

PENGARUH MOTIVASI, SELF EFFICACY, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK

Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, CSP Wekadigunawan

Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia

Email: nurianaharianja@gmail.com, rokih.kusumapradja@esaunggul.ac.id,
gunawan@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 5 Januari 2022 Direvisi 15 Januari 2022 Disetujui 25 Januari 2022	Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu. Kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga diselesaikan dengan kemampuan, kemauan dan keterampilan seseorang. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, efikasi diri, dan komitmen karyawan terhadap kinerja perawat di RS Hermina Depok. Data yang digunakan adalah hasil penyebaran kuesioner secara langsung pada bulan September sampai November 2020 di RS Hermina Depok. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional systematic sampling dimana terdapat 200 sampel dari dua status kepegawaian yang berbeda yaitu pegawai tetap dan kontrak. Ada empat variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi, efikasi diri, serta komitmen dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan angket dan diukur menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, efikasi diri, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan
Kata Kunci: motivasi; kemanjuran diri; komitmen karyawan; kinerja perawat	

ABSTRACT

Employee performance is one of the factors that play an important role in achieving company goals and individual goals. Performance is an ability that a person has to complete a task given by superiors so that it is completed with one's abilities, willpower and skills. The high low performance of an employee is determined by factors that affect him directly or indirectly. This research aims to test the influence of motivation, self-efficacy, and employee commitment to the performance of nurses at Hermina Depok Hospital. The data used is the result of the spread of questionnaires directly from September to November 2020 at Hermina Depok Hospital. The sampling technique uses proportional systematic sampling where there are 200 samples from two different staffing statuses, namely permanent employees and contracts. There are four variables in this study, namely motivation, self-efficacy, and employee commitment and performance. The research instrument uses a questionnaire and is measured using the likert scale. The data is analyzed using the Structural Equation Model (SEM). The results

Keywords:
motivation; self

How to cite:	Harianja. N. et.al (2022) Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. <i>Jurnal Health Sains</i> 3(1). https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398
E-ISSN:	2723-6927
Published by:	Ridwan Institute

efficacy; employee commitment; nurse performance showed that employee motivation, self-efficacy, and commitment had a positive and significant effect on the performance of nurses, both partially and simultaneously.

Pendahuluan

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan Menurut (Kasmir, s.e., 2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut (Hamali & Saboor, 2019) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, dinas, hotel, dan lainnya (Riyanto et al., 2017), (Wicaksono, 2017), (Jayaweera, 2015). Kinerja perawat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Beberapa faktor di atas perlu diperhatikan untuk mengembangkan perawat agar memiliki kinerja yang baik. Dalam mendapatkan kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi, self efficacy, dan komitmen karyawan. Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Selain motivasi hal ini yang dapat dipengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja baik (M. Robbins et al., 2009). menyatakan bahwa kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk

melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Komitmen karyawan dapat dibentuk dalam organisasi perusahaan agar memiliki tujuan yang sama. Menurut Bagraim (Mahmud et al., 2010), menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Ketika memiliki kesetiaan dan tujuan yang sama maka hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Hubungan antara perusahaan dan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan, begitu juga apabila semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen karyawan. (Sumarni & Pramuntadi, 2019). Perlunya perhatian khusus bagi rumah sakit untuk memiliki iklim organisasi yang baik agar tercipta kinerja yang terbaik untuk kemajuan rumah sakit. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja perawat perlu adanya *self efficacy*.

Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat perlu memahami dan meyakini kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu (Bandura, 1997). Self efficacy menentukan bagaimana perawat dapat menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi atau rendahnya self efficacy akan berpengaruh kinerja perawat. Bila perawat memiliki self efficacy rendah cenderung akan menghindari tugas dan kurang mampu memberikan hasil yang baik dalam tugas yang dikerjakan. Hal ini, akan mengganggu kinerja perawat serta iklim kerja rumah sakit yang akan menjadi terhambat mencapai tujuan. Selain, Self

efficacy, motivasi perawat dalam bekerja juga mempengaruhi kinerjanya.

