantangan berat. Kinerja merupakan hasil dari motivasi dan ketrampilan perawat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu.

(Kasmir, 2020) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu melibatkan kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan tingkat disiplin kerja. Mangku Prawira & Hubeis (dalam Armando et al., 2019) Menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dalam mengembangkan kemampuan perawat agar dapat bekerja dengan baik, perlu memperhatikan beberapa faktor yang telah disebutkan. Dalam mendapatkan kinerja yang optimal dipengaruhi oleh *self efficacy* dan komitmen kerja.

Salah satu aspek yang dapat berdampak negatif pada kinerja perawat adalah tingkat keyakinan diri atau *self efficacy*. Darmawan (dalam Ekowati et al., 2023) juga menekankan bahwa *self efficacy* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Baron & Branscombe (2012) orang yang memiliki *self efficacy* adalah orang yang merasa yakin dengan kemampuannya dalam melakukan hal-hal yang diinginkan. Perawat yang memiliki tingkat *self efficacy* atau keyakinan diri yang tinggi selalu berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka dan juga berupaya mengatasi kesulitan yang muncul.

Pengukuran *self efficacy* menjadi faktor penentu dalam mendorong kinerja perawat, di mana tingkat keyakinan ini memotivasi mereka untuk percaya diri pada kemampuan pribadi dalam menjalankan kegiatan yang bertujuan mencapai hasil optimal. Perawat yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah cenderung merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi masalah yang muncul, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja mereka. *Self efficacy* dapat di artikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang kurang memadai akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas dengan sempurna. Namun sebaliknya, individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan lebih mudah mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Berdasar dengan penelitian yang dilakukan (Hadi, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur DKI Jakarta. Penelitian yang dilakukan (Sakti et al., 2020) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan.

Luthans (1998) menjelaskan bahwa komitmen kerja adalah tindakan yang mencerminkan “loyalitas” karyawan, yang mencakup cara di mana karyawan mengekspresikan perasaan mereka terhadap kemajuan dan kepuasan organisasi tempat mereka bekerja. Sikap loyalitas dapat dikenal melalui tiga aspek, yaitu (1) niat yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, (2) dedikasi penuh dalam memberikan kontribusi kemampuan terbaik untuk organisasi, dan (3) keyakinan serta penerimaan terhadap visi, misi dan tujuan keseluruhan organisasi. Jadi tingkat loyalitas perawat yang lebih tinggi akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Tabel 1 Jumlah Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah dari Tahun 2021 - 2024

Tahun	Profesi	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
2021	Perawat	12	20	32
2022	Perawat	12	20	32
2023	Perawat	12	22	34
2024	Perawat	11	25	36

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Merujuk pada data jumlah perawat pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa pada tahun 2023 dan 2024 adanya penambahan jumlah perawat. Jumlah perawat RS Muhammadiyah Siti Khodijah di tahun sekarang 2024 sebanyak 36 perawat. Mencerminkan bahwa RS Muhammadiyah Siti Khodijah memiliki komitmen dalam mengoptimalkan tenaga perawat untuk memberikan sebuah pelayanan kesehatan yang berkualitas serta yang memadai kepada masyarakat. Namun, hasil survei yang peneliti lakukan terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa kualitas dari pelayanan tenaga kerja perawat kurang maksimal, menjadi keluhan dari pasien.

Maka dari itu perlu diperhatikan untuk mengembangkan seorang perawat agar memiliki sebuah kinerja yang baik. Dalam mendapatkan kinerja yang baik dipengaruhi oleh *self efficacy* dan komitmen kerja. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari tim personalia Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah, tingkat kepuasan pasien selama bulan Agustus mencapai 83,79%, di bulan September mencapai 82,96% dan pada bulan Oktober sebesar 82,82%. Meski pun angka-angka ini sudah berada dalam kategori B (Baik), namun target yang ditetapkan oleh rumah sakit kategori A (Sangat Baik).

