

## MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI: PERAN MANAJEMEN WAKTU DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT

Dedy Fikriansyah<sup>1</sup>, Edison Cholia Sembiring<sup>2</sup>, Sugiarto<sup>3</sup>,  
Wella Juartika<sup>4</sup>  
Universitas SAHID Jakarta<sup>1,2</sup>  
Universitas Bhamada<sup>3</sup>  
Poltekkes Kemenkes Palembang<sup>4</sup>  
ns.wellajuartika@gmail.com<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja perawat, dengan manajemen waktu sebagai variabel moderasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data diperoleh dari perawat yang bekerja di panti jompo di Jepang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data diperoleh dari perawat yang bekerja di panti jompo di Jepang. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan efikasi diri memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, manajemen waktu memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja, di mana perawat dengan kemampuan manajemen waktu yang baik menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih besar. Namun, pengaruh moderasi manajemen waktu pada hubungan antara efikasi diri dan kinerja perawat tidak signifikan. Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen panti jompo untuk mengembangkan program untuk meningkatkan motivasi dan efikasi diri, serta pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas perawat. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur tentang manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan, terutama dalam konteks perawatan lansia di Jepang.

Kata Kunci : Motivasi, Efikasi Diri, Kinerja Perawat, Manajemen Waktu, Jepang

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of motivation and self-efficacy on nurse performance, with time management as a moderating variable. The research method uses a quantitative approach with a survey technique, where data is obtained from nurses working in nursing homes in Japan. The research method uses a quantitative approach with a survey technique, where data is obtained from nurses working in nursing homes in Japan. The results of the analysis show that motivation and self-efficacy have a significant positive effect on nurse performance. In addition, time management moderates the relationship between motivation and performance, where nurses with good time management skills show greater performance improvement. However, the moderating effect of time management on the relationship between self-efficacy and nurse performance is not significant. These findings have practical implications for nursing home management to develop programs to improve motivation and self-efficacy, as well as time management training to improve nurse productivity. This study is expected to contribute to the literature on human resource management in the health sector, especially in the context of elderly care in Japan.*

*Keywords: Motivation, Self-Efficacy, Nurse Performance, Time Management, Japan*

## PENDAHULUAN

Di dunia yang semakin mengglobal, organisasi perawatan kesehatan harus mengadopsi strategi yang efektif untuk tetap kompetitif dan menjaga kualitas layanan (International Council of Nurses, 2021). Salah satu aspek terpenting dari perawatan kesehatan adalah keperawatan, karena perawat memainkan peran sentral dalam perawatan pasien dan kesejahteraan secara keseluruhan (Mabona et al., 2022). Kinerja perawat secara langsung mempengaruhi kualitas layanan, terutama di fasilitas perawatan jangka panjang yang memenuhi kebutuhan khusus, seperti perawatan lansia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia secara efisien dalam perawatan kesehatan sangat penting untuk mencapai keunggulan operasional (Hassmiller & Wakefield, 2022).

Jepang menghadapi tantangan unik karena populasinya yang menua dengan cepat, dengan lebih dari 28% penduduknya berusia 65 tahun ke atas. Pergeseran demografis ini telah menciptakan permintaan yang meningkat untuk layanan perawatan lansia, termasuk panti jompo, yang tidak hanya memberikan dukungan medis tetapi juga perawatan emosional dan sosial (Enrico D'Ambrogio, 2020). Untuk memenuhi permintaan ini, Jepang telah mengembangkan kemitraan dengan negara-negara seperti Indonesia melalui Perjanjian Kemitraan Ekonomi (EPA). Sejak 2008, banyak perawat Indonesia telah dipekerjakan di sektor perawatan kesehatan Jepang, termasuk panti jompo, berkontribusi pada pemberian perawatan berkualitas tinggi (Szczepura et al., 2023).