Dorongan atau motivasi dalam bekerja sangat penting untuk memulai dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Motivasi merupakan suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (R. J. Robbins, 2003). Dalam rangka mencapai tujuan, rumah sakit perlu memperhatikan perawat untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan memberikan reward dan lingkungan kerja yang nyaman. Apabila hal ini diabaikan maka kinerja perawat akan menurun dan akan menghambat tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat sebagai karyawan rumah sakit. Kinerja perawat yang mengalami pengaruh dari komitmen karyawan, self efficacy dan motivasi terjadi di RS Hermina Depok.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terkait kinerja perawat, motivasi, self efficacy menjadi faktor yang berpengaruh pada keberhasilan kinerja yang perawat lakukan, terlihat dari mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari, perawat-perawat RS Hermina Depok banyak tergabung dalam Kelompok Staf Perawat Fungsional (KSPF). Selain itu banyak Perawat juga cenderung belum antusias dalam melakukan kenaikan jenjang perawat klinis ditunjukkan dengan adanya perawat-perawat yang terlambat dalam melakukan pemberkasan untuk proses kredensial atau belum melakukan rekredensial, alasan yang muncul dikarenakan perawat menganggap kenaikan jenjang karier tersebut belum berimplikasi signifikan terhadap kenaikan upah atau gaji. Timbul pertanyaan mengapa angka turnover perawat tinggi, apakah terdapat faktor pemicu seperti motivasi, self efficacy yang bersumber dari

diri karyawan tersebut yang menjadi penyebabnya atau faktor lain seperti pengembangan karier yang karyawan rasakan atau terima selama bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi *self efficacy* dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok”.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini ialah untuk mencari hubungan kausal secara eksplanatori, yaitu menjelaskan letak variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan yang dilakukan dalam kajian ini adalah metode penelitian yang dilakukan dengan menjalankan pengumpulan data tentang fenomena yang ada pada subjek penelitian dan untuk meneliti sistem informasi yang berkaitan dengan fakta. Berdasarkan hipotesis desain kajian ini, banyaknya variabel yang digunakan dalam kajian yang teridentifikasi. Terdapat empat variabel yang ditelusuri yakni Kinerja Perawat, Motivasi *Self Efficacy*, dan Komitmen Karyawan.

Dari penjabaran teori dan hubungan antar variabel yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikembangkan model penelitian antara Motivasi *self efficacy*, dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja Perawat.

Teknik Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Proportional Systematic Sampling. kuesioner yang akan diuji berjumlah 36 item, yang dikelompokkan ke dalam 4 (empat) variabel, yaitu motivasi, *self efficacy*, kinerja perawat dan komitmen karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 200 responden yang merupakan seluruh perawat yang bertugas di Rumah Sakit Hermina Depok dengan status kepegawaian Tetap dan Kontrak.

Metode analisis yang dipergunakan dalam menganalisis data adalah SEM (*Structural Equation Model*). Menurut (Ghozali, 2018) teknik analisis multivariat pada penggunaan oleh peneliti untuk mengukur kompleksitas keterhubungan

variable, dalam segi rekursif maupun non-rekursif, sehingga diperoleh deskripsi penuh dan utuh dari model seutuhnya. Hasil telusuran kemudian diinterpretasikan, langkah akhir diselesaikan dan rekomendasi dibuat.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan sebaran data karakteristik usia responden yang berjumlah 200 responden, didapatkan jumlah sebaran data karakteristik responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 83 responden (41,5 %) yang berusia 31-40 tahun berjumlah 53 responden (26.5 %) yang berusia 41-50 tahun berjumlah 64 responden (32 %). Dengan kata lain perawat yang memberikan pelayanan di Rumah Sakit Hermina Depok paling banyak adalah perawat berumur 20-30. Berdasarkan sebaran data karakteristik jenis kelamin responden tersebut di dapatkan jumlah sebaran data karakteristik responden tersebut didapatkan jumlah sebaran data karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 53 perawat (26,5%) dan responden perempuan berjumlah 147 perawat (73,5). Berdasarkan sebaran data karakteristik tingkat Pendidikan terakhir responden, diperoleh gambaran tentang tingkat Pendidikan terakhir responden yang paling dominan untuk memberikan pelayanan di Rumah Sakit Hermina Depok adalah responden dengan tingkat Pendidikan terakhir DIII Keperawatan yang berjumlah 109 perawat (54,5%) kemudian dilanjutkan dengan tingkat Pendidikan terakhir responden S I Keperawatan yang berjumlah 6 perawat (3%), dan yang paling sedikit tingkat

Pendidikan S2 1 perawat (0,5%). Berdasarkan sebaran data karakteristik responden ,diperoleh gambaran tentang lama bekerja responden yang paling banyak berusia 1-5 tahun 73 perawat (36,5%), kemudian dilanjutkan dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 35 perawat (17,5), kemudian dilanjutkan dengan lama bekerja 11-15 tahun 29 perawat (14,5%), kemudian dilanjutkan dengan lama bekerja lebih dari 15 tahun 63 perawat (31,5 %).

Validitas setiap pertanyaan akan ditentukan berdasarkan perbandingan koefisien pearson yang diperoleh (r-hitung) dan koefisien pada tabel (r-tabel). Nilai r-hitung yang dominan besar dibandingkan nilai r-tabel menunjukkan bahwa penelusuran tersebut valid (Triana & Widyarto, 2013).

