ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i4.6054

SELF-EFFICACY, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD TAPAN

Self-Efficacy, Training, and Work Environment toward the Performance of Nurses at RSUD Tapan

Diki Okta Dwinasa & Febsri Susanti
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang
dikioktadwinasa02@gmail.com; febsrisusanti@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 18, 2025	May 15, 2025	May 27, 2025	Jun 1, 2025

Abstract

Initial observations at RSUD Pratama Tapan identified issues in nurse performance, including delayed task completion, low initiative, and ineffective internal communication. These conditions highlight the need to examine the factors influencing nurse performance. This study aims to analyze the effects of self-efficacy, training, and work environment on nurse performance at RSUD Tapan. A quantitative approach was applied using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to all 42 nurses using total sampling. Data were analyzed using multiple linear regression to test the influence of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that self-efficacy, training, and work environment all have a positive and significant effect on nurse performance. These findings emphasize that enhancing confidence through self-efficacy, providing high-quality training, and creating a supportive work environment are essential strategies for sustainably improving nurse performance. Therefore, hospital management should consider these three aspects as key components in efforts to improve the quality of healthcare services.

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Keywords: Self-Efficacy; Training; Work Environment; Nurse Performance; Multiple Linear Regression

Abstrak: Berdasarkan observasi awal di RSUD Pratama Tapan, ditemukan permasalahan dalam kinerja perawat, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif, dan kurangnya efektivitas komunikasi internal. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Tapan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner, dan pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling* terhadap 42 perawat. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan rasa percaya diri melalui efikasi diri, penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mempertimbangkan ketiga aspek tersebut sebagai strategi peningkatan mutu pelayanan tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Self Efficacy; Pelatihan; Lingkungan Kerja; Kinerja Perawat; Regresi Linier Berganda.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi. Dalam dunia bisnis dan pelayanan publik, kualitas SDM sangat menentukan efektivitas dan efisiensi operasional . Salah satu aspek krusial yang mencerminkan pentingnya peran SDM adalah sistem layanan administrasi kantor. Sistem ini menjadi penopang dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam instansi pelayanan publik seperti rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Organisasi dan lembaga hanya dapat tumbuh dan berfungsi secara berkelanjutan jika didukung oleh SDM yang berkualitas (Marpaung 2022).

Menurut Anggereni (2018) kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dalam organisasi tersebut. Kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan, serta dapat diukur melalui keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Septianti et al. (2023) yang menekankan bahwa kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator penting dari performa kerja mereka.

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kepribadian, motivasi, disiplin kerja,

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesetiaan, dan dedikasi (Susanti et al., 2023). Faktor-faktor ini berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan landasan teoritis terkait variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan (Ni Made Widnyani et al. 2022) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi frontline PT BPR. Selain itu, penelitian oleh Indriyani et al. (2023) di Biro Umum dan Protokol Sekretariat Provinsi Bali menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemandirian, kompetensi, dan lingkungan kerja (Ardhana et al., 2024). Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam membentuk kualitas kinerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pratama Tapan didirikan pada Maret 2017 dan mulai beroperasi untuk umum pada 1 Agustus 2017. Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang baru berkembang, RSUD Pratama Tapan dituntut untuk senantiasa berbenah guna meningkatkan kualitas pelayanan. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sebab, pelayanan kesehatan yang optimal sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja, baik medis maupun non-medis, yang terlibat langsung dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di RSUD Pratama Tapan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas administrasi, rendahnya inisiatif dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya efektivitas komunikasi internal. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, yang perlu dikaji lebih lanjut untuk menemukan solusi yang tepat (Sarip & Mustangin, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan otonomi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Pratama Tapan, serta untuk mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja tersebut, sehingga dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan kondisi aktual di lapangan tanpa melakukan generalisasi yang bersifat luas. Melalui pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivistik, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), ata yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode statistik guna mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi efikasi diri (X1), pelatihan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Pratama Tapan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui kuesioner dan wawancara terhadap responden yang merupakan pegawai RSUD Pratama Tapan. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan wawancara dilakukan secara langsung untuk memperkuat data yang diperoleh dari kuesioner.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan secara luas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan yang disampaikan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antara variabel-variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat.

HASIL

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pratama Tapan, dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Profil responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir sebagaimana disajikan pada tabel-tabel berikut. Profil responden yang dikelompokkan berdasarkan usia ditampilkan dalam Tabel 1 Responden berusia 31 hingga 40 tahun adalah yang paling banyak (21 orang atau 50,0%), diikuti oleh usia 21 hingga 30 tahun (18 orang atau 42,9%), dan usia 41 hingga 50 tahun (3 orang atau 7,1%).