Panti Jompo Hamasaki Osaka untuk Lansia adalah contoh fasilitas yang berkomitmen untuk memberikan perawatan komprehensif. Namun, kualitas layanan yang ditawarkan sangat bergantung pada kinerja staf perawatnya. Kinerja perawat yang efektif bergantung pada beberapa faktor psikologis dan manajerial, termasuk motivasi, efikasi diri, dan manajemen waktu. Memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi sangat penting untuk mengembangkan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan di sektor kesehatan.

Motivasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku perawat, mendorong untuk memberikan perawatan terbaik (Trygu, 2021). Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi, dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau pengakuan, mendorong perawat untuk unggul. Selain itu, efikasi diri, atau keyakinan pada kemampuan seseorang untuk menangani tugas, memberdayakan perawat untuk mengelola tanggung jawab dengan percaya diri, bahkan di bawah tekanan. Bersama-sama, faktor-faktor ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, meningkatkan hasil kinerja (Muthmainnah, 2023).

Komponen kunci lain dari kinerja perawat adalah manajemen waktu, yang melibatkan pengorganisasian dan prioritas tugas secara efektif dalam jam kerja terbatas. Manajemen waktu sangat penting bagi perawat, karena menyeimbangkan tugas klinis, interaksi pasien, dan tugas administratif (Yusuf & Sofia, 2021). Manajemen waktu yang buruk dapat mengakibatkan penundaan, stres, dan penurunan kualitas perawatan. Ketika perawat memiliki keterampilan manajemen waktu yang kuat, lebih siap untuk memenuhi tuntutan perawatan lansia tanpa mengorbankan kualitas layanan (Tentri & Pratiwi, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan keterkaitan antara variabel motivasi, efikasi diri dan kinerja seperti penelitian Harianja et al. (2022) yang meneliti terkait Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok menunjukkan hasil jika Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai, efikasi diri, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun

simultan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Yustiana et al. (2023) yang mengkaji Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik menunjukkan jika adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel. Perbedaan penelitian ini dibanding penelitian sebelumnya adalah pada jumlah variabel, desain analisis data dan adanya variabel moderasi berupa manajemen waktu.

Studi ini berupaya mengeksplorasi hubungan antara motivasi, efikasi diri, dan kinerja perawat, dengan fokus pada manajemen waktu sebagai variabel moderasi. Temuan ini bertujuan untuk menawarkan wawasan bagi institusi kesehatan tentang mengoptimalkan kinerja melalui peningkatan motivasi, kepercayaan diri, dan strategi manajemen waktu. Dengan memahami dinamika ini, panti jompo dan lembaga serupa dapat mengembangkan strategi SDM praktis yang mendorong pertumbuhan profesional dan pemberian perawatan berkualitas tinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi, efikasi diri, dan kinerja perawat, serta peran moderasi manajemen waktu dalam konteks panti jompo di Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dan bagaimana manajemen waktu dapat memoderasi hubungan ini. Sebanyak 68 perawat berpartisipasi dalam survei ini yang di ambil secara acak sesuai kriteria. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dilakukan analisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik demografis peserta dan distribusi variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi, efikasi diri, dan kinerja perawat. Akhirnya, analisis moderasi dilakukan untuk menguji peran manajemen waktu dalam hubungan, menggunakan model regresi yang sesuai.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1.  
Karakteristik Responden

Variabel	Golongan	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	54	79,4
	Wanita	14	20,6
Umur	< 25 Tahun	4	5,9%
	26-30 Tahun	21	30,9%
	31-40 Tahun	41	60,3%
	41-45 Tahun	1	1,5%
	>45 tahun	1	1,5%
Pendidikan	DIII	41	60,3%
	S1	13	19,1%
	Profesi Perawat	13	19,1%
	S2	1	1,5
Keadaan	Kawin	29	42,6%
	Belum menikah	39	57,4%

Berdasarkan tabel 4.7, mayoritas responden adalah laki-laki. Lebih dari setengahnya berada dalam rentang usia 31-40 tahun (60,3%). Dengan pendidikan terbanyak DIII (60,3%) dan berstatus mayoritas belum menikah (57,4%).

