

Analisis Pengaruh Job Transfer Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Motivasi Serta Peran Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang)

Titis Widayanti¹, Survival², Muchlis Mas'ud³, Adya Hermawati⁴, Nasharuddin Mas⁵

^{1,2,3,4,5} Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: titiswidayanti@gmail.com

Received: 02/07/2026 | Accepted: 05/08/2026 | Publication: 05/09/2026

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of job transfer on nurse performance at University of Muhammadiyah Malang Hospital, with motivation as a mediating variable and self efficacy as a moderating variable. The study is motivated by the importance of improving nurses' performance as a key factor in enhancing the quality of hospital services. Job transfer is considered one of the human resource management strategies expected to improve nurses' competencies, work experience, and performance. However, previous studies have reported inconsistent findings regarding its effectiveness, highlighting the need to investigate the roles of motivation and self efficacy in this relationship. The research method used is a quantitative approach with method totally sampling and population in this study consisted of 70 nurses who had experienced job transfers at the University of Muhammadiyah Malang Hospital. Data analysis techniques used Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) assisted by SmartPLS ver. 4.0 software to test the relationships between variables in a moderated mediation model. The variables included in this study are Job transfer, Nurses' Performance, Motivation, and Self-Efficacy. The results of this study provide empirical evidence regarding the following: (1) job transfer affects nurse performance; (2) job transfer affects motivation; (3) motivation affect nurse performance; (4) self efficacy affects nurse performance; (5) motivation mediate the effect of job transfer on performance improvement; and (6) self efficacy moderate the effect of motivation on nurse performance. These findings are expected to serve as a strategic foundation for hospital management in formulating transfer policies that are more planned and human-centric, with the aim of enhancing the quality of nursing services.

Keywords: Job Transfer, Nurse Performance, Motivation, Self-Efficacy.



Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Widayanti, T., Survival, Mas'ud, M., Hermawati, A., & Mas, N. (2026). Analisis pengaruh job transfer terhadap kinerja perawat yang dimediasi motivasi serta peran self-efficacy sebagai variabel moderasi (Studi pada Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 6(4), 2229–2241. <https://doi.org/10.53625/jirk.v6i4.13185>

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan industri jasa kesehatan yang memegang peran strategis dalam memberikan pelayanan bermutu dan berfokus pada keselamatan pasien. Sebagai tenaga medis yang memberikan pelayanan langsung selama 24 jam, perawat menjadi penentu utama kualitas layanan dan reputasi rumah sakit (Rivai, 2015). Kinerja perawat diukur melalui kualitas kerja klinis seperti kepatuhan terhadap Standard Operating Procedure (SOP), kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan, komunikasi terapeutik,

serta penerapan sasaran keselamatan pasien. Kinerja yang optimal memungkinkan organisasi menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sedangkan penurunan kinerja dapat berdampak langsung pada mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Dalam proses mengoptimalkan sumber daya manusia, RS Universitas Muhammadiyah Malang mengimplementasikan kebijakan job transfer (rotasi kerja) antarunit pelayanan. Berdasarkan Human Capital Theory, perpindahan posisi bertujuan menambah keterampilan baru yang meningkatkan produktivitas serta nilai ekonomi individu bagi organisasi (Becker, 1964). Selain itu, job transfer berfungsi mengatasi kejenuhan, mengisi posisi kosong, serta memperluas pengalaman klinis (Flippo, 1984; Hasibuan, 2016). Namun, wawancara awal dengan Kepala Bidang Keperawatan RS UMM menunjukkan adanya indikasi ketidakkonsistenan capaian kinerja antarperawat pascarotasi, mengingat setiap perawat harus beradaptasi kembali dengan karakteristik pasien, pola tim, dan SOP unit baru.

Kajian empiris mengenai pengaruh job transfer terhadap kinerja perawat menunjukkan hasil yang tidak konsisten (research gap). Beberapa penelitian menemukan bahwa rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena membuka peluang pengembangan kompetensi (Sari & Mulyana, 2022). Sebaliknya, studi lain menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan atau bahkan negatif ketika rotasi memicu stres adaptasi dan dilakukan tanpa perencanaan yang matang (Dewi & Nugraha, 2022). Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, job transfer sering kali tergolong sebagai faktor higienis; jika tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja (Herzberg, 1959).