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	18	42,9
31-40 tahun	21	50,0
41-50 tahun	3	7,1
Total	42	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Tabel 2 di atas menunjukkan profil responden, yang dibagi berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden terdiri dari 34 orang., atau 81,0% dari total adalah perempuan, sedangkan mayoritas responden 8 orang, atau 19,0% dari total adalah laki-laki.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	8	19,0
Perempuan	34	81,0
Total	42	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Dari Tabel 3 terlihat bahwa profil responden bervariasi menurut lamanya bekerja. Ada 21 responden dalam kategori ini yang telah bekerja kurang dari lima tahun, yang mencakup 50,0% dari total; 18 responden telah bekerja selama lima sampai sepuluh tahun, yang mencakup 42,9% dari total; dan tiga responden telah bekerja selama sebelas sampai dua puluh tahun, yang mencakup 7,1% dari total.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<5 tahun	21	50,0
5-10 tahun	18	42,9
11-20 tahun	3	7,1
Total	42	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Menurut Tabel 4, profil responden bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan. Sebagian besar responden dalam kelompok ini adalah S1 (35 orang, atau 83,3% dari total), diikuti oleh 7 orang, atau 16,7% dari total, yang memiliki tingkat pendidikan D3.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	7	16,7
S1	35	83,3
Total	42	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk membuktikan apakah pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan tepat. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat dilihat dari nilai sig dan R hitung, jika nilai sig lebih besar (>) dari 0,05 dan R hitung lebih besar dari R tabel, maka data yang diolah dapat dinyatakan valid. Setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi variabel kinerja perawat memiliki nilai korelasi total item terkoreksi yang lebih besar dari r tabel., yaitu 0,361 berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4-5. Dengan demikian, validitas item pertanyaan ke-12 telah dipastikan, yang memungkinkan pertanyaan yang sah untuk melanjutkan ke tahap pengolahan data berikutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Perawat

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Kinerja Perawat (Y) 1	0,469	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 2	0,541	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 3	0,818	0,361	Valid

Kinerja Perawat (Y) 4	0,648	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 5	0,775	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 6	0,468	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 7	0,685	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 8	0,744	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 9	0,541	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 10	0,504	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 11	0,648	0,361	Valid
Kinerja Perawat (Y) 12	0,400	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Nilai korelasi item yang disesuaikan untuk setiap item pertanyaan yang digunakan untuk menghitung variabel self-efficacy adalah 0,361, yang lebih besar dari r tabel. Hasil pengolahan data ditampilkan dalam Tabel 6. Dengan demikian, 10 item pertanyaan dianggap valid, dan pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan ke tahap pengolahan data berikutnya.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian Self Efficacy

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Self Efficacy (X1) 1	0,804	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 2	0,731	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 3	0,389	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 4	0,584	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 5	0,750	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 6	0,647	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 7	0,439	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 8	0,411	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 9	0,797	0,361	Valid
Self Efficacy (X1) 10	0,732	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Setiap item pertanyaan yang digunakan untuk menilai variabel pelatihan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari yang ditunjukkan dalam tabel r, yaitu 0,361. Dengan demikian, kesepuluh item pertanyaan tersebut dianggap valid. Tahap pengolahan data berikutnya dapat dilanjutkan dengan pertanyaan yang valid.

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Penelitian Pelatihan

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Pelatihan (X2) 1	0,516	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 2	0,731	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 3	0,653	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 4	0,639	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 5	0,561	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 6	0,556	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 7	0,435	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 8	0,870	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 9	0,764	0,361	Valid
Pelatihan (X2) 10	0,843	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Menurut temuan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 8, nilai korelasi keseluruhan untuk setiap item pertanyaan yang digunakan untuk menentukan faktor lingkungan adalah 0,361, yang lebih tinggi dari r tabel. Dengan demikian, kedelapan item pertanyaan tersebut dapat dianggap sah, sehingga memungkinkan penyelidikan yang sah untuk dilanjutkan ke tahap pemrosesan data berikutnya.

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Lingkungan Kerja (X3) 1	0,499	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 2	0,655	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 3	0,712	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 4	0,708	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 5	0,601	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 6	0,571	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 7	0,546	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3) 8	0,575	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan akan dilakukan secara statistic. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan

teknik Cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha > 0.60, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika cronbach's alpha < 0.60, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel. Temuan pemrosesan data menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach untuk pelatihan, lingkungan kerja, efikasi diri, dan kinerja keperawatan lebih besar dari 0,600. Tabel 4.9 menampilkan nilai-nilai ini. Tahap pemrosesan data berikut dapat dimulai jika telah dipastikan bahwa item pertanyaan yang sah dapat dipercaya

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

Item-Total Statistics			
Variabel	**Cronbach's Alpha**	**Nilai Kritis**	**Kesimpulan**
Kinerja Perawat (Y)	0,890	0,600	Reliabel
Self Efficacy (X1)	0,879	0,600	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,902	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,854	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 4–14, data dikatakan berdistribusi normal karena nilai Asimp Sig melebihi Alpha (0,05). Dengan demikian, data dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk perincian lebih lanjut, lihat Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Penelitian Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41596984
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.044
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Uji Multikolinearitas

