



Hubungan *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin

Ahmad Yoga Saputra, Ida Sa'diatul Hayati, Noor Amaliah, Yustan Azidin

Program Studi S1 Keperawatan, Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Jl. S. Parman Kompleks RS Islam, Ps. Lama, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70114

*Penulis Korespondensi : a.yoga270104@gmail.com

Abstract Nurses' performance plays a vital role in ensuring the quality of healthcare services provided to patients. However, in Indonesia, nurses' performance remains relatively low, which is partly attributed to inadequate levels of work motivation. Work motivation itself is shaped by several factors, one of the most influential being self-efficacy, defined as an individual's confidence in their ability to perform tasks effectively. This study aimed to investigate the relationship between self-efficacy and work motivation among inpatient nurses at Banjarmasin Islamic Hospital. A quantitative correlational design with a cross-sectional approach was used. The study population included all 75 inpatient nurses, with 63 participants selected through quota sampling. Data collection employed two instruments: a self-efficacy questionnaire adapted from Basari's research and a work motivation questionnaire developed by Mubarok. The collected data were analyzed using the Spearman rank correlation test with a 0.05 significance level. Findings revealed that most nurses (76.2%) had moderate levels of self-efficacy, while the majority also reported moderate levels of work motivation (55.6%). Statistical testing indicated a correlation coefficient (r) of 0.510 and a significance value ($p = 0.001$), demonstrating a moderate, positive, and statistically significant relationship between self-efficacy and work motivation. These results suggest that the stronger a nurse's belief in their competence, the greater their motivation to perform work-related tasks. The study concludes that self-efficacy is a critical determinant of work motivation among inpatient nurses, highlighting the need for hospital management to implement strategies that strengthen nurses' confidence and abilities. Interventions such as training, mentoring, and continuous professional development are recommended to enhance self-efficacy, which in turn can improve work motivation and overall performance, thereby contributing to higher-quality healthcare delivery.

Keywords: Banjarmasin Hospital, Inpatient Care, Nurses, Self-efficacy, Work Motivation

Abstrak. Kinerja perawat merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, data menunjukkan kinerja perawat di Indonesia masih rendah, salah satunya disebabkan oleh motivasi kerja yang belum optimal. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *self efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan rancangan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap yang berjumlah 75 orang. Sampel sebanyak 63 perawat diambil menggunakan teknik *Quota Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *self efficacy* yang diadopsi dari penelitian Basari dan kuesioner motivasi kerja dari Mubarok. Hasil: Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (76,2%) memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori sedang. Tingkat motivasi kerja perawat juga mayoritas berada pada kategori sedang (55,6%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,510 dengan nilai signifikansi (p -value) 0,001 ($p < 0,05$). Terdapat hubungan yang sedang, positif, dan signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan perawat terhadap kemampuannya (*self efficacy*), maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Perawat, Rawat Inap, Rumah Sakit Banjarmasin, *Self efficacy*

1. LATAR BELAKANG

Perawat memiliki peranan yang sangat penting sangat penting dan sebagai penentu dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat paling lama dan sering berinteraksi dengan pasien, bahkan dalam kurun waktu 24 jam pasien bersentuhan dengan pelayanan keperawatan. Selain itu, perawat merupakan tenaga kesehatan paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya (Ningrum et al., 2023).

Tuntutan masyarakat atas pelayanan keperawatan semakin meningkat. Perawat mempunyai andil dan tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas Perawat sebagai tenaga profesi pemberi layanan keperawatan dituntut bekerja optimal, serta memiliki kinerja yang baik. Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan memerlukan motivasi karena dengan motivasi perawat akan bekerja semaksimal mungkin (Susanti, 2019).