Adanya inkonsistensi hubungan langsung tersebut mengindikasikan pentingnya variabel mediasi dan moderasi. Motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berfungsi sebagai variabel mediasi yang mendorong dorongan internal perawat untuk beradaptasi dan berkinerja unggul (Fitriani et al., 2023; Suparman et al., 2024). Di sisi lain, self-efficacy (keyakinan diri) berdasarkan Teori Kognitif Sosial diprediksi bertindak sebagai variabel moderasi (Bandura, 1997). Perawat dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih tangguh, proaktif, dan mampu mengamalkan motivasinya secara maksimal dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang baru (Harianja et al., 2022).

Berdasarkan dinamika operasional di RS UMM serta kesenjangan penelitian terdahulu, studi ini krusial untuk dilakukan. Research gap mendasar terletak pada perlunya membuktikan secara empiris peran motivasi sebagai jembatan (mediator) serta self-efficacy sebagai penguat (moderator) dalam hubungan antara job transfer dan kinerja perawat. Memahami interaksi antarvariabel psikologis dan kebijakan organisasi ini menjadi kunci untuk mengungkap mengapa kebijakan rotasi kerja memberikan dampak kinerja yang bervariasi pada tiap-tiap individu perawat (Rizky & Sudirman, 2024).

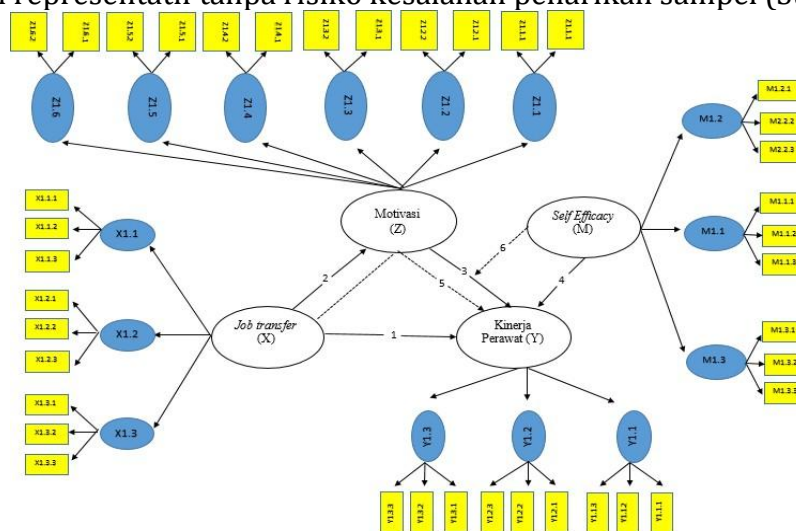
Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konkrit dan pemikiran strategis bagi manajemen RS Universitas Muhammadiyah Malang. Temuan empiris dari studi ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan pembaruan kebijakan job transfer agar tidak hanya berbasis pada pemenuhan kebutuhan kuantitatif tenaga kerja semata, melainkan juga memperhatikan kesiapan psikologis, transparansi komunikasi, serta program pendampingan (coaching) pascarotasi. Dengan demikian, pelaksanaan rotasi kerja dapat meminimalisir hambatan adaptasi klinis dan secara berkelanjutan mampu

meningkatkan mutu pelayanan serta keselamatan pasien di rumah sakit (Nurchahyo et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel yang dihipotesiskan melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Malhotra & Dash, 2016; Supriyanto & Machfudz, 2010). Data primer yang diperoleh dari responden diolah menggunakan IBM SPSS Statistics untuk analisis statistik deskriptif guna mengidentifikasi karakteristik responden, serta diproses menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbasis varian melalui perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menguji hipotesis dan mengevaluasi signifikansi hubungan antarvariabel secara komprehensif.

Penelitian ini dilaksanakan di RS Universitas Muhammadiyah Malang yang berlokasi di Jalan Tlogomas No. 45, Malang, dengan subjek penelitian berupa perawat yang pernah mengalami *job transfer* horizontal, serta objek penelitian yang berfokus pada analisis keterkaitan antara *job transfer*, kinerja perawat, motivasi, dan *self-efficacy* (Arikunto, 2016; Sugiyono, 2019). Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan cenderung homogen, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh atau *total sampling*, yaitu menjadikan seluruh populasi yang berjumlah 70 perawat sebagai responden penelitian guna memperoleh gambaran karakteristik populasi secara utuh dan representatif tanpa risiko kesalahan penarikan sampel (Sugiyono, 2019).