Pengujian realiable ini juga penting diutilisasi untuk memastikan bahwa antar pernyataan secara konsisten dapat mengukur hal yang sama dengan hasil yang sama pada semua responden (Indrawan & Yaniawati, 2016). Indrawan & Yaniawati (2016) menambahkan bahwa reliabilitas instrumen dapat ditentukan oleh nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai per item pertanyaan di atas 0,6 sehingga pertanyaan dimaksud termasuk sesuai penuh. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas data.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung ^{*)}	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Perawat (Y)	Y-1	0,815	0,890	Valid & Reliabel
	Y-2	0,691		
	Y-3	0,834		
	Y-4	0,830		
	Y-5	0,579		

Variabel	Item	r-hitung ^{*)}	Cronbach's Alpha	Keterangan	
	Y-6	0,809	0,894	Valid & Reliabel	
	Y-7	0,846			
	Y-8	0,650			
	Y-9	0,722			
	Y-10	0,815			
	Y-11	0,882			
	Y-12	0,774			
	Y-13	0,782			
	Y-14	0,860			
	Y-15	0,846			
	Y-16	0,848			
	Y-17	0,774			
	Y-18	0,694			
	Motivasi (X1)	X1-1			0,804
		X1-2			0,833
		X1-3			0,777
		X1-4			0,764
		X1-5			0,799
X1-6		0,844			
<i>Self Efficacy</i> (X2)	X2-1	0,871	0,913	Valid & Reliabel	
	X2-2	0,839			
	X2-3	0,872			
	X2-4	0,667			
	X2-5	0,757			
	X2-6	0,844			
Komitmen Karyawan (Z)	Z-1	0,870	0,963	Valid & Reliabel	
	Z-2	0,866			
	Z-3	0,808			
	Z-4	0,744			
	Z-5	0,858			
	Z-6	0,870			

*) Nilai r-tabel = 0,361

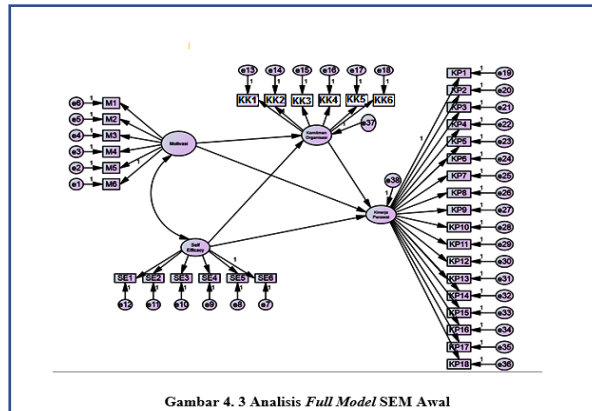
Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan ketentuan uji validitas dan reliabilitas yang telah disebutkan sebelumnya, Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan, yaitu Kinerja Perawat (18 item), Motivasi (6 item), *Self Efficacy* (6 item), dan Komitmen Karyawan (6 item) dinyatakan valid dan reliabel. Setiap item pertanyaan dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan seluruh data yang diperoleh selanjutnya

akan diuji untuk mengetahui kelayakan model dan membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan.

A. Structural Equation Model

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan model (dengan analisis *Goodness of Fit*) dan uji hipotesis (dengan fungsi Bootstrapping), semua pengujian dilakukan menggunakan Structural Equation Model (SEM).



B. Three-Box Method

Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai jawaban atas item-item pertanyaan yang diajukan pada responden. Skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1 dengan total responden 200 orang. Nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method (Ferdinand, 2008).

Batas atas rentang skor : $(\%F*5)/5 = (200*5)/5 = 200$

Batas bawah rentang skor : $(\%F*1)/5 = (200*1)/5 = 40$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dihasilkan skor antara 40 – 200 dengan rentang sebesar 160. Hasil rentang tersebut dibagi tiga (three box method), yaitu sebesar 53 sehingga menghasilkan pembagian sebagai berikut:

Tabel 2
Three Box Method

40 – 93	Rendah
94 – 146	Sedang
147 – 200	Tinggi

Tabel 3
Matriks Tanggapan Responden Rumah Sakit Hermina Kota Depok

No	Variable	Posisi Tanggapan Responden			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Perilaku
1	Kinerja Perawat (Y)	-	-	V	Tinggi
2	Motivasi (X ₁)	-	-	V	Tinggi
3	Self Efficacy (X ₂)	-	-	V	Tinggi
4	Komitmen Karyawan (Z)	-	-	V	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3 di atas memperlihatkan respon responden dalam penelitian ini terhadap Kinerja Perawat, Motivasi, *Self Efficacy*, dan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Hermina Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki respon yang bernilai positif secara keseluruhan. Analisis deskriptif dengan menggunakan