Hasil survei yang dilakukan peneliti terkait permasalahan *self efficacy* dan komitmen kerja pada perawat di rumah sakit ini menunjukkan tantangan serius, terutama dalam pelaksanaan tugas sesuai keahlian. Keluhan dari pasien mengenai kualitas pelayanan perawat yang kurang maksimal menjadi indikator rendahnya tingkat keyakinan diri perawat dalam keahlian yang dimiliki dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Selanjutnya, pola rotasi perawat setiap dua bulan sekali pada unit kerja yang berbeda, perawat menghadapi hal-hal dengan tingkatan-tingkatan kesulitan tugas yang bervariasi, seperti berubah-ubahnya peralatan, berbagai macam diagnosis dan sifat dari pasien yang ditemui. Selain itu keterlibatan perawat dalam kegiatan di luar *job desk* utama, seperti proses akreditasi rumah sakit, perawat terlatih klinis terlibat dalam proses administratif akreditasi menjalankan tugas ini di tengah tuntunan di luar *job desk* utama seorang perawat. Berbagai pekerjaan yang dikerjakan perawat, perawat merasa percaya diri dan kurang percaya diri. Kedua hal ini menjadi ukuran dinyatakan bahwa tentunya akan memengaruhi rasa *self efficacy* dari seorang perawat.

Tabel 2 Jumlah Rata-Rata Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah

Kandungan				
NO		PERAWAT		
		Masa Kerja		
	Perawat	≤ 2 Tahun	≥ 2 Tahun	Jumlah
1	Laki laki & Perempuan	-	36	36

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Selain *self efficacy* yaitu komitmen kerja, merujuk pada tabel 2 komitmen kerja perawat terkait dengan masa kerja perawat, mereka yang telah bekerja selama dua tahun akan mengikuti tahap seleksi untuk menilai kompetensi nya. Berfokus pada tabel tersebut

menunjukkan mayoritas dari mereka dengan pengalaman pengetahuan yang memadai. Komitmen kerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah berada di level rendah, bahwa rendahnya komitmen kerja perawat hubungannya dengan organisasi belum sepenuhnya terikat secara emosional. Pasien yang mereka layani untuk di berikan pelayanan klinis atau medis yang terbaik, terlihat pasien mengeluhkan tidak maksimalnya pelayanan perawat yang diberikan kepadanya. Timbulnya keluhan dari pasien terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat, hal ini menjadi sinyal bahwa adanya masalah antara perawat terhadap organisasi.

Adanya permasalahan tentang *self efficacy* dan komitmen kerja, maka kinerja dari perawat bisa saja menurun. Permasalahan yang terjadi, ditemukan terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja perawat dari rumah sakit menunjukkan penurunan dari Oktober 2021 ke April 2022 dan Oktober 2022 ke April 2023. Hal ini menjadi indikator adanya potensi penurunan *self efficacy*, komitmen kerja dan kinerja di antara perawat. Penurunan kinerja perawat bisa terjadi terkait tidak terpenuhinya segala sesuatu yang dibutuhkan oleh perawat dalam pelayanan asuhan, rendahnya kecepatan, ketepatan, tingkat akurasi dalam pelayanan, dan keyakinan diri perawat dalam menangani tugas-tugas mereka atau kurangnya keterlibatan serta komitmen terhadap pekerjaan.

Adanya beberapa permasalahan di atas maka dalam menghadapi perubahan kinerja perawat, pemahaman mendalam tentang *self efficacy* dan komitmen kerja menjadi kunci untuk merinci sebuah solusi dan strategi yang tepat. Dari hasil survey yang peneliti lakukan, terlihat bahwa terdapat penurunan kinerja perawat bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti rendahnya keyakinan diri dan kurangnya keterlibatan serta komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan performa perawat seharusnya tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada pengetahuan keyakinan diri dan komitmen kerja terhadap pekerjaan. Berdasar dengan penelitian yang dilakukan. (Laksmi et al., 2021) menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel *self efficacy* dan komitmen kerja terhadap variabel kinerja.

Semakin besar kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula tujuan yang mereka tetapkan, semakin kuat komitmen mereka terhadap tujuan tersebut, semakin besar pengaruhnya terhadap pilihan karir mereka (Aisyah, 2014). Menegaskan bahwa memperkuat *self efficacy* dan komitmen kerja dapat berdampak positif tidak hanya pada tingkat individu, tetapi juga pada jalur karir dan kontribusi mereka terhadap organisasi Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. Dengan demikian, perawat yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dan komitmen kerja yang kuat akan menjadi aset berharga dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkualitas di institusi ini.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat di definisikan sebagai pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dan sampel penelitian adalah perawat yang berjumlah 36 dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi Pustaka dan dokumentasi. Untuk menguji menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Uji Asumsi Klasik yang mencakup Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Linieritas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Penilaian Variabel *Self Efficacy*