Berdasarkan penelitian Mukhtar dalam Manuhutu (2023) melihat kinerja perawat rumah sakit di beberapa negara. Penelitian ini mencatat di rumah sakit Sudan sebesar 32% sebagai kinerja terendah, sementara di Rumah Sakit Tengku Ampua Afzan (HTTA) Kuantan Pahang mencapai 76,5% dengan kinerja perawat tertinggi. World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa Indonesia termasuk dalam lima negara dengan kinerja perawat terendah (Rahmadhani et al., 2024). Hasil survei tahun 2018 yang dilakukan di berbagai rumah sakit di seluruh Indonesia menunjukkan bahwa kinerja perawat mencatat angka 36,4% perawat mengalami kinerja yang tidak kompeten atau tidak terampil (Risksedas, 2018). Penelitian (Zakiyah, 2020) di salah satu rumah sakit di Kalimantan Selatan, menunjukan 46,6% perawat memiliki kinerja yang rendah. Beberapa faktor berkontribusi terhadap kinerja yang kurang memuaskan ini, antara lain motivasi yang rendah, kurangnya pelatihan yang memadai, dan beban kerja yang tinggi. Kinerja yang rendah, berdampak negatif terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Nurjanah dalam Rahayu, 2024).

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya (Saswati, 2021). Motivasi dapat dipandang sebagai sebagai satu ciri yang ada pada tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja dapat mengalami perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu, dapat berubah tergantung apa yang dialami selama bekerja, dapat mengalami kenaikan atau penurunan motivasi. Motivasi untuk bekerja sangat penting pengaruhnya bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa motivasi para pegawai untuk bekerja sama

maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Budiman et al., 2024). Dampak motivasi kerja yang menurun adalah disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini juga terjadi pada tenaga kesehatan baik instalasi pemerintah maupun swasta (Sahputri et al., 2024).

Rendahnya motivasi perawat berpotensi mengancam kepuasan pengguna pelayanan kesehatan dan reputasi rumah sakit sebagai produsen pelayanan kesehatan (Rahmadhani et al., 2024). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi umur, minat, jenis kelamin, dan sikap positif, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi upah dan gaji, keamanan kerja, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, gaya kepemimpinan, pendidikan, masa kerja dan suasana kerja (Ambarwati et al., 2024). Salah satu sikap positif yaitu *self efficacy*.

Self efficacy adalah suatu kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan (Tri Gunarto et al., 2024). Terdapat tiga aspek utama yang membedakan efikasi diri setiap individu yaitu kesulitan tugas, keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, dan aplikasi *self efficacy* dalam berbagai situasi. Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan *self efficacy* yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman dari orang lain, informasi, dan keadaan fisiologis dan emosional (Octaviana, 2023).

Menurut Gibson dalam Yofi (2022), kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi, akan berpengaruh pada peningkatan motivasi pada dirinya untuk berbagai hal dalam pekerjaan, sehingga dapat diduga bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh positif terhadap motivasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap motivasi dalam konsep *self efficacy* (Noviawati dan Rajapakshe dalam Yofi, 2022). Menurut Li (2023) terdapat hubungan positif antara *self efficacy* karyawan dan motivasi karyawan. *Self efficacy* karyawan dipandang sebagai prediktor penting dari motivasi dan usaha intrinsik. Organisasi dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan dengan menciptakan siklus pengembangan diri, menetapkan tujuan yang menantang, memberikan umpan balik yang tepat, mendorong kerja sama tim dan dukungan sosial. *Self efficacy* yang tinggi pada dasarnya dapat meningkatkan motivasi.

Studi pendahuluan telah dilakukan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Studi menunjukkan terdapat 31 perawat berhenti atau diberhentikan dalam tiga tahun terakhir.

Pemberhentian ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain lamaran pengajuan ke rumah sakit lain tanpa pemberitahuan dan mengundurkan diri karena mengikuti tes CPNS. Pemberhentian tersebut sudah sesuai dengan peraturan rumah sakit. Studi juga mencatat terdapat 13 keluhan terkait pelayanan keperawatan yang kurang memuaskan dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Selanjutnya dilakukan wawancara dengan 8 perawat ruang Alfarabi (5 perawat) dan Arrazi (3 perawat). Hasil wawancara mengungkapkan: ada 1 perawat mengalami penurunan motivasi kerja akibat tekanan dan gangguan pada sistem rekam medis elektronik; 4 perawat lainnya mengatakan bahwa terkadang mengalami perubahan suasana hati dan motivasi kerja karena masalah pribadi, tuntutan ekonomi, serta gangguan pada sistem rekam medis elektronik; 3 perawat lainnya mengaku masih memiliki motivasi kerja yang baik. Wawancara tersebut juga mencatat: 6 perawat mengungkapkan bahwa kepercayaan diri berhubungan dengan motivasi kerja, karena kepercayaan diri yang tinggi sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sebagai perawat.