## Variabel Motivasi, Efikasi Diri, Manajemen Waktu dan Kinerja Perawat

Tabel 2.  
Variabel Motivasi, Efikasi Diri, Manajemen Waktu dan Kinerja Perawat

Variabel	Mean	SD
Motivasi	111,28	13.754
Efikasi diri	39,24	5.633
Manajemen Waktu	40,50	4.654
Kinerja Perawat	13,07	1.660

Skor motivasi rata-rata adalah 111,28, dengan standar deviasi 13.754. Skor efikasi diri rata-rata adalah 39,24, dengan standar deviasi 5,633. Skor manajemen waktu rata-rata adalah 40,50, dengan standar deviasi 4,654. Skor kinerja perawat rata-rata adalah 13.07, dengan standar deviasi 1,660.

## Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Perawat dengan Manajemen Waktu sebagai Variabel Moderasi

Tabel 3.  
Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Perawat dengan Manajemen

	Kinerja Perawat-Motivasi	Kinerja Perawat_Efikasi Diri	Kinerja Perawat_Manajemen Waktu	Manajemen Waktu_Motivasi	Manajemen Waktu_Efikasi Diri
Z	-7.169 <sup>b</sup>	-7.172 <sup>b</sup>	-7.177 <sup>b</sup>	-7.171 <sup>b</sup>	-2.912 <sup>c</sup>
Asymp. Sig (2 Tailed)	.000	.000	.000	.000	.004

Dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut;1) Kinerja dan Motivasi Perawat: Nilai  $Z = -7,169$  dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) 0,000. Karena nilai  $p < 0,05$ , perbedaan median antara Kinerja Perawat dan Motivasi signifikan; 2) Kinerja Perawat dan Efikasi Diri: Nilai  $Z = -7.172$  dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) 0.000. Karena nilai  $p < 0,05$ , perbedaan median antara Kinerja Perawat dan Efikasi Diri signifikan; 3) Kinerja Perawat dan Manajemen Waktu: Nilai  $Z = -7.177$  dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) 0.000. Karena nilai  $p < 0,05$ , perbedaan median antara Kinerja Perawat dan Manajemen Waktu signifikan; 4) Manajemen Waktu dan Motivasi: Nilai  $Z = -7.171$  dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.000. Karena nilai  $p < 0,05$ , perbedaan median antara Manajemen Waktu dan Motivasi signifikan; 5) Manajemen Waktu dan Efikasi Diri: Nilai  $Z = -2.912$  dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) 0.004. Karena nilai  $p < 0,05$ , perbedaan median antara Manajemen Waktu dan Efikasi Diri signifikan.

Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Analisis jalur hanya digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menyangkal hipotesis kausalitas imajiner, sehingga dapat membuktikan hipotesis.

Tabel 4.  
Coefficients Persamaan regresi penelitian

Model	Unstandardized B	Coefficients std. error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
-------	------------------	-------------------------	--------------------------------	---	------

(Constant)	5.916	1.566	3.777	.000
Motivasi	-.042	.081	-.345	.611
Efikasi Diri	.121	.137	.409	.382
Manajemen Waktu	.174	.115	.489	.135

Pada tabel "koefisien" di atas, dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z_1$$

$$Y = 5.916 - 0.042+0.121+0.174$$

Dari persamaan regresi di atas, kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut; 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) 5,916 dengan tanda positif menyatakan bahwa jika variabel motivasi dan efikasi diri dianggap konstan, maka nilai Y adalah 5,916; 2) Nilai koefisien regresi variabel (X1) sebesar -0,042 dengan tanda negatif menyatakan bahwa jika motivasi turun satu unit dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan, maka kinerjanya akan turun menjadi 0,042; 3) Nilai koefisien regresi variabel efikasi diri (X2) sebesar 0,121 dengan tanda positif yang menyatakan bahwa jika efikasi diri meningkat dengan satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan, maka kinerjanya akan menjadi 0,525; 4) Nilai koefisien regresi variabel Manajemen Waktu (Z) sebesar 0,174 dengan tanda positif yang menyatakan bahwa jika manajemen waktu meningkatkan satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan, maka kinerjanya akan menjadi 0,174.