Tabel 11 uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa Tidak ada variabel yang menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas karena nilai VIF lebih tinggi dari pada nilai VIF di bawah sepuluh, dan toleransi variabel pelatihan dan efikasi diri lebih besar daripada toleransi yang lebih besar dari sepuluh. Akibatnya, tahap pengolahan data dapat dilanjutkan.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolienaritas Penelitian Variabel

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Self Efficacy (X1)	0,965	1,036	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas
Pelatihan (X2)	0,869	1,151	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,897	1,115	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah regresi yang digunakan benar. Metode umum untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dalam SPSS adalah uji gletser, di mana heteroskedastisitas tidak ditemukan jika nilai sig lebih dari 0,05, Tabel di bawah menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedaktisitas pada semua variabel, dengan hasil berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedaktisitas

Uji *Gletser*	Nilai Sig	Batas Nilai	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,507	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas
Pelatihan (X2)	0,557	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,808	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13 menunjukkan bagaimana model persamaan regresi berikut dapat diperoleh.:

$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3$

$Y = 8{,}640 + 0{,}587\ X1 + 0{,}191\ X2 + 0{,}284\ X3$

Dengan kata lain, hubungan parsial antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh persamaan regresi yang ditunjukkan sebelumnya. Kesimpulan berikut dapat dicapai dengan menerapkan persamaan ini.:

1. Persamaan regresi di atas memiliki nilai konstanta sebesar 8,640 satuan, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat bernilai 8,640 satuan jika variabel lingkungan kerja (X3), pelatihan (X2), dan efikasi diri (X1) semuanya dianggap sama dengan nol.
2. Nilai koefisien efikasi diri yang tercatat adalah 0,587. Ini berarti bahwa, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap sama, Untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel efikasi diri, kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,587 unit..
3. Koefisien pelatihan menunjukkan angka 0,191. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat sebesar 0,191 satuan, dengan syarat semua variabel lain tetap tidak berubah.
4. Bahkan jika semua parameter lainnya tetap sama, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,284 berarti bahwa Kinerja perawat akan meningkat 0,284 unit untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 13. Hasil Uji Rigresi Linear Berganda Variabel Penelitian

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kinerja Perawat (Y)	Konstanta (a)	8,640
	Self Efficacy (X1)	0,587
	Pelatihan (X2)	0,191
	Lingkungan Kerja (X3)	0,284

Sumber data olahan SPSS 2025

Pengujian Hipotesis

Hasil uji telah dikumpulkan dan ditampilkan dalam Tabel 14. Setiap variabel yang berkaitan dengan efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja yang bersifat independen menunjukkan nilai t yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t pada tabel, sebagaimana terlihat dalam tabel uji yang tidak lengkap di atas.. Nilai t efikasi diri adalah 5,683 di atas tabel t 2,021, nilai t pelatihan adalah 2,418 di atas tabel t 2,863, dan nilai t lingkungan kerja adalah 2,863 di atas tabel t 2,061. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja perawat (variabel dependen) dipengaruhi secara positif oleh masing-masing faktor berikut: efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja.

1. Pengaruh variabel self efficacy terhadap kinerja perawat (H_1)

   Kinerja perawat di RSUD Tapan menunjukkan peningkatan yang signifikan, secara signifikan terkait dengan variabel efikasi diri (X1). Hipotesis alternatif (H1) diterima dan

hipotesis nol (Ho) ditolak karena hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha (0,000 < 2,021).

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat (H_2)

   Kinerja perawat di RSUD Tapan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari variabel pelatihan (X2). Dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai alpha (0,020 < 0,021), dapat disimpulkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja perawat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (H_3)

   Di RSUD Tapan, kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui variabel lingkungan kerja (X3). Dengan memperhatikan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,863 lebih besar dari 2,021), dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Penelitian

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Self Efficacy (X1)	2,021	5,683	0,000	0,05	H_1 diterima
Pelatihan (X2)	2,021	2,418	0,020	0,05	H_2 diterima
Lingkungan Kerja (X3)	2,021	2,863	0,007	0,05	H_3 diterima

Sumber data olahan SPSS 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tapan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pratama Tapan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,683 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,021. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima (Ni Made Widnyani et al.. 2022) Temuan ini konsisten dengan penelitian Khaerana (2020) yang menemukan bahwa efikasi diri secara signifikan memengaruhi kinerja petugas kebersihan rumah sakit di Kota Madiun, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,624. Hasil tersebut memperkuat bahwa kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas memberikan dampak langsung terhadap kualitas kerja individu.