Tabel 3 Penilaian Variabel *Self Efficacy* (X₁)

Item	SS		S		TS		STS		Persentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X 1.1	20	55%	12	32%	4	11%	0	0	100%
X 1.2	16	45%	16	44%	4	11%	0	0	100%
X 1.3	14	39%	19	53%	3	8%	0	0	100%
X 1.4	20	55%	15	41%	1	3%	0	0	100%
X 1.5	13	36%	17	47%	6	17%	0	0	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Penilaian Variabel Komitmen Kerja

Tabel 4 Penilaian Variabel Komitmen Kerja (X₂)

Item	SS		S		TS		STS		Persentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	19	53%	15	42%	2	5%	0	0	100%
X2.2	16	44%	19	53%	1	3%	0	0	100%
X2.3	10	28%	20	56%	6	16%	0	0	100%
X2.4	6	17%	22	61%	8	22%	0	0	100%
X2.5	6	17%	19	53%	11	30%	0	0	100%
X2.6	10	28%	24	67%	2	6%	0	0	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Penilaian Variabel Kinerja Perawat

Tabel 5 Penilaian Variabel Kinerja Perawat (Y)

Item	SS		S		TS		STS		Presentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	10	28%	25	69%	1	3%	0	0	100%
Y1.2	14	39%	20	56%	2	5%	0	0	100%
Y1.3	9	25%	24	67%	3	8%	0	0	100%
Y1.4	10	28%	25	69%	1	3%	0	0	100%
Y1.5	15	42%	18	50%	3	8%	0	0	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-Tailed)	Standar Uji Validitas	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	X1.1	.000		<i>Valid</i>
	X1.2	.000		<i>Valid</i>
	X1.3	.000		<i>Valid</i>
	X1.4	.000		<i>Valid</i>
	X1.5	.000		<i>Valid</i>
	X2.1	.000		<i>Valid</i>

Komitmen Kerja (X ₂)	X2.2	.001	< 0,05	Valid
	X2.3	.000		Valid
	X2.4	.000		Valid
	X2.5	.000		Valid
	X2.6	.000		Valid
	Y.1	.000		Valid
Kinerja Perawat (Y)	Y.2	.000		Valid
	Y.3	.000		Valid
	Y.4	.000		Valid
	Y.5	.000		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji validitas keseluruhannya variabel yaitu variabel *self efficacy* (X₁), komitmen kerja (X₂) dan kinerja perawat (Y) memiliki nilai yang dapat disimpulkan bahwa dari setiap item variabel dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Sig < 0,05 sehingga semuanya dapat dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	.647	0,60	<i>Reliabel</i>
Komitmen Kerja (X ₂)	.869	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Perawat (Y)	.726	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y dapat di lihat bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* (α) variabel *self efficacy* (X₁), komitmen kerja (X₂) dan kinerja perawat (Y) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan item yang diajukan melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden dinilai *reliabel* atau layak dipercayai sebagai alat ukur sebuah variable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45667256
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.077
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bawa hasil dari uji normalitas memiliki nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar .200 atau dapat dinilai > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa layak dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Uj Multiolnearitas			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0.777	1.287	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komitmen Kerja (X_2)	0.777	1.287	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel nilai *Tolerance self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja memiliki kesamaan dengan nilai $0.777 >$ dari $0,10$ dan nilai VIF keduanya sebesar 1.287 bertanda $<$ dari 10 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah mutikolinieritas, hal ini dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Hetroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.	Taraf Signifikan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	1.500	.143	$> 0,05$	Tidak memiliki masalah dalam heteroskedastisitas
Komitmen Kerja (X_2)	-1.840	.075	$> 0,05$	Tidak memiliki masalah dalam heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tebal 10 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskdastisitas pada vaiabel *self efficacy* dengan nilai signifikan sebesar $0,143$ sedangkan variabel komitmen kerja dengan nilai signifikan yaitu $0,075$ jadi dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel miliki nilai signifikan $>$ dari $0,05$ dengan kata lain bahwa dapat diketahui tidak terdapat masalah pada heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Tabel 11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation form Linieririty	Ketentuan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	.067	$> 0,05$	Linier
Komitmen Kerja (X_2)	.135	$> 0,05$	Linier