Berdasarkan tabel 4 diatas pada nilai "koefisien", juga diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) variabel adalah 0,000. Karena nilai Sig. adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Kemanjuran dan Manajemen Waktu (X1, X2, Z) terhadap Kinerja Perawat (Y).

Tabel 5  
Nilai Model Summary Variabel Motivasi dan Efikasi Diri

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of The Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.266	.231		1.455
Predictors: (Constant), Manajemen Waktu, Efikasi Diri, Motivasi					

Berdasarkan tabel keluaran SPSS "Model Summary" di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,266 atau sama dengan 26,6%. Angka ini berarti bahwa variabel motivasi (X1) dan efikasi diri (X2) secara bersamaan (bersama-sama) berpengaruh pada variabel kinerja (Y) sebesar 26,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 26,6\% = 73,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel moderasi.

Tabel 6.  
Uji Anova untuk analisis hipotesis

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.076	3	16.359	7.723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	135.556	64	2.118		
	Total	184.632	67			

Berdasarkan tabel keluaran SPSS "Anova" di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima atau dengan kata lain, Motivasi (X1), Efikasi Diri (X2) dan

Manajemen Waktu (Z) secara bersamaan berpengaruh.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di panti jompo lansia, Hamasaki, Osaka, Jepang.**

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut teori motivasi Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: faktor motivator (seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor pemeliharaan (seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji). Teori ini menunjukkan bahwa faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor pemeliharaan mencegah ketidakpuasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di Panti Jompo Hamasaki dengan nilai  $Z = -7,169$  dan  $p$ -value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bermotivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tercermin dari kualitas perawatan, ketepatan waktu, dan kepuasan pasien.

Para peneliti berpendapat bahwa motivasi, terutama motivasi intrinsik (seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi dari memberikan perawatan yang baik), memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan temuan Lu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen dan kinerja perawat. Namun, para peneliti juga berasumsi bahwa faktor eksternal seperti insentif dan lingkungan kerja yang mendukung juga harus dipertimbangkan untuk lebih meningkatkan motivasi perawat (Sahputri et al., 2024).

Temuan ini didukung oleh Cho dan Lee (2020) yang menyatakan bahwa motivasi adalah prediktor utama kinerja di fasilitas perawatan lansia. Namun, hasil ini berbeda dengan Yamaguchi et al. (2018), yang menemukan bahwa kondisi kerja dan dukungan manajemen lebih berpengaruh daripada motivasi dalam konteks rumah sakit di Tokyo. Para peneliti berasumsi bahwa perbedaan ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam budaya kerja dan manajemen di fasilitas perawatan yang berbeda.

### **Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja perawat di panti jompo untuk lansia di Hamasaki Osaka**

Efikasi diri adalah konsep yang diperkenalkan oleh Bandura (1997), yang mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk melakukan tindakan tertentu dengan sukses. Bandura menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, ketahanan stres, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Tawfik et al., 2023).

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai  $Z = -7,172$  dan nilai  $p$  0,000. Perawat dengan efikasi diri yang tinggi lebih mampu mengelola stres, membuat keputusan klinis yang baik, dan berinteraksi dengan pasien dan kolega dengan lebih efektif.

Para peneliti berpendapat bahwa efikasi diri yang tinggi merupakan faktor penting yang memungkinkan perawat berfungsi secara optimal dalam situasi yang menuntut. Hal ini didukung oleh Melissant et al., (2024), yang menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi meningkatkan manajemen waktu dan keterampilan komunikasi di antara perawat. Namun, peneliti juga beranggapan bahwa efikasi diri yang tinggi harus disertai dengan pelatihan dan dukungan yang tepat dari manajemen untuk mencapai hasil kinerja yang optimal (Mustaan & Hamdi, 2022).

Temuan ini berbeda dengan temuan Umniyyati & Martono, (2017), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki

pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja daripada efikasi diri. Para peneliti berasumsi bahwa di lingkungan seperti Panti Jompo untuk Lansia Hamasaki, di mana tuntutan pekerjaan mungkin lebih tinggi dan stres lebih besar, efikasi diri menjadi lebih penting dalam menentukan kinerja.