Gambar 1. Model Struktur Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer berupa jawaban kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebarakan kepada responden via Google Form, serta data sekunder berupa gambaran umum lokasi penelitian (Sugiyono, 2019; Supriyanto & Machfudz, 2010). Instrumen kuesioner dianalisis secara deskriptif menggunakan IBM SPSS Statistics untuk mengukur karakteristik responden dan kecenderungan variabel berdasarkan rentang skala kategorisasi (Arikunto, 2016). Evaluasi instrumen juga mencakup uji *outer model* guna memastikan validitas konvergen (koefisien jalur $\geq 0,7$, P -value $\geq 1,976$,

dan $AVE \geq 0,5$), validitas diskriminan ($cross-loading > 0,6$), serta reliabilitas konstruk ($Composite Reliability \geq 0,7$ dan $Cronbach's Alpha$) (Hair et al., 2017; Yamin & Kurniawan, 2011).

Untuk pengujian hipotesis inferensial, penelitian ini menerapkan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbasis varian menggunakan *software* SmartPLS 4 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Pengujian *inner model* dilakukan dengan mengevaluasi nilai *R-Square*, relevansi prediktif *Q-Square*, dan koefisien jalur (*path coefficient*) melalui prosedur *bootstrapping* (Ghozali, 2014; Urbach & Ahlemann, 2010). Pengujian signifikansi hubungan langsung, mediasi, maupun moderasi ditetapkan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), di mana hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *t*-statistik $> 1,96$ atau *p*-value $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah sebuah bagian esensial dalam laporan penelitian yang secara transparan mengungkapkan komposisi unik dari kelompok individu yang menyediakan data. Dengan menyajikan detail mengenai siapa yang terlibat, peneliti menunjukkan akuntabilitas dalam proses pengumpulan data dan memungkinkan pihak lain untuk menilai validitas eksternal serta replikabilitas studi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Jenis kelamin			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	20%
2	Perempuan	56	80%
Pendidikan Terakhir			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Diploma	1	1,4%
2	Sarjana	66	94,3%
3	Pascasarjana	2	2,9%
4	Lainnya	1	1,4%
Masa Kerja			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	7	10%
2	1-5 tahun	16	22,85%
3	6-10 tahun	21	30%
4	> 10 tahun	26	37,15%

Sumber: Data diolah (2026)

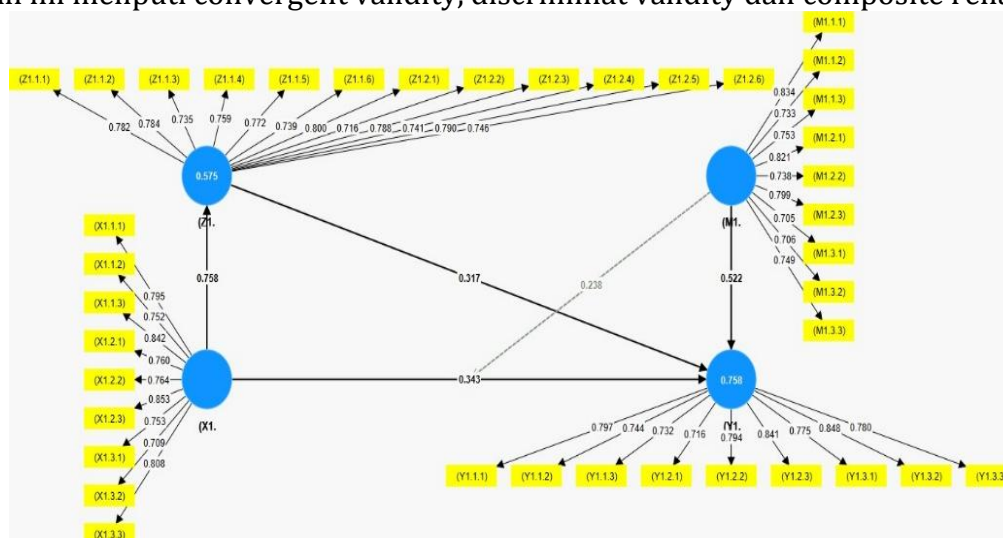
Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RS Universitas Muhammadiyah Malang adalah perempuan (80%), yang mencerminkan fakta bahwa profesi keperawatan secara universal masih didominasi oleh gender perempuan. Dari aspek kualifikasi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana/Profesi Ners (94,3%), disusul Pascasarjana (2,9%), serta tingkat SMA/lainnya (1,4%); hal ini menegaskan pemenuhan kualifikasi profesional tenaga perawat sekaligus menunjukkan kapasitas intelektual yang sangat memadai dalam memahami dan mengisi