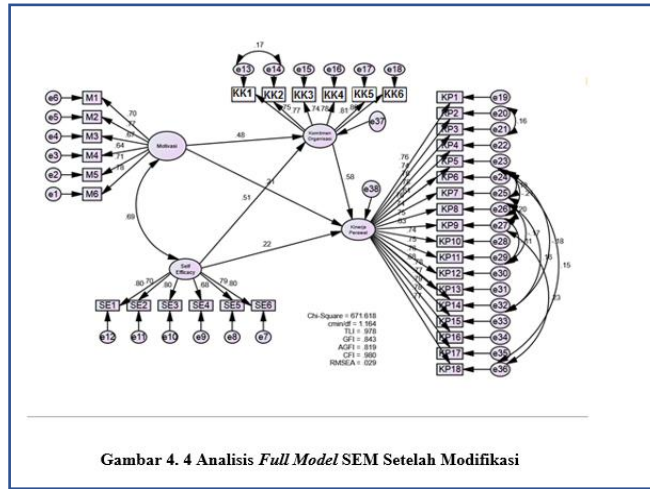
pendekatan three box method di mana variabel Kinerja Perawat, Motivasi, dan *Self Efficacy*, serta Komitmen Karyawan masuk dalam kategori tinggi.

C. Uji Goodness of Fit

Pengujian kelayakan model sebelumnya memberikan rekomendasi untuk dilakukan modification indices yang bertujuan untuk mendapatkan hasil dengan

Goodness of Fit yang lebih baik. Gambar 1 di bawah ini menunjukkan hasil uji

Goodness of Fit setelah dimodifikasi:



Gambar 4. 4 Analisis Full Model SEM Setelah Modifikasi

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai pada beberapa indeks yang akan menentukan kelayakan model penelitian. Nilai CMIN/DF yang diperoleh yaitu sebesar 1,164, maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian termasuk dalam kategori goodness of fit. Nilai GFI, yaitu sebesar 0,843, juga merupakan indeks yang menunjukkan bahwa model penelitian merupakan model yang fit. Selanjutnya, skor TLI sebesar 0,978, CFI sebesar 0,980, dan RMSEA sebesar 0,029 juga mengindikasikan bahwa model yang digunakan telah fit dan layak.

Nilai chi-square yang diperoleh pada model dapat digunakan untuk mengevaluasi outlier multivariat melalui perbandingan dengan nilai mahalanobis distance pada probabilitas $p < 0,001$. Apabila nilai chi-square lebih kecil dibandingkan nilai mahalanobis distance, berarti data yang terkumpul memiliki outlier multivariat. Pada model, nilai chi-square yang diperoleh pada tingkat signifikansi 0,004 adalah 671.618 dan hasil uji outliers menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari semua data terletak pada observasi ke 64, yaitu sebesar 115.601, dimana nilai ini masih berada di bawah

nilai chi-square. Dengan demikian, tidak terdapat adanya outlier multivariat pada data, sehingga keseluruhan data dapat digunakan untuk kebutuhan analisis penelitian.

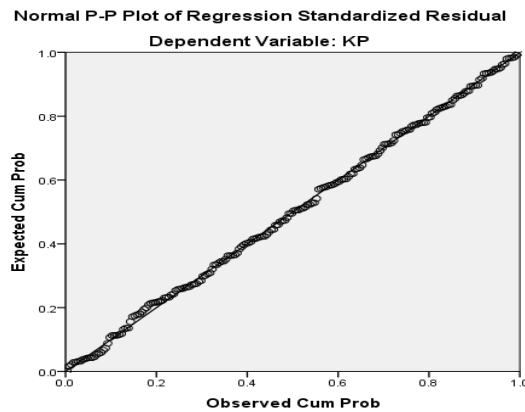
Selain kelayakan model, uji normalitas data juga penting dilakukan, yaitu melalui p-plot dan Kolmogorov Smirnov test yang disajikan pada Gambar 2. Berdasarkan gambar, model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas titik-titik yang terlihat pada p-plot mengikuti dan mendekati garis diagonal. Normalitas data juga dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov test yang lebih besar daripada 0,050 ($p\text{-value} = 0,200$) Dengan demikian, semua data dapat dianalisis lebih lanjut karena telah terdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung secara parsial dan simultan. Analisis pengaruh langsung secara parsial ditentukan berdasarkan p-value dan Critical Ratio (CR). Apabila CR yang lebih besar atau sama dengan 1,967 dan p-value kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif atau hipotesis penelitian akan diterima. Standardized Regression Weight (SRW) juga

penting untuk diketahui karena nilainya dapat menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel. Selain p-value, analisis secara simultan juga ditentukan berdasarkan p-value dan nilai R-square (R²) untuk mengetahui

persentase besarnya pengaruh variabel bebas dan/atau mediasi terhadap variabel terikat. Tabel 2 di bawah ini menunjukkan hasil uji hipotesis pada pengaruh secara langsung.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Hipotesis

Hipotesis	Parsial			Hipotesis Penelitian
	CR	SRW	p-value	
Komitmen Karyawan → Kinerja Perawat	4,944	0,576	0,000	Diterima
Motivasi → Kinerja Perawat	2,754	0,208	0,006	Diterima
Self Efficacy → Kinerja Perawat	2,918	0,222	0,004	Diterima
Motivasi → Komitmen Karyawan	5,948	0,475	0,000	Diterima
Self Efficacy → Komitmen Karyawan	6,370	0,508	0,000	Diterima
Hipotesis	Simultan		Hipotesis Penelitian	
	R-Square	p-value		
Motivasi, Self Efficacy, Komitmen Karyawan → Kinerja Perawat	0,817	0,000	Diterima	

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat

(Sinambela, 2012) menyebutkan bahwa komitmen Karyawan yang tinggi diperlukan untuk menciptakan iklim kerja yang profesional, dan kemudian akan berdampak baik terhadap hasil kerja karyawannya. Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja perawat RS Hermina Depok secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh komitmen Karyawan (p-value = 0,000; CR= 4,944), dengan pengaruh sebesar 0,576. Dengan demikian, meningkatnya komitmen

RS Hermina Depok dalam mendukung komitmen terbukti berdampak positif pada meningkatnya kinerja perawat. Penelitian Azizah & Gustomo (2015); Gruman & Saks (2011); Ilyas & Nurtjahjanti (2015); Mardiyana & Riana (2019); dan Nurfajar *et al.* (2018) memberikan hasil yang senada, bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerjanya.

Menurut Ilyas & Nurtjahjanti (2015), pegawai atau karyawan yang melakukan pekerjaan dengan komitmen, kemungkinan

dapat mengembangkan potensi diri, pengalaman dan kualitas kerja yang mengarah pada meningkatnya produktivitas secara individual. (Gruman & Saks, 2011) menambahkan, peningkatan Komitmen Karyawan yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan bagaimana suatu perusahaan menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja sehingga karyawan merasa terikat dan nyaman dengan lingkungan tersebut, dengan demikian para karyawan akan mengupayakan untuk bekerja dengan totalitas dan loyalitas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja perawat RS Hermina Depok dipengaruhi oleh motivasi secara positif dan signifikan ($p\text{-value} = 0,006$; $CR = 2,754$), dengan pengaruh sebesar 0,208. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan jika motivasi kerja para perawat di RS Hermina Depok ditingkatkan, maka kinerja perawat tersebut juga akan meningkat secara signifikan. Astuti & Lesmana (2018); Salawangi *et al.* (2018); dan Zainaro *et al.* (2017) mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa kinerja perawat berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerjanya.

Motivasi dinilai sangat diperlukan agar karyawan lebih bersemangat dan senantiasa menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja terbaik. Kasmir (2016) membenarkan, bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja, karyawan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan atau karya dengan baik jika dirinya merasa didukung, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan diri yang terbangun oleh dorongan yang diterima oleh karyawan, sebagaimana disebutkan oleh Ardi *et al.* (2017) bahwa motivasi, dorongan, arahan, dan bimbingan kepada para karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri

sehingga karyawan memiliki keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuannya.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan bentuk keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Ardi *et al.*, 2017). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat RS Hermina Depok ($p\text{-value} = 0,004$; $CR = 2,918$), dengan pengaruh sebesar 0,222. Hasil ini memberikan simpulan bahwa dengan meningkatkan *self efficacy* perawat RS Hermina Depok, maka kinerja perawat juga akan meningkat secara signifikan. Penelitian Kakui & Gachunga (2016) mendukung hasil penelitian ini dengan membuktikan adanya pengaruh signifikan dan positif yang diberikan oleh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Ardi *et al.* (2017) menjelaskan, *self efficacy* akan memberikan pengaruh pada seseorang dalam membuat pilihan atau keputusan, reaksi emosional, produktivitas, mencari solusi terhadap masalah dan ketekunan dalam bekerja. Hal ini yang kemudian akan memberikan dampak pada hasil kerja seseorang. Chamariyah, (2015) menyebutkan bahwa kemampuan dan kinerja yang telah dicapai sebelumnya merupakan sumber utama terbentuknya *self efficacy*. Maka dari itu, Nasution *et al.* (2018) menegaskan bahwa perusahaan perlu mendukung pengembangan karir para karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga kemudian akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan

Selain pada kinerja karyawan, motivasi kerja juga dapat memberi pengaruh pada Komitmen Karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memberikan

pengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Karyawan perawat RS Hermina Depok ($p\text{-value} = 0,000$; $CR = 5,948$), dengan pengaruh sebesar 0,475. Dengan kata lain, jika motivasi kerja perawat RS Hermina Depok ditingkatkan, maka Komitmen Karyawan pada perawat juga turut meningkat secara signifikan. Penelitian [Choong et al. \(2011\)](#); dan [Putri & Wibawa \(2016\)](#) menunjukkan hasil yang sejalan, bahwa pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap Komitmen Karyawan adalah pengaruh yang signifikan dan positif.

Menurut [Choong et al. \(2011\)](#), meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan, salah satunya dengan memberikan tugas yang menantang dan penuh tanggung jawab namun tetap disesuaikan dengan kemampuan dan bidang mereka, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan otomatis akan meningkatkan keterikatan mereka pada perusahaan. [Choong et al. \(2011\)](#) menambahkan, jika seorang karyawan merasa senang dan selalu merasa tertarik dengan tantangan tugas di perusahaannya, karyawan tersebut akan merasa nyaman dan berkomitmen untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh *self efficacy* atau efikasi diri. Hal ini terbukti oleh penelitian ini, bahwa *self efficacy* mempengaruhi Komitmen Karyawan perawat RS Hermina Depok secara signifikan dan positif ($p\text{-value} = 0,000$; $CR = 6,370$), dengan besar pengaruh 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RS Hermina Depok dengan *self efficacy* yang semakin meningkat, secara signifikan juga akan meningkatkan komitmennya terhadap rumah sakit. Hasil penelitian [Zulkarnain & Hadiyani \(2014\)](#) menunjukkan hal yang senada, dimana *self efficacy* merupakan faktor yang berpengaruh

secara signifikan terhadap keterikatan dan komitmen karyawan pada perusahaan.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bahwa *self efficacy* terbentuk oleh faktor kemampuan dan hasil kerja pada masa lampau. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, apresiasi dalam bentuk kesempatan pengembangan karir, seperti *workshop* atau seminar, dapat menjadi cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Hal ini dibenarkan oleh [Dayona & Rinawati \(2016\)](#); dan [Sumadhinata & Murtisari, \(2017\)](#) melalui penelitiannya dengan membuktikan adanya pengaruh signifikan dari pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy* dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat Secara Simultan

Apabila dianalisis bersama-sama, variabel motivasi, *self efficacy* maupun Komitmen Karyawan secara bersamaan akan memberikan pengaruh yang signifikan serta positif pada kinerja perawat RS Hermina Depok ($p\text{-value} = 0,000$).

[Amalia \(2018\)](#) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh motivasi, Komitmen Karyawan dan kemampuan secara bersama-sama terhadap hasil kerja perawat, dan penelitian lainnya menambahkan, variabel Komitmen Karyawan merupakan variabel paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja ([Amalia, 2017](#)).

Tabel 2 juga menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,817; yang artinya variabel kinerja perawat RS Hermina Depok dipengaruhi oleh motivasi, *self efficacy*, dan Komitmen Karyawan secara simultan sebesar 81,7%, sedangkan sisanya (18,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Keterlibatan ketiga variabel tersebut cukup besar terhadap kinerja perawat, dengan kata lain, ketiganya merupakan faktor utama

yang dapat mempengaruhi kinerja perawat RS Hermina Depok.

Sastrohadiwiryo (2012) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi, komitmen dan kemampuan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi tetapi dengan kemampuan dan/atau komitmen yang rendah, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan rendah. Demikian sebaliknya, seseorang dengan kemampuan yang tinggi namun memiliki motivasi dan/atau komitmen yang rendah, juga akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak langsung (mediasi) dilakukan untuk mengetahui

kemampuan Komitmen Karyawan dalam memediasi motivasi dan *self efficacy* dengan kinerja perawat. Pengaruh tidak langsung antara dua variabel ditentukan dengan *Path Coefficient* dan *Sobel Test*. Penjumlahan *path coefficient* pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung pada hubungan antara dua variabel menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi (Alwi *et al.*, 2019). Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan *Sobel Test* untuk memperoleh *p-value* dan *T-statistic*, hipotesis alternatif atau hipotesis penelitian diterima jika nilai *T-statistic* lebih besar/sama dengan 1,967 atau *p-value* di bawah 0,05.

Tabel 3
Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Hubungan Antar Konstruk	Variabel Mediasi	Path Coefficient		Total Pengaruh	Sobel Test		Hipotesis Alternatif
		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		T-Statistic	P-Value	
Motivasi - Kinerja Perawat	Komitmen	0,208	0,274	0,482	3,8026	0,001	Diterima
<i>Self Efficacy</i> - Kinerja Perawat	Karyawan	0,222	0,293	0,515	3,9056	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Mediasi Komitmen Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikan yang dimediasi oleh Komitmen Karyawan (*p-value* =0,001; *T statistic* = 3,8026). *Path Coefficient* pengaruh tidak langsung yang diperoleh lebih besar daripada *Path Coefficient* pengaruh langsung yang berarti bahwa Komitmen Karyawan memiliki peranan penting dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Path coefficient total menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara dua variabel tersebut dengan mediasi Komitmen Karyawan bersifat positif yaitu sebesar 0,482,

artinya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan Komitmen Karyawan. Hasil yang sama diperoleh oleh Ardi *et al.* (2017); Ghiyats & Aulia (2020); Polly *et al.* (2019), dimana ketiga penelitian tersebut membuktikan bahwa Komitmen Karyawan berperan dalam memediasi pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan menjadikan motivasi sebagai dorongan sehingga karyawan tersebut melakukan upaya terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, dan adanya komitmen mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Maka dari itu, karyawan dengan komitmen kuat terhadap perusahaan

cenderung akan mengembangkan upaya yang lebih baik pada perusahaan (Coenraad, 2016). Ghiyats & Aulia (2020) menambahkan, motivasi kerja dapat melahirkan Komitmen Karyawan melalui dorongan bagi karyawan untuk terlibat lebih banyak dan lebih aktif dalam kegiatan atau tugas perusahaan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat dengan Mediasi Komitmen Karyawan

Pada Tabel 3 juga terlihat bahwa kinerja perawat RS Hermina Depok dipengaruhi secara signifikan oleh *self efficacy* dan dimediasi oleh Komitmen Karyawan ($p\text{-value} = 0,000$; $T\text{ statistic} = 3,9056$). Komitmen Karyawan memiliki peranan penting dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat karena *Path Coefficient* pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Koefisien total mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung antara dua variabel tersebut dengan mediasi Komitmen Karyawan bersifat positif yaitu sebesar 0,515, artinya peningkatan *self efficacy* akan meningkatkan kinerja perawat RS Hermina Depok melalui peningkatan Komitmen Karyawan. Penelitian Ardi *et al.* (2017; Coenraad (2016); Dharma *et al.* (2019); Ghiyats dan Aulia (2020) memberikan hasil yang senada, dimana *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap hasil kerja para karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Sebagaimana disebutkan oleh Fajriah dan Darokah (2016), bahwa *self efficacy* atau efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terkait kemampuannya dalam melaksanakan tugas, dengan kata lain, jika *self efficacy* seseorang semakin baik, maka kinerjanya akan semakin baik. *Self efficacy* meningkatkan kinerja seseorang melalui Komitmen Karyawan yang muncul karena

kemampuan yang sesuai dan pengembangan karir yang menunjang keterampilannya. Hal ini dibenarkan oleh Dharma *et al.* (2019), bahwa jika *self efficacy* seseorang semakin baik, maka seseorang tersebut akan memberikan hasil kerja terbaik karena adanya komitmen yang kuat, tujuan yang jelas dan kemampuan yang mumpuni.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan maka di peroleh beberapa kesimpulan terdapat pengaruh positif Motivasi dan signifikan antara *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja perawat di RS Hermina Depok

Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen karyawan, motivasi dan *self efficacy* secara simultan sebesar 81,7% sangat berpengaruh dengan sikap kepuasan perawat yang dinilai melalui kepuasan terhadap kinerja perawat dan keterlibatan komitmen perawat di RS Hermina Depok

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan *self efficacy* secara positif. Perawat yang maknanya adalah dengan adanya program pengembangan karir perawat yang jelas di Rumah Sakit Hermina Depok dapat meningkatkan sikap kerja perawat.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan Komitmen Karyawan yang maknanya adalah kesejahteraan Psikologis yang baik membuat sikap kerja perawat menjadi baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Perawat dengan Komitmen Karyawan maknanya adalah Motivasi perawat yang tinggi berpengaruh dengan faktor kesejahteraan psikologis perawat yaitu dengan lingkungan kerja yang baik maka sikap kerja perawat menjadi baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara dengan *Self Efficacy* dengan Komitmen Karyawan maknanya adalah Program pengembangan karir yang jelas

dapat memberikan kesejahteraan psikologis yang baik bagi perawat salah satunya adanya hak otonomi perawat yang dihargai dengan adanya pengembangan karir.

BIBLIOGRAFI

- Alwi, M., Ansar, & Rizak, B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Penyuluh Kkbpk Melalui Komitmen Organisasi Dppkb Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(3), 1–15. [Google Scholar](#)
- Amalia, C. D. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi)*. Unviversitas Muhammadiyah Jember. [Google Scholar](#)
- Amalia, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam (Rsi) Aisyiyah Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 124–132. <https://doi.org/10.33795/J-Adbis.V11i2.23> [Google Scholar](#)
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 52(1), 163–173. [Google Scholar](#)
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50. [Google Scholar](#)
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence Of Employee Engagement To Employee Performance At Pt Telkom Bandung. *Journal Of Bussiness And Management*, 4(7), 817–829. [Google Scholar](#)
- Bandura, A. (1997). The Anatomy Of Stages Of Change. *American Journal Of Health Promotion: Ajhp*, 12(1), 8–10. [Google Scholar](#)
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo-Bls*, 9(1). [Google Scholar](#)
- Choong, Y.-O., Wong, K.-L., & Lau, T.-C. (2011). Intrinsic Motivation And Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Journal Of Arts, Science & Commerce*, 2(4), 91–100. [Google Scholar](#)
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24. [Google Scholar](#)
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di Pt Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39–61. [Google Scholar](#)
- Dharma, R., Salim, E., & Harahap, A. S. H. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Pelindo Ii Padang. *Forum Keuangan Dan Bisnis (Fkbi)*, 7, 333–349. [Google Scholar](#)
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37–49. [Google Scholar](#)

- Ferdinand, R. F. (2008). Validity Of The Cbcl/Ysr Dsm-Iv Scales Anxiety Problems And Affective Problems. *Journal Of Anxiety Disorders*, 22(1), 126–134. [Google Scholar](#)
- Ghiyats, F., & Aulia, I. N. (2020). The Effect Of Competence And Motivation Of Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variables In Pt. Maleo Kreatif Indonesia. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(7), 959–966. [Google Scholar](#)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25. [Google Scholar](#)
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance Management And Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123–136. [Google Scholar](#)
- Hamali, H. A., & Saboor, M. (2019). Undiagnosed Hemoglobinopathies: A Potential Threat To The Premarital Screening Program. *Pakistan Journal Of Medical Sciences*, 35(6), 1611. [Google Scholar](#)
- Ilyas, F. A., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan Antara Efikasi Kerja Dengan Employee Engagement Pada Pegawai Instansi Pemerintahan. *Jurnal Empati*, 4(2), 76–80. [Google Scholar](#)
- Indrawan, & Yaniawati. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan*. Refika Aditama. [Google Scholar](#)
- Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal Of Business And Management*, 10(3), 271. [Google Scholar](#)
- Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2016). Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board. *Strategic Journals*, 3(3), 307–324. [Google Scholar](#)
- Kasmir, S.E., M. . (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. [Google Scholar](#)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st Ed.). Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Mahmud, N., Rodriguez, J., & Nesbit, J. (2010). A Text Message-Based Intervention To Bridge The Healthcare Communication Gap In The Rural Developing World. *Technology And Health Care*, 18(2), 137–144. [Google Scholar](#)
- Mardiyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6825–6846. [Google Scholar](#)
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(1). [Google Scholar](#)
- Nurfajar, Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35–46. [Google Scholar](#)
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 13–27. [Google Scholar](#)

- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. [Google Scholar](#)
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact Of Working Motivation And Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange. *International Review Of Management And Marketing*, 7(3), 342–348. [Google Scholar](#)
- Robbins, M., Judge, A., & Maclachlan, I. (2009). Sirna And Innate Immunity. *Oligonucleotides*, 19(2), 89–102. [Google Scholar](#)
- Robbins, R. J. (2003). Phenolic Acids In Foods: An Overview Of Analytical Methodology. *Journal Of Agricultural And Food Chemistry*, 51(10), 2866–2887. [Google Scholar](#)
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). No Title. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1–9. [Google Scholar](#)
- Sastrohadiwiryono, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Google Scholar Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*. [Google Scholar](#)
- Sumadhinata, Y. E., & Murtisari, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Darat Pt Asdp Indonesia Ferry. *Conference On Management And Behavioral Studies*. [Google Scholar](#)
- Sumarni, S., & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Pk Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan Rs. Dr. Soetomo*, 5(2), 154–164. [Google Scholar](#)
- Triana, D., & Widyarto, W. O. (2013). Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Provinsi Banten. *Jurnal Fondasi*, 2(2), 182–190. [Google Scholar](#)
- Wicaksono, M. F. (2017). Implementasi Modul Wifi Nodemcu Esp8266 Untuk Smart Home. *Komputika: Jurnal Sistem Komputer*, 6(1). [Google Scholar](#)
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(4), 209–215. [Google Scholar](#)
- Zulkarnain, -, & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17–33. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, CSP Wekadigunawan (2022)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