Secara teoritis, self efficacy merupakan keyakinan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Individu dengan self efficacy yang tinggi cenderung memiliki

motivasi kuat, mampu mengelola emosi dengan stabil, serta mampu menetapkan tujuan yang jelas. Hal ini secara langsung mendorong perawat untuk bekerja lebih efektif dan produktif dalam lingkup pekerjaannya. Sebaliknya, self efficacy yang rendah dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan penurunan produktivitas, dan merugikan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan self efficacy perawat melalui umpan balik positif, pelatihan, dan penguatan mental (Satria, 2022).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tapan

Penelitian ini juga menemukan bahwa pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,020 lebih kecil dari nilai alpha (0,021), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Pratama Tapan.

Hasil ini selaras dengan temuan (Ridwan, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, bahkan lebih dominan dibanding efikasi diri. Selain itu, penelitian (Kumara & Utama, 2016) juga menemukan bahwa pelatihan yang dilakukan di Hotel Satriya Cottages Kuta–Bali berperan penting dalam meningkatkan kinerja staf, di samping faktor kepemimpinan.

Secara konseptual, pelatihan merupakan investasi organisasi dalam upaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Tanpa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, karyawan akan mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi dan prosedur kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu merancang program pelatihan secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan kerja nyata perawat, agar pelatihan yang diberikan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tapan

Lingkungan kerja (X3) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pratama Tapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 serta nilai t hitung sebesar 2,863 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,021. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima.

Hasil ini didukung oleh penelitian Gultom et al. (2021); Sihaloho & Siregar (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja guru di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Penelitian Estiana et al. (2023)

juga membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia.

Secara teori, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Sunarsi et al., 2020). Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas sangat menentukan kenyamanan perawat dalam menjalankan tugas. Ketika lingkungan kerja dirasakan tidak mendukung, maka perawat cenderung bekerja dengan setengah hati, yang berdampak negatif terhadap pelayanan pasien. Dengan demikian, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini juga sejalan dengan upaya menciptakan organisasi yang sehat, produktif, dan berkelanjutan (Saputra & Susanti, 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa *self-efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pratama Tapan. Tingginya keyakinan perawat terhadap kemampuan diri terbukti meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Selain itu, pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, juga memberikan kontribusi nyata terhadap kenyamanan dan produktivitas tenaga kesehatan.

Kontribusi utama dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman empiris mengenai pentingnya integrasi antara faktor internal (keyakinan diri) dan faktor eksternal (dukungan pelatihan dan lingkungan kerja) dalam peningkatan kinerja perawat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis yang valid, hasil penelitian ini menambah khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan daerah.

Penelitian ini secara langsung menjawab permasalahan mengenai rendahnya kinerja tenaga kesehatan dengan menunjukkan bahwa intervensi pada aspek psikologis individu, penyediaan pelatihan yang relevan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi solusi strategis. Oleh karena itu, temuan ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dalam konteks manajemen rumah sakit.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen rumah sakit dalam merancang program pelatihan berkelanjutan serta membangun budaya kerja yang

positif dan mendukung. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lokasi dan variabel yang diteliti, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran untuk menggali lebih dalam dinamika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(2), 606–615.

Ardhana, B. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis kualitas kerja dan lingkungan kerja di perusahaan air minum isi ulang ksm adenium. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, *2*(1), 1156–1167.

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(2), 339–358. https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771

Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika-Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, *1*(2).

Indriyani, D. N., Suardhika, I. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali. *Values*, *4*(1), 150–165.

Khaerana. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi pemilihan umum daerah (KPUD) kabupaten luwu timur. *Jurnal Ecoment Global Universitas Indo Global Mandiri*, *5*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835

Kumara, S. I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottage Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, *5*(3), 1399–1428.

Marpaung, I., & Dkk. (2022). Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Administrasi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Padangsidimpuan. *Jurnal ESTUPRO*, *7*(1), 59–66.

Ni Made Widnyani, & Kadek Kristina Dewi. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Frontliner di PT BPR Indra Candra Singaraja. *Artha Satya Dharma*, *15*(2), 43–48. https://doi.org/10.55822/asd.v15i2.260

Ridwan, M. (2023). (Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober). *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, *1*(3), 1–8. https://doi.org/https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37

Saputra, Y. Y., & Susanti, F. (2023). Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, *2*(November), 3522–3539.

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111. https://ejournal-

jayabaya.id/Manajemen-Diversitas

Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *11*(03), 727–740. https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998

Septianti, T., Buniarto, E. A., & Hardiningrum, L. S. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, *1*(6), 30–40. https://doi.org/https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i6.533 Pengaruh

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413

Sunarsi, D., Wijoyo, H., & Prasada, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, *5*(1), 117–123.

Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustian Kota Padang. *Jurnal Economina*, *2*(5), 1069–1080. https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520