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 11 di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Sig. Deviation Form Linieririty self efficacy* (X_1) sebesar $0,067 > 0,05$ sedangkan variabel komitmen kerja (X_2) dengan nilai *Sig. Deviation Form Linieririty* sebesar $0,135 > 0,05$ yang dapat disimpulkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat telah linier atau asumsi linier telah terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	.342	H_1 Diterima
Komitmen Kerja (X_2)	.261	H_2 Diterima
Konstanta (a)	5.624	

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,624 + 0,342X_1 + 0,261X_2$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5,624 artinya bahwa *self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja (X_2) nilai tetap maka, kinerja perawat (Y) memiliki nilai sebesar 5,624
2. Koefisien regresi *self efficacy* (X_1) sebesar 0,342 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (X_1) bertambah satuan satuan maka variabel kinerja perawat (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.342.
3. Koefisien regresi komitmen kerja (X_2) sebesar 0.261 menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja (X_2) bertambah satuan satuan maka variabel kinerja perawat (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.261.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji t Parsial

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	2.504	.017	2.034	H ₀ Ditolak H ₁ Diterima
Komitmen Kerja (X_2)	2.607	.014	2.034	H ₀ Ditolak H ₂ Diterima

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 13 Uji Hipotesis dapat diketahui pengaruh antara variabel dari *self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y). Berdasarkan hasil tersebut, perhitungan melalui perangkat SPSS diketahui bahwa :

1. Pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan ketahu bahwa nilai t hitung sebesar 2.504 dengan nilai signifikansi 0,017 atau dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel (2.034) sehingga dapat diketahui bahwa H₀ ditolak H₁ diterima yang berarti variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Pengaruh komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan ketahu bahwa nilai t hitung sebesar 2.607 dengan nilai signifikansi 0,014 atau dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel (2.034) sehingga dapat diketahui bahwa H₀ ditolak H₂ diterima yang berarti variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji F Simultan

Variabel	F hitung	Sig.	F tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1) Komitmen Kerja (X_2)	12.383	.000 ^b	3.28	H ₀ Ditolak H ₃ Diterima

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 14 di atas menunjukkan keseluruhan dari variabel *self efficacy* dan komitmen kerja memiliki nilai f hitung sebesar 12.383 dengan nilai signifikansi 0,000 atau dapat dikatakan nilai F hitung $> F$ tabel (3,28) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima yang berarti variabel *self efficacy* dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjust R Square
0.655	0.429	0.394

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2024

Tabel 15 di atas merupakan bagian hasil dari uji regresi linier berganda yang dapat disebut sebagai analisis koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan sebagai pengukur besarnya pengaruh *self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu terhadap variabel kinerja perawat (Y). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0.429 yang dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 42,9% sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri

Hipotesis 1. *Self efficacy* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh antara *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.342 dengan nilai t hitung sebesar 2.504 $>$ nilai t tabel sebesar 2.034 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.017, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja perawat (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya yaitu positif, artinya semakin tinggi responden memersepsikan *self efficacy* (X_1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja perawat (Y), begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hadi, 2023) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur DKI Jakarta.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri

Hipotesis 2. Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh antara komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.261 dengan nilai t hitung 2.607 $>$ nilai t tabel 2.034 dan memiliki signifikansi sebesar 0.014, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, artinya semakin tinggi responden mepersepsikan komitmen kerja (X_2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja perawat (Y), begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harianja et al., 2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Hermia Depok. Penelitian (Auliyani et al., 2023) mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang X.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri

Hipotesis 3. *Self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat (Y) adalah diterima. Berdasarkan hasil uji F tersebut, didapatkan nilai F hitung sebesar $12.383 >$ nilai F tabel sebesar 3.28 dan memiliki signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X_1) dan komitmen kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laksmi et al., 2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel *self efficacy* dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien 0.342 dengan nilai t hitung sebesar $2.504 >$ t tabel 2.034 dan memiliki nilai signifikan $0.017 < 0,05$. Artinya hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja perawat yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.
2. Komitmen Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien 0.261 dengan nilai t hitung sebesar $2.607 >$ t tabel 2.034 dan memiliki nilai signifikan $0.014 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja perawat yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.
3. *Self Efficacy* (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai F hitung sebesar $12.383 >$ F tabel 3.28 dan memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* dan komitmen kerja terhadap kinerja perawat yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. (2014). The Influence of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Innovativeness and Organizational Commitment on the Performance of the Echelon III Employees in Palembang. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(12), 223-229. <https://www.ijsr.net/archive/v3i12/U1VCMTQzNDE=.pdf>
- Alkaresi, R. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pangeran*. Universitas Islam Riau.
- Apriliani, N., Lumbaraja, P., & Sirojuzilam (2022). *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kerja Sama Tim Kinerja Karyawan di Bukit Duabelas Jambi Taman Nasional Dimoderatori oleh Pemimpin Mendukung*. 504-521.
- Armando, F., Adolfini, & Saerang, R. T. (2019). Analisis Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 241-250.
- Arum, (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda SPSS*. Semarang University Perss.
- Auliyani, O. I., & Adriansyah, A. A. (2023). The Effect of Workload, Work Commitment and Work Motivation on Employee Performance at BPJS Employment Branch X. *Jurnal Of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(2), 802-812
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *Annual Review of Psychology*.

- 44(9), 1175-1184. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy (the exercise of control)* New York: W.H. Freeman and Company
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2012). *Social Psychology* 13 th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Chin, W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods For Bussines Research*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018) Self-Efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and percieved workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891-907.
- Ekowati, Y., Hidayah, S., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Phapros TBK Wilayah Jateng DIY. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 43-55. <https://doi.org/10.35829/magisma.v11i1.275>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gani, I., & Amalia. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV. ANDI Offset.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93-108. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>
- Hadi, P. (2023). The Influence of Self-Efficacy On Employee Performance Mediated by Work Motivation and Work Engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(2), 653-661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusumaputri, E. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (ke-1)*. CV. Budi Utama.
- Luthans. (1998). *Organizational Bhavior*. Seventh Edition. Singapore McGraw-Hill
- Laksmi, N, P, D, P., Kawiana, I, G, P., & W. Yayati, A, D, I, I. (2021). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 468-475
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Pattyranie, H., & Andriani, H. (2024). *Pengetahuan dan Sikap Perawat Tentang Kode Etik Keperawatan Rumah Sakit x di Jakarta*. 5(July), 5578-5585. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.26600>
- Putri, A. R., & Rahmat Syah, T. Y. (2018). Influence of Organizational Commitment and Self Efficacy on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variabels. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technolog (IATJSET)*, 5(8), 72-78. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2018.588>
- Qadariah, M. Shabri Abd. M., & Sofyan I. (2019). Mediating Effect of Employee Performance on the Influences of job Embeddedness, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on the Public Organizational Performance. *Journal of Bussines and Management (IOSR)* 21(2), 55-62. <https://doi.org/10.9790/487X-2102015562>
- Rahmawati, M., & Jauhari, A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Jurnal Ilmiah Akutansi Keuangan dan Bisnis, Value*, 3(2), 25-36. <https://doi.org/10.36490/value.v3i2.400>
- Rahim, H. A., & Irwansyah, I. (2021). Diferensiasi Peran Perawat Laki-Laki dan Perempuan di RSUD Haji Kota Makassar. *Sosiologi*, 1,1-9.
- Rahmatullah, G. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Asuransi

- Umum Bumi Putera. *Skripsi*, 1-150. <https://repository.uir.ac.id/14535/1/175210685.pdf>
- Ricardianto, P. (n.d.). (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Business & Economics / Human Resources & Personnel Management*. Media Sains Indonesia.
- Robbins., & Judge, A. T. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumbo, H., & Panggabean, C. (2021). Kinerja Perawat Rumah Sakit Anutapura Sulawesi Tengah. *Healthy Tadulako Journal*, 7(2), 109-117
- Sakti, P. D., Haribowo, P & Riyanto, M. (2020). The Influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang. *Journal Of Bussines Studies (JOBS)*, 6(1), 13-22
- Salam, W. (2020). *Komitmen Organisasi, Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pers UNPAM.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Pusat Studi Agama dan Masyarakat.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Jurnal Among Makarti*, 16(1), 64-77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saputra, C., Marzolima, & Rama, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Online Mahasiswa*, 10, 1-15.
- Setiawan, A. (2017). *Analisis Data Statistik*. Salatiga: Tisara Grafika Salatiga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Journal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 1-12.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, anggota IKA-API DKI Jaya.