instrumen penelitian. Selain itu, berdasarkan masa kerja, proporsi terbesar merupakan perawat senior yang telah bekerja lebih dari 10 tahun (37,15%), diikuti kelompok masa kerja 1–5 tahun (22,85%), 6–10 tahun (21%), dan kurang dari 1 tahun (10%). Dominasi masa kerja yang matang ini memberikan kontribusi nyata terhadap keandalan (*reliabilitas*) data karena diperoleh dari perawat senior yang memahami secara mendalam dinamika tugas dan organisasi di rumah sakit.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan model pengukuran (outer model) untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan composite reliability.



Gambar 2. Result For Outer Loading (Outer Model)

Validitas konvergen dari model pengukuran yang menggunakan indikator dengan skor konstruknya. Indikator yang satu dianggap dapat dipercaya jika memiliki nilai hubungan di atas 0.70. Dalam membuat skala, nilai loading antara 0.50 hingga 0.60 masih bisa diterima. (Ghozali, 2014). Berdasarkan pada result for outer loading maka secara keseluruhan indikator memiliki loading di atas 0.70 dan signifikan.

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
<i>Job transfer</i> (X)	0.613
Kinerja Perawat (M)	0.612
Motivasi (Z)	0.582
<i>Self efficacy</i> (Y)	0.579

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0.5 untuk semua konstruk, Sistem Job transfer (X) = 0.613, Kinerja Perawat (M) = 0.612, Motivasi (Y) = 0.582, dan Self efficacy (Z) = 0.579. Hal ini berarti semua konstruk memiliki discriminant validity yang tinggi.

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Job transfer</i> (X)	0.925	0.921
Kinerja Perawat (M)	0.926	0.920
Motivasi (Z)	0.938	0.935
<i>Self efficacy</i> (Y)	0.914	0.909

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan hasil composite reliability yang memuaskan yaitu Job transfer (X) = 0.925, Kinerja Perawat (M) = 0.926, Motivasi (Y) = 0.938 dan Self efficacy (Z) = 0.914. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability seluruh konstruk lebih besar dari 0.90. Hasil uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan cronbach's alpha di mana output SmartPLS adalah di atas 0.6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua konstruk berada di atas 0.8.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance.

Pengujian model struktural (inner model) dapat dilihat dari nilai R-Square untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SmartPLS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Kinerja Perawat (Z)	0.758
Motivasi(Y)	0.575

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian model struktural (*inner model*) menunjukkan bahwa variabel laten endogen Kinerja Perawat (Z) memiliki nilai R-Square sebesar 0,758 (75,8%), yang berarti variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh *job transfer* (X), *self-efficacy* (M), dan motivasi (Y), sementara 24,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R-Square variabel Motivasi (Y) diperoleh sebesar 0,575 (57,5%), yang mengindikasikan besarnya kontribusi pengaruh *job transfer* (X) terhadap motivasi, dengan 42,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Secara keseluruhan, model penelitian ini menghasilkan nilai Q-Square sebesar 0,898 (89,8%), yang membuktikan bahwa model struktural yang dibangun

memiliki tingkat keragaman data yang sangat tinggi serta memenuhi kriteria kesesuaian model (*goodness of fit*) yang sangat baik.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai P-values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-values < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui path coefficients pada output SmartPLS di bawah ini:

Tabel 5. Path Coefficients

	Original sample (O)	T statistics	P values
<i>Job transfer</i> → Kinerja Perawat	0.522	3.123	0.002
<i>Job transfer</i> → Motivasi	0.343	11.525	0.000
Motivasi → Kinerja Perawat	0.317	2.920	0.004
<i>Self efficacy</i> → Kinerja Perawat	0.522	5.507	0.000
<i>Job transfer</i> → Motivasi → Kinerja Perawat	0.241	2.913	0.004
<i>Self efficacy</i> → Motivasi → Kinerja Perawat	0.238	2.350	0.0019

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan sajian data pada hasil penelitian di atas, bahwa dari 6 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semua hipotesa diterima karena menunjukkan nilai T-statistics yang lebih besar dari 1.96.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	T-statistics	Kesimpulan
H1	<i>Job transfer</i> (X) → Kinerja Perawat (Y)	3.123	Diterima
H2	<i>Job transfer</i> (X) → Motivasi (Z)	11.525	Diterima
H3	Motivasi (Z) → Kinerja Perawat (Y)	2.920	Diterima
H4	<i>Self efficacy</i> (M) → Kinerja Perawat (Y)	5.507	Diterima
H5	<i>Job transfer</i> → Motivasi → Kinerja Perawat	2.913	Diterima
H6	<i>Self efficacy</i> → Motivasi → Kinerja Perawat	2.350	Diterima

Sumber: Data diolah (2026)

Pembahasan atau Diskusi

Pengaruh *Job transfer* terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis regresi struktural dengan SmartPLS dan analisis deskriptif mengonfirmasi bahwa *job transfer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS Universitas Muhammadiyah Malang. Secara deskriptif, variabel *job transfer* didominasi oleh indikator persepsi keadilan transfer yang dinilai secara objektif, transparan, adil, dan konsisten sebagai sarana pengembangan kompetensi. Sementara itu, peningkatan kinerja perawat terefleksi paling menonjol pada aspek perilaku, yaitu kemampuan bekerja cepat, tanggap, akurat, dan patuh pada etika keperawatan. Temuan ini selaras dengan *grand theory* manajemen sumber daya manusia dari Dessler (2020) serta Noe et al. (2019) mengenai fungsi strategis mutasi horizontal dalam manajemen karier dan penempatan pegawai. Dalam konteks rumah sakit, hasil ini juga mendukung pandangan Robbins dan

Judge (2019) serta temuan empiris terkini (Rizky et al., 2024; Sari & Mulyana, 2022; Sartika & Rahmawati, 2025) bahwa rotasi kerja adil efektif memitigasi kebosanan kerja (*boredom*) serta mendorong produktivitas dan kualitas asuhan keperawatan.

Secara akademis, keberhasilan kebijakan *job transfer* di RSUD UMM didorong oleh tingginya persepsi keadilan organisasi, sehingga perpindahan antarunit tidak dipandang sebagai sanksi, melainkan mekanisme restrukturisasi kompetensi klinis. Transparansi manajemen dan penyeimbangan beban kerja menstimulasi terjadinya pelatihan silang (*cross-training*), yang memicu perawat untuk menguasai Standar Operasional Prosedur (SOP) baru serta beradaptasi dengan variasi kasus pasien. Diversifikasi pengalaman klinis ini terbukti efektif menekan tingkat kejenuhan kerja (*job burnout*) akibat rutinitas monoton. Implikasinya, fleksibilitas dan adaptabilitas kompetensi yang terbentuk dari rotasi ini secara langsung meningkatkan kedisiplinan, kecermatan, kolaborasi interprofesional, dan kepatuhan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan klinis.