Berdasarkan latar belakang, teori, dan fenomena yang diuraikan di atas, untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan bagi rumah sakit, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Antara *Self efficacy* dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai strategi peningkatan motivasi kerja perawat serta kontribusinya terhadap kualitas pelayanan keperawatan menjadi lebih baik. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu metode bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk meningkatkan motivasi kerja pada perawat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan cross-sectional untuk menilai hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* perawat, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas perawatan, dengan parameter magnitude, strength, dan generality, sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja perawat yang dipengaruhi oleh sifat pekerjaan, sifat individual pekerja, insentif, persaingan positif, dan lingkungan atau situasi. Populasi penelitian terdiri dari 75 perawat yang bertugas di ruang Al Biruni, Al Haitam, Al Farabi, Al Razi, dan Paviliun Ibnu Sina, dengan sampel sebanyak 63 perawat yang diperoleh menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling dengan penentuan kuota sesuai jumlah per ruangan. Penelitian ini

dilaksanakan pada bulan Maret hingga April 2025 di lokasi tersebut. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner *self-efficacy* dengan 20 pertanyaan, serta kuesioner motivasi kerja dengan 16 pertanyaan, keduanya menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat keyakinan diri dan motivasi kerja perawat. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui karakteristik sampel, dan uji analisis korelasi menggunakan Pearson Product Moment untuk menentukan hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja perawat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

No	Kelompok Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	20 – 29	21	33,3
2	30 – 39	34	54,0
3	40 – 50	8	12,7
Total		63	100%

Sumber : pengambilan data sekunder

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa dari total 63 responden, mayoritas atau sebanyak 34 perawat (54,0%) berada dalam rentang usia 30-39 tahun. Kelompok usia terbesar kedua adalah 20-29 tahun dengan 21 perawat (33,3%), dan sisanya sebanyak 8 perawat (12,7%) berada pada kelompok usia 40-50 tahun.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Perempuan	54	85,7
2	Laki-laki	9	14,3
	Total	63	100%

Sumber : pengambilan data sekunder

Hasil analisis pada tabel 2. menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 63 responden, sampel penelitian didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan, yang berjumlah 54 orang (85,7%). Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang (14,3%).

B. Analisa univariat

Tabel 3. *self efficacy*

No	Kategori <i>Self efficacy</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tinggi (Skor 58-76)	9	9,7
2	Sedang (Skor 39-57)	48	76,1
3	Rendah (Skor 19-38)	6	14,2
	Total	63	100%

Sumber : pengambilan data primer

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 48 perawat (76,2%), memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori sedang. Sementara itu, 10 perawat (15,9%) memiliki *self efficacy* tinggi dan hanya sebagian kecil, yaitu 5 perawat (7,9%), memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah. Dengan nilai total tertinggi adalah pertanyaan nomor 1 dengan nilai total 212, Nilai terendah adalah pertanyaan nomor 15 dengan nilai total 170.

Tabel 4. motivasi kerja

NO	Kategori Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tinggi (Skor 48-64)	27	42,9
2	Sedang (Skor 32-47)	35	55,6
3	Rendah (Skor 16-31)	1	1,5
Total		63	100%

Sumber : pengambilan data primer

Berdasarkan Tabel 4., dapat dilihat bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 35 perawat (55,6%), memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang. Sebanyak 27 perawat (42,9%) menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan hanya 1 perawat (1,6%) yang berada dalam kategori motivasi kerja rendah. Dengan total skor paling tinggi Pertanyaan nomor 8 memiliki total skor, yaitu 205. Untuk pertanyaan yang memiliki total skor paling rendah adalah Pertanyaan nomor 15 dengan total skor 144.