### **Pengaruh variabel manajemen waktu dalam memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja perawat di nursing home for the elderly hamasaki Osaka**

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk merencanakan dan mengontrol bagaimana seseorang menghabiskan waktu pada aktivitas tertentu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Menurut teori manajemen waktu Macan (1994), keterampilan manajemen waktu yang baik dapat membantu individu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas (Adilla, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja perawat, dengan deviasi nilai signifikansi dari linearitas  $p = 0,120$  (tidak signifikan). Artinya, perawat yang memiliki motivasi tinggi dan keterampilan manajemen waktu yang baik cenderung berkinerja lebih baik. Para peneliti berpendapat bahwa manajemen waktu yang baik memperkuat pengaruh motivasi pada kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan temuan Alfisah et al., (2022).

yang menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi tinggi dan keterampilan manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi tekanan kerja. Para peneliti juga berasumsi bahwa pengembangan keterampilan manajemen waktu melalui pelatihan dapat lebih meningkatkan kinerja perawat yang sangat termotivasi.

Temuan ini sedikit berbeda dengan studi (Adilla, 2023) yang menyatakan bahwa pengaruh manajemen waktu tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja di rumah sakit di Jepang. Para peneliti berasumsi bahwa perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks kerja, di mana di panti jompo, manajemen waktu mungkin lebih kritis karena kompleksitas dan intensitas pekerjaan. Adanya pengaruh positif antara manajemen waktu dan kinerja menjadikan manajemen waktu sebagai sebuah variabel moderasi yang penting (Putra & Ariebowo, 2023).

### **Pengaruh variabel manajemen waktu dalam memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja perawat di panti jompo untuk lansia hamasaki Osaka**

Menurut teori Bandura (1997), efikasi diri yang tinggi memungkinkan seseorang untuk mengatur dan mengarahkan tindakan mereka dengan lebih baik, dan manajemen waktu dapat dianggap sebagai keterampilan yang memungkinkan individu dengan efikasi diri yang tinggi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.

Studi ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja perawat dengan  $Z = -2,912$  dan  $p\text{-value } 0,004$ . Ini berarti bahwa perawat dengan efikasi diri tinggi yang juga memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik berkinerja lebih baik.

Para peneliti berpendapat bahwa manajemen waktu yang efektif adalah kunci untuk memperkuat pengaruh efikasi diri pada kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan Wong et al. (2021), yang menunjukkan bahwa manajemen waktu dan efikasi diri bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja di rumah sakit. Para peneliti juga berasumsi bahwa pelatihan berkelanjutan dalam manajemen waktu akan lebih bermanfaat bagi perawat dengan tingkat efikasi diri yang tinggi untuk mengoptimalkan kinerja.

Temuan ini bertentangan dengan penelitian di Korea Selatan, yang menemukan bahwa manajemen waktu tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja perawat. Para peneliti berasumsi bahwa perbedaan ini mungkin terkait

dengan perbedaan dalam budaya organisasi dan lingkungan kerja, di mana perawat di Jepang mungkin lebih mengandalkan keterampilan manajemen waktu mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi.

## SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di panti jompo Jepang, dengan manajemen waktu sebagai moderator yang memperkuat pengaruh tersebut. Skor tinggi pada ketiga variabel menunjukkan perawat memiliki dorongan, kepercayaan diri, dan keterampilan manajemen waktu yang baik dalam mendukung kinerja mereka. Temuan ini menyoroti pentingnya mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi dan efikasi diri, tetapi juga mengintegrasikan pelatihan manajemen waktu. Dengan demikian, lembaga kesehatan, terutama panti jompo, dapat meningkatkan kinerja perawat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