Pengaruh Job Transfer terhadap Motivasi Kerja

Uji statistik membuktikan bahwa *job transfer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat, dengan skor indeks rata-rata motivasi berada pada kategori tinggi. Temuan ini sangat relevan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (*Motivation-Hygiene Theory*), di mana rotasi kerja yang dikelola untuk pengembangan kapasitas bertindak sebagai faktor motivator intrinsik yang menawarkan tantangan tugas baru (Herzberg, 1959). Penugasan kembali ke unit kerja baru memaksa perawat keluar dari zona nyaman untuk mempelajari kasus klinis bervariasi dan beradaptasi dengan tim baru. Hal ini memberikan stimulus psikologis positif yang memicu dorongan belajar, tanggung jawab, dan dorongan intrinsik perawat untuk memberikan performa kerja terbaik bagi organisasi (Handoko & Pratama, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Indikator dominan pada motivasi (dorongan intrinsik) berdampak linier terhadap peningkatan indikator utama kinerja (kompetensi perilaku). Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan Teori Harapan dari Victor Vroom serta didukung oleh temuan empiris Suparman et al. (2024) dan. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan bernuansa stres tinggi (*high stress environment*), motivasi intrinsik berfungsi sebagai pemicu utama yang menggerakkan perawat untuk bekerja melampaui standar minimal. Energi positif dari motivasi yang tinggi mendorong ketepatan dokumentasi asuhan keperawatan, komunikasi terapeutik yang efektif, serta secara nyata meminimalkan risiko kelalaian klinis di rumah sakit.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, bahkan bertindak sebagai prediktor paling dominan. Indikator persuasi verbal pada self-efficacy berasosiasi langsung dengan indikator perilaku sebagai pencapaian kinerja tertinggi. Temuan ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap Social Cognitive Theory (Bandura, 1997 dalam Robbins & Judge, 2019) yang menempatkan efikasi diri sebagai motor penggerak utama perilaku untuk mencapai

kinerja optimal. Perawat dengan self-efficacy tinggi cenderung proaktif, inovatif, gigih, berani mengambil keputusan klinis, serta mampu memitigasi kesalahan klinis (clinical error). Hasil ini selaras dengan studi kuantitatif Puspitasari (2022) dan Harianja et al. (2022) yang mengonfirmasi bahwa intervensi efikasi diri berkontribusi krusial dalam membentuk perilaku caring dan mutu asuhan keperawatan.

Dominasi pengaruh self-efficacy di RSUD UMM ditopang oleh latar belakang pendidikan mayoritas sarjana (94,3%) dan masa kerja di atas 10 tahun (37,15%), yang membentuk pondasi pengalaman keberhasilan yang kokoh. Di tengah lingkungan pelayanan keperawatan yang dinamis dan bertekanan tinggi, dukungan verbal berbentuk apresiasi, arahan konstruktif, serta pengakuan kompetensi dari kepala ruangan dan rekan sejawat terbukti sangat efektif meningkatkan percaya diri perawat. Peningkatan efikasi diri melalui persuasi verbal ini terefleksi secara nyata pada penguatan kinerja perilaku, meliputi kedisiplinan, kepatuhan SOP, tanggung jawab keselamatan pasien, kolaborasi tim, serta inisiatif penyelesaian masalah klinis.

Pengaruh *Job Transfer* terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh *job transfer* terhadap kinerja perawat. Penemuan ini mendukung integrasi antara *Human Capital Theory* dan Teori Motivasi Herzberg, serta memperkuat metodologi mediasi Baron dan Kenny (1986). Kebijakan rotasi kerja yang dirancang secara adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan karier dipersepsikan sebagai bentuk kepedulian manajemen rumah sakit. Sinyal positif ini membakar motivasi intrinsik perawat untuk membuktikan kapasitas profesionalnya di unit baru. Motivasi yang tereskalasi kemudian menjadi energi penyalur yang mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar pelayanan klinis (& Suminar, 2024).

Peran *Self-Efficacy* dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian efek interaksi mengonfirmasi bahwa *self-efficacy* terbukti memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS Universitas Muhammadiyah Malang. Mengingat pengaruh langsung *self-efficacy* dan efek interaksinya sama-sama signifikan, variabel ini dikategorikan sebagai *quasi moderator* yang bertindak memperkuat (*strengthen*) hubungan antara motivasi dan kinerja perawat. Secara teoretis, temuan ini memberikan konfirmasi utuh terhadap *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997) serta kerangka analisis. Dalam model ini, motivasi berfungsi menyediakan dorongan energi psikologis (*effort*), sedangkan *self-efficacy* menentukan seberapa efektif energi tersebut direalisasikan menjadi tindakan klinis yang nyata. Temuan ini sejalan dengan studi Wibowo dan Handayani (2021) yang membuktikan bahwa dampak motivasi terhadap kinerja menjadi jauh lebih berlipat ganda pada individu dengan efikasi diri yang tinggi.