C. Analisis bivariat

Tabel 5. Tabulasi Silang Hubungan *Self efficacy* dengan Motivasi kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin

Self efficacy		Motivasi Kerja						Total	
		Rendah		Sedang		Tinggi		F	%
No		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Rendah	1	16,7	4	66,7	1	16,7	6	9,7
2	Sedang	0	0	30	62,5	18	37,5	48	76,1
3	Tinggi	0	0	1	11,1	8	88,9	9	14,2
	Total	1	1,5	35	55,6	27	42,9	63	100
S		Korelasi 0,510				Korelasi 0,510			

Sumber : Hasil hitung dengan komputer

Hasil tabel 5. diatas menunjukan bahwa hasil analisa responden di rawat inap dengan *self efficacy* perawat sedang sebanyak 48 orang (76,1%) *self efficacy* perawat tinggi 9 orang (14,2%) *self efficacy* perawat rendah 6 orang (9,7%). Hasil analisa responden di rawat inap dengan motivasi kerja perawat sedang sebanyak 35 orang (55,6%) motivasi kerja perawat tinggi 27 orang (42,9%) motivasi kerja rendah 1 orang (1,5%).

Ada hubungan yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja perawat, korelasi yang bermakna sedang ($r=0,510$), semakin tinggi *self efficacy* seorang perawat, maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya.

D. Tingkat *self efficacy* perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat (76,2%) memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori sedang. Nilai total tertinggi adalah pertanyaan nomor 1 dengan nilai total 212, Nilai terendah adalah pertanyaan nomor 15 dengan nilai total 170.

Nilai skor tertinggi ditemukan pada pertanyaan nomor 1 "Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika saya sungguh-sungguh dalam melakukannya". Ini menunjukkan bahwa semakin perawat memiliki keyakinan yang kuat dengan kegigihan, mereka dapat mengatasi kesulitan. Temuan ini sesuai dengan Octaviana (2023) yang menjelaskan indikator strength dalam konsep *self efficacy* yang menjelaskan seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Nilai skor terendah ada pada pertanyaan nomor 15 "Saya butuh bantuan rekan kerja saya dalam mengatasi permasalahan saya". Menurut penjelasan Kartika dalam Octaviana (2023) pengalaman orang lain (*vicarious experiences*) meskipun mengamati keberhasilan orang lain dapat meningkatkan *self efficacy*, ketergantungan yang tinggi pada bantuan eksternal justru kemungkinan dapat menandakan *self efficacy* yang rendah.

Temuan ini juga menjelaskan bahwa sebagian besar perawat cukup yakin dengan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, sudah mencapai tingkat keyakinan diri yang optimal untuk menghadapi segala tantangan pekerjaan. Menurut Sabil (2023) ketika seseorang menghadapi kesulitan, orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dan lebih gigih untuk mencapai tujuan. Mereka melihat hambatan sebagai tantangan yang bisa diatasi, bukan sebagai alasan untuk menyerah. Menurut Agustina (2019) individu dengan *self efficacy* sedang memiliki keyakinan yang cukup, tetapi mungkin merasa kurang yakin atau mengalami keraguan dalam situasi yang menantang atau tidak familiar. Tingkat *self efficacy* yang tidak maksimal ini dapat di jelaskan melalui beberapa faktor yang memengaruhinya, sebagaimana dikemukakan dalam tinjauan pustaka. Salah satu faktor yang paling relevan dalam konteks ini adalah keadaan fisiologis dan emosional. Stres dan kecemasan yang dialami saat bertugas dapat menurunkan keyakinan diri. Hal ini sangat sejalan dengan temuan pada studi pendahuluan, di mana perawat melaporkan adanya penurunan motivasi akibat tekanan dan gangguan pada sistem rekam medis elektronik serta masalah pribadi yang memengaruhi suasana hati. Faktor-faktor eksternal seperti tekanan kerja dan masalah teknis tersebut secara

langsung berdampak pada kondisi emosional perawat, yang pada akhirnya menghambat pembentukan *self efficacy* yang tinggi.

E. Tingkat motivasi kerja perawat

Sejalan dengan tingkat *self efficacy*, hasil penelitian juga menemukan bahwa mayoritas perawat (55,6%) memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang. Meskipun persentase perawat dengan motivasi tinggi juga cukup besar (42,9%), dan untuk total skor paling tinggi Pertanyaan nomor 8 memiliki total skor, yaitu 205. Untuk pertanyaan yang memiliki total skor paling rendah adalah Pertanyaan nomor 15 dengan total skor 144.

Skor tertinggi pada pertanyaan nomor 8 "Saya seharusnya merasa bangga bila dapat memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik". Hal ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg dalam Siswanto (2024), di mana pencapaian adalah salah satu faktor motivator yang membuat individu merasa bangga dengan hasil kerjanya. Skor terendah ada pada pertanyaan nomor 15 "Bila hasil kerja saya tidak dihargai oleh orang lain, saya akan merasa kecewa". Ini juga selaras dengan teori Herzberg, yang menyebutkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari atasan atau rekan kerja merupakan faktor motivator penting.

Jadi, secara keseluruhan, distribusi motivasi kerja yang mayoritas berada di tingkat sedang dapat dipahami sebagai hasil kemungkinan interaksi antara faktor intrinsik yang kuat (seperti kebanggaan akan pekerjaan) dan faktor ekstrinsik yang mungkin belum optimal (seperti pengakuan dan penghargaan). Hal ini mencerminkan apa yang dijelaskan dalam tinjauan pustaka, bahwa motivasi kerja dapat mengalami perubahan sebagai hasil dari interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja, termasuk bagaimana hasil kerja dihargai, memegang peranan penting dalam menjaga atau bahkan meningkatkan motivasi perawat.

F. Analisis hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja

Puncak dari analisis penelitian ini adalah pembuktian hipotesis mengenai hubungan antara *self efficacy* dan motivasi kerja. Hasil uji statistik Spearman rank menunjukkan adanya hubungan yang sedang, positif, dan signifikan ($r = 0,510$ $p < 0,05$) antara kedua variabel. Hubungan positif ini menegaskan bahwa semakin tinggi keyakinan perawat terhadap kemampuannya (*self efficacy*), maka semakin tinggi pula dorongan atau motivasi kerjanya.

Temuan ini secara kuat mendukung kerangka teori yang digunakan, terutama teori kognitif sosial dari Bandura. Dalam teori tersebut, *self efficacy* merupakan salah satu proses fundamental yang memengaruhi motivasi (motivational processes). Kepercayaan akan

kemampuan diri memengaruhi motivasi dalam beberapa hal, seperti menentukan tujuan yang ingin dicapai, seberapa besar usaha yang akan dikerahkan, dan seberapa kuat ketahanan dalam menghadapi kesulitan serta kegagalan. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan lebih termotivasi untuk berusaha keras dan bangkit dari kegagalan, sementara individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah menyerah. Hasil penelitian ini juga konsisten dan memperkuat temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya Li (2023), yang menemukan adanya hubungan positif di mana *self efficacy* karyawan menjadi prediktor penting bagi motivasi intrinsik. Didukung oleh Mohammad Yofi Satria (2022), yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Selaras dengan temuan Siby dkk (2022), yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Jadi, hubungan yang tergolong sedang ini menunjukkan bahwa keyakinan diri seorang perawat terhadap kemampuannya (*self efficacy*) memiliki peran yang tidak bisa diabaikan dalam mendorong motivasi kerja mereka. Dengan kata lain, perawat yang merasa lebih yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, cenderung memiliki semangat dan dorongan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika keyakinan diri mereka menurun, motivasi mereka juga berpotensi ikut menurun.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan *self-efficacy* dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa tingkat *self-efficacy* perawat sebagian besar berada dalam kategori sedang, dengan persentase 76,2% dari total 63 responden, sedangkan tingkat motivasi kerja perawat mayoritas juga tergolong sedang, yaitu sebanyak 55,6% dari total responden. Hasil uji statistik Spearman rank menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara *self-efficacy* dan motivasi kerja perawat dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 dan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang perawat, semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen Rumah Sakit Islam Banjarmasin merancang program yang secara spesifik bertujuan meningkatkan kepercayaan diri perawat, misalnya melalui lokakarya atau pelatihan rutin yang menekankan pengembangan keterampilan klinis, manajemen stres, dan komunikasi asertif. Selain itu, sistem umpan balik yang konstruktif dan suportif perlu diterapkan secara rutin oleh pihak manajemen, khususnya kepala ruangan, serta program mentoring antara perawat senior dan junior perlu

dioptimalkan untuk memberikan dukungan dan menjadi model peran yang dapat meningkatkan *self-efficacy*.

DAFTAR REFERENSI

- Agustiana, N., Supriadi, N., & Komarudin, K. (2019). Meningkatkan kemampuan penalaran matematis dengan penerapan pendekatan bridging analogy ditinjau dari self-efficacy. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 7(1), 61–61.
- Ambarwati, T. J., Rahmawati, I., & Lestari, I. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi perawat berbasis Self-Determinant Theory terhadap penerapan pendidikan kesehatan kepada pasien pre operasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Institutional Repository STIKes PPNI*. <https://repositori.stikesppni.ac.id/handle/123456789/3195>
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. (2018). Laporan Nasional Riskesdas 2018. Lembaga Penerbit Balitbangkes. <https://repository.badankebijakan.kemkes.go.id/id/eprint/3514/1/Laporan%20Riskesdas%202018%20Nasional.pdf>
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy. In *Encyclopedia of Psychology* (Vol. 7, pp. 212–213). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10522-094>
- Budiman, N., Norkhalisah, D., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/478>
- Li, X. (2023). The relationship between employee self-efficacy and employee motivation. *Frontiers in Humanities and Social Sciences*, 3(8), 72–76. <https://doi.org/10.54691/FHSS.V3I8.5539>
- Manuhutu, C. (2023). Hubungan motivasi dan konsep diri dengan kinerja perawat pelaksana dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. *Repository UKIM*. <https://repository-kes.ukim.ac.id/id/eprint/572/>
- Rahayu, Y. R. S. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk I Pusdokes Polri. [
- Rahmadhani, P., & Efendi, I. M. A. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan. *Jurnal Ilmiah Pannmed*. <https://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP/article/view/1299>
- Sabil, R. A., & S. S. Pd. (2023). Efikasi diri membangun kesuksesan dalam manajemen perbankan. *Nas Media Pustaka*.
- Sahputri, A., Devi Fitriani, A., & Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia. (2024). Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 338–346. <https://doi.org/10.31004/JN.V8I1.20345>
- Saswati, R. (2021). Motivasi kerja. [Detail penerbit perlu dilengkapi].

- Siby, P., & Valentino, N. D. (2022). Kinerja perawat: Bagaimana peranan motivasi dan self-efficacy? *INNER: Journal of Psychological Research*, 1(4), 223–234. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/320>
- Siswanto. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Tesis Magister, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya). <http://repo.darmajaya.ac.id/19049/>
- Susanti, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang tahun 2018. Repository Helvetia. <http://repository.helvetia.ac.id>
- Tri Gunarto, S., Wijaya, D., & Fakultas Keperawatan Universitas Jember. (2024). Pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap perilaku response time melalui self efficacy perawat IGD. *JI-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 8(1), 18–29. <https://doi.org/10.33006/JIKES.V8I1.786>
- Yofi, M. S. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(3). <https://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17998>
- Zakiah, N. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin tahun 2020 (Disertasi Doktor, Universitas Islam Kalimantan MAB).