## SARAN

Penelitian ini juga berimplikasi pada pengembangan kebijakan di bidang keperawatan, serta memberikan dasar penelitian lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi intervensi dan strategi untuk meningkatkan kinerja perawat dalam berbagai konteks. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja perawat dapat ditingkatkan, yang akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja perawat, dengan penekanan pada pentingnya motivasi, efikasi diri, dan manajemen waktu dalam mencapai hasil yang optimal dalam pelayanan kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, R. (2023). Analisis Strategi Manajemen Waktu pada Remaja. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pandohop*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/10.37304/pandohop.v3i2.8203>
- Alfisah, F., Hariyati, R. T. S., & Dewi, L. (2022). Optimalisasi Tele-Supervisi dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit: Suatu Program Inovasi. *Journal of Telenursing*, 4(1), 331-341. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i1.3320>
- Enrico D'Ambrogio. (2020). Continental Democracies Japan ' s Ageing Society. *European Parliament*, December, 1–10. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS\\_BRI\(2020\)659419\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS_BRI(2020)659419_EN.pdf)
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. S. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93-108. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>
- Hassmiller, S. B., & Wakefield, M. K. (2022). The Future of Nursing 2020–2030: Charting a path to achieve health equity. In *Nursing Outlook* (Vol. 70, Issue 6). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.05.013>
- Tawfik, E., Ghallab, E., & Moustafa, A. (2023). A Nurse Versus A Chatbot–The Effect of An Empowerment Program on Chemotherapy-Related Side Effects and The Self-Care Behaviors of Women Living with Breast Cancer: A Randomized Controlled Trial. *BMC nursing*, 22(1), 102. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01243-7>

- International Council of Nurses. (2021). *Nurses: A Voice to Lead a Vision Forfuture Healthcare*.  
<https://mycourses2.mcgill.ca/d21/le/content/559363/viewContent/6177586/View>. [Accessed: 12 July 2022]
- Mabona, J. F., van Rooyen, D., & Ham-Baloyi, W. Ten. (2022). Best Practice Recommendations for Healthy Work Environments for Nurses: An Integrative Literature Review. *Health SA Gesondheid*, 27. <https://doi.org/10.4102/hsag.v27i0.1788>
- Melissant, H. C., Hendriks, R. R. A., Bakker, E. J. M., Kox, J. H. A. M., Rietveld, N., Miedema, H. S., Roelofs, P. D. D. M., & Verhaegh, K. J. (2024). Interventions That Support Novice Nurses' Transition Into Practice: A Realist review. *International Journal of Nursing Studies*, 157, 104785. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104785>
- Mustaan, M., & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4047-4060. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i12.1529>
- Muthmainnah. (2023). *Buku Manajemen Keperawatan: Perawat, Kinerja, Motivasi dan Remunerasi*. CV Adanu Abimata. [https://www.google.co.id/books/edition/BUKU\\_MANAJEMEN\\_KEPERAWATAN\\_PERAWAT\\_KINER/nE3LEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+perawat+adalah&pg=PA33&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_MANAJEMEN_KEPERAWATAN_PERAWAT_KINER/nE3LEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+perawat+adalah&pg=PA33&printsec=frontcover)
- Putra, A. A., & Ariebowo, T. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62-71. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/view/916>
- Sahputri, A., Fitriani, A. D., & Nur'ani, N. A. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksanadi 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>
- Szczepura, A., Masaki, H., Wild, D., Nomura, T., Collinson, M., & Kneafsey, R. (2023). Integrated Long-Term Care 'Neighbourhoods' to Support Older Populations: Evolving Strategies in Japan and England. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph20146352>
- Tentri, T. D., & Pratiwi, A. P. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Manajemen Waktu terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat IGD Rumah Sakit Hermina Makassar. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 1(3), 59-66. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i3.305>
- Trygu. (2021). *Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Hubungannya dengan Minat Belajar Matematika Siswa*. GUEPEDIA.
- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 6(2), 173-182. <https://journal.unnes.ac.id/sju/maj/article/view/17374>
- Yustiana, D., Soleha, S. N., & Dewata, J. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 1042-1047. <https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.5161>
- Yusuf, M., & Sofia, J. (2021). cn Time Management of Implementing Nurses in Providing Nursing Care. *Jim*, V(3), 2021.