Secara akademis, peran moderasi *self-efficacy* didorong oleh kombinasi antara kontribusi langsungnya yang besar dan adanya penguatan psikologis melalui apresiasi serta umpan balik positif dari atasan maupun rekan sejawat. Rasionalitas mendasar dari hubungan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi tanpa diimbangi *self-efficacy* rentan berhenti pada tataran niat atau semangat emosional yang mudah goyah saat menghadapi kendala klinis rumit. Sebaliknya, ketika motivasi tinggi bersinergi dengan *self-efficacy* yang

kokoh, perawat memiliki keberanian kognitif untuk mengeksekusi tugas keperawatan secara presisi. *Self-efficacy* bertindak sebagai pemacu penguat yang memastikan seluruh potensi motivasi terkonversi secara optimal menjadi peningkatan kinerja perilaku pelayanan di rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *job transfer*, motivasi kerja, dan *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS Universitas Muhammadiyah Malang. Pelaksanaan *job transfer* yang terencana, adil, dan transparan terbukti efektif memperluas pengalaman klinis, menumbuhkan tantangan baru, serta meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja perawat. Motivasi kerja juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja di tengah lingkungan pelayanan yang berstandar tinggi. Dari seluruh variabel independen yang diteliti, *self-efficacy* ditemukan sebagai prediktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa keyakinan diri perawat merupakan motor penggerak utama dalam menghasilkan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Selanjutnya, pengujian efek tidak langsung dan interaksi membuktikan peran krusial variabel mediasi dan moderasi dalam model penelitian ini. Motivasi kerja terbukti berperan memediasi secara parsial pengaruh *job transfer* terhadap kinerja perawat, di mana kebijakan rotasi kerja mampu membangkitkan dorongan psikologis internal yang kemudian terkonversi menjadi peningkatan kinerja pelayanan. Sementara itu, *self-efficacy* terbukti berperan sebagai *quasi moderator* yang tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat (*strengthen*) hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Tingginya *self-efficacy* bertindak sebagai pemacu (*booster*) yang memastikan bahwa energi motivasi kerja terwujud secara optimal dalam perilaku dan tindakan klinis yang presisi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, manajemen RS Universitas Muhammadiyah Malang disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan transparansi serta objektivitas kebijakan *job transfer* berbasis kompetensi, sekaligus memperkuat pengembangan *self-efficacy* perawat melalui pelatihan klinis, *mentoring*, dan *coaching* yang terstruktur. Bagi perawat, diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan adaptasi, kemandirian belajar, dan keyakinan diri dalam menghadapi rotasi unit kerja guna menjaga mutu pelayanan secara berkelanjutan. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan mengintegrasikan variabel prediktor lain seperti kepemimpinan, beban kerja, *work engagement*, atau budaya organisasi, serta menerapkan desain *longitudinal* atau cakupan populasi rumah sakit yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. 2015. Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Andi.
- Akbarizqi, D. F., & Saifudin. 2024. "Efek moderasi self efficacy pada hubungan kepuasan kerja, etika kerja islami, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas". *Journal of Halal Industry Studies*, 3(2), 89-101.
- Bahri, U., & Syaiful, B. 2022. Determinasi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja

- perawat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 52-60
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bandura, A. 2020. *Social Cognitive Theory of Self-Regulation*. New York: Routledge.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Chatterjee, S., Shah, A., Sharma, R., & Wadhwa, M. 2023. "Effect of job rotation concept for nursing staff with special reference to private based hospital, Vadodara". *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 27(3), 197-204.
- Dewi, P. S., & Nugraha, A. 2022. "Dampak rotasi pekerjaan terhadap stres kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Keperawatan Klinis dan Komunitas*", 5(2), 110-120.
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyo, R. 2023. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang." *Jurnal STIE Semarang*, 15(3), 173-181.
- Fahmi, M. A. 2021. "Pengaruh Self efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan melalui motivasi". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 74-100.
- Fitriani, N., Santoso, T., & Pratama, R. 2023. "Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh Job transfer terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta". *Jurnal Ilmu Manajemen Kesehatan*, 12(1), 45-56.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. 2022. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.815>
- Hidayatullah, A., R. R. Ramadhan, & R. Setianingsih. 2023. "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar". *Prosiding SNEBA Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 1120-1131.
- Jeong, J. A., Jeong, S. H., Kim, H. K., & Kim, H. S. 2023. "Impact of job rotation stress on nursing work performance among clinical nurses: Mediating effects of job embeddedness and moderated mediating effects of resilience". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(5), 503-516. <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.5.503>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2022. *Standar akreditasi rumah sakit*. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022. Jakarta.
- Lahagu, E., Nurhidayah, R. E., & Siregar, F. L. S. 2024. "The correlation of job rotation with nurses' performance". *Jurnal Kesehatan*, 15(2), 182-186. <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- Nugraha, K. A. 2025. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Pada Perawat di Rumah Sakit Kabupaten Bekasi". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4A), 101-110.
- Nur, M. H., & Prakoso, F. A. 2025. "Peran motivasi kerja memediasi kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pondok Indah Padang Golf." *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), 6(5), 3730-3740.
- Platis, C., Ilonidou, C., Stergiannis, P., Ganas, A., & Intas, G. 2021. "The job rotation of nursing staff and its effects on nurses' satisfaction and occupational engagement. In P. Vla13mos (Ed.), *GeNeDis 2020, Advances in Experimental Medicine and Biology*". Springer Nature Switzerland AG. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4_18
- Purnama, A. R., Wibowo, A. W., & Hadi, S. 2024. "Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja perawat pasca rotasi: Studi kasus di rumah sakit tipe B". *Jurnal Kesehatan dan Bisnis*, 10(1), 15-28.
- Purwanto, B., Widodo, A., & Lestari, Y. 2023. "Tinjauan teori penentuan diri dalam konteks Job transfer terhadap motivasi intrinsik perawat". *Jurnal Psikologi Profesi dan Organisasi*, 9(3), 201-215.
- Puspitasari, R. 2022. "Analisis pengaruh Job transfer dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(3), 201-215.
- Ramadhan, F. 2024. "Komparasi pengaruh motivasi kerja dan kepatuhan SPO terhadap kinerja klinis perawat pasca akreditasi KARS". *Jurnal Mutu Pelayanan Kesehatan*, 12(1), 14-26.
- Rizky, A., Wulandari, S., & Pratama, D. 2024. "Pengaruh kejelasan peran dan komunikasi internal terhadap motivasi perawat setelah job rotation". *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 15(2), 88-100.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Santoso, A., & Dewi, K. S. 2021. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat: Studi kasus di rumah sakit tipe C". *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(3), 201-210.
- Sari, I. P., & Mulyana, A. 2022. "Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 135-146.
- Sartika, E., & Rahmawati, T. 2025. "Implementasi Job transfer Strategis untuk Optimalisasi Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta". *Jurnal Manajemen Keperawatan Terpadu*, 7(1), 56-68.
- Setyawati, E., & Budianto, H. 2021. "Keadilan Prosedural Mutasi Kerja dan Dampaknya pada Komitmen Organisasional Staf Perawat". *Jurnal Kepemimpinan Keperawatan*, 4(2), 77-88.
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparman, A., Taufik, R., & Nurhasanah, A. 2024. "Motivasi kerja dan kinerja perawat: Tinjauan teori dan empiris di masa pandemi". *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 110-125.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. 2010. *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*. UIN-Maliki Press.
- Tanjung, R., H. A. Romi, & F. Firmansyah. 2023. "Pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering". *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 80-92.
- Wibowo, T., & Handayani, R. T. 2021. "Hubungan Self efficacy dengan kualitas asuhan



- keperawatan di rumah sakit tipe B". Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, 10(1), 45-56.
- Wihardja, H., Zendrato, M. L. V., Gunawan, N. P. I. N., & Fitriani, R. 2024. "Contribution of Self efficacy and work motivation in shaping caring behavior of nurses". Indonesian Journal of Global Health Research, 7(1), 157-164. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v7i1.4129>
- Wijaya, A. K., & Kusumaningrum, D. 2021. "Aplikasi teori harapan dalam menganalisis motivasi perawat pasca job transfer". Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 9(1), 1-10.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN