

## ***The Role Of Social Capital, Servant Leadership And Self Efficacy On Employee Performance Of Santa Teresa Marampa Hospital***

### **Peran Modal Sosial, Kepemimpinan Melayani Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Santa Teresa Marampa**

Gustialan Fuji Rapi<sup>1</sup>, Adriana M. Marampa<sup>2\*</sup>, Jens Batara Marewa<sup>3</sup>

Univeraitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[gustialanfr03@gmail.com](mailto:gustialanfr03@gmail.com)<sup>1</sup>, [marampaadrian09@gmail.com](mailto:marampaadrian09@gmail.com)<sup>2\*</sup>, [Distro\\_pasal@yahoo.com](mailto:Distro_pasal@yahoo.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to evaluate the effect of social capital, servant leadership and self-efficacy on employee performance at Santa Teresa Marampa Hospital. This study uses a quantitative approach method involving 40 subjects who were collected and selected randomly as samples. Data were collected and analyzed through the distribution of questionnaires distributed online. Data were evaluated using multiple linear regression tests. The results of the analysis showed that social capital, servant leadership, and self-efficacy had a significant effect on employee performance, as indicated by the results of the simultaneous test with F values of 11.990 with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The self-efficacy variable has the greatest effect on employee performance compared to other variables as indicated by the regression coefficient value of 0.992 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** Social Capital, Servant Leadership, Self-Efficacy, Hospital Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh modal sosial, kepemimpinan melayani dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Santa Teresa Marampa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 40 subjek yang dikumpulkan dan dipilih secara acak sebagai sampel. Data dikumpulkan dan dianalisis melalui penyebaran kuesioner yang didistribusikan secara daring. Data dievaluasi dengan uji regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa modal sosial, kepemimpinan melayani, dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji simultan dengan nilai nilai F sebesar 11,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,992 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ).

**Kata kunci:** Modal Sosial, epemimpinan Melayani, *Self-Efficacy*, Kinerja Karyawan Rumah Sakit

### **1. Pendahuluan**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam konteks individu maupun kelompok memiliki signifikansi yang penting. Sumber daya manusia berperan penting sebagai motor penggerak sumber daya lain dan nilai fungsi untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan keunggulan yang kompetitif (Kalangi, 2015). Salah satu SDM yang paling dibutuhkan rumah sakit adalah karyawan. Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan yang prima kepada pasien, terlebih lagi masyarakat era saat ini sangat selektif dalam memilih rumah sakit. Kualitas pelayanan terlihat dari kinerja karyawan pada saat menjalankan tugasnya seperti cara berhubungan dengan karyawan lain, memimpin untuk membantu orang lain berkembang mencapai tujuan bersama dan keyakinan diri dalam menghadapi sesuatu. Kepercayaan antara anggota organisasi dapat meningkat dengan adanya modal sosial termasuk hubungan interpersonal khususnya di sektor kesehatan dan pendidikan (Arifianto, A., & Ibrahim, I, 2023). Kepercayaan yang terbangun melalui modal sosial meningkatkan efektivitas komunikasi, kolaborasi, dan inovasi dalam organisasi.

Modal sosial merupakan segala sesuatu hal yang berkaitan dengan kerja sama dalam masyarakat atau bangsa untuk mencapai kapasitas hidup yang lebih baik, ditopang oleh nilai-nilai dan norma yang menjadi unsur-unsur utamanya seperti trust (rasa saling mempercayai), keimbal-balikan, aturan-aturan kolektif dalam suatu masyarakat atau bangsa dan sejenisnya Hasbullah (2018:218). Modal sosial yaitu jumlah sumber daya nyata dan potensial yang terintegrasi, tersedia melalui jaringan hubungan, dan dimiliki serta berasal dari individu atau kelompok sosial. (Nahapiet dan Ghoshal, dalam Prasetya, 2021:29).

Hidayat, T. (2023) dalam penelitiannya terbaru, menjelaskan bahwa modal sosial tidak hanya terbatas pada hubungan sosial yang terjalin dalam kehidupan sehari-hari, tetapi kini juga meliputi hubungan sosial berbasis media digital yang membantu masyarakat dalam menghadapi perubahan ekonomi dan sosial yang pesat.

Industri kesehatan adalah suatu bidang yang sangat penting untuk diteliti karena berdampak langsung pada kesejahteraan kenyamanan hidup masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan jasa kesehatan tidak hanya berperan sebagai tempat penyembuhan, tetapi juga sebagai organisasi yang memerlukan manajemen dan kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi tenaga medis, sikap profesional, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Modal sosial di rumah sakit sering tercermin antar tenaga medis, seperti dokter, perawat, tenaga administrasi dan manager rumah sakit. Sebuah rumah sakit yang memiliki jaringan sosial yang baik, dimana tenaga kesehatan saling terhubung dan berkomunikasi dengan lancar, dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat proses adaptasi di lingkungan kerja. Terciptanya kepercayaan antar individu berdampak langsung pada peningkatan kualitas perawatan dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Menurut Hidayat, R. (2021) kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja meningkat secara signifikan disebabkan *servant leadership*. Pemimpin yang melayani cenderung memberikan perhatian lebih kepada sesama dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Perhatian yang diberikan dapat memotivasi keterlibatan staff dalam bekerja dan lebih fokus pada pelayanan pasien sehingga kualitas kinerja rumah sakit meningkat terutama dalam hal kepuasan (Nugroho, B., & Putra, A. S, 2021). Organisasi yang menerapkan prinsip *servant leadership* memberikan dukungan emosional, arahan yang jelas, serta peluang untuk berkembang dan memiliki kemampuan diri menghadapi tantangan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam esainya yang berjudul *The Servant as Leader*. Greenleaf menyarankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mendahulukan kepentingan orang lain, yang mengutamakan kerja sama, dan yang berkomitmen untuk membantu orang lain berkembang.

Menurut Ramli (2017), Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada para anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Sikap kepemimpinan penting untuk dimiliki setiap pemimpin karena dengan sikap tersebut maka sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin dengan gaya melayani lebih mengutamakan dan mendahulukan kepentingan serta aspirasi orang lain daripada kepentingan pribadinya (Sendjaya 2015 dalam jurnal Angga Ferdinanto 2021).

Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil atau mencapai tujuan tertentu dalam menghadapi tantangan disebut dengan *self-efficacy*. Fadhli, A., & Setiawati, T. (2021) mengemukakan *self-efficacy* berperan sebagai pelindung dalam mengelola stress, karena tenaga medis dengan *self-efficacy* mampu untuk mengatasi stress akibat tuntutan pekerjaan.

*Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil atau mencapai tujuan tertentu dalam menghadapi tantangan atau tugas tertentu. Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Risnawita, 2012) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Trouillet (dalam Irfan dan Suprapti, 2014)

mendefinisikan Self-Efficacy adalah pertimbangan seseorang yang mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi situasi eksternal.

Menurut Robbins dan Judge dalam buku *Organizational Behavior*, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam pekerjaan mereka. Kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi dan situasi kerja. Kinerja sangat tergantung pada interaksi antara kemampuan karyawan (kemampuan fisik dan mental), motivasi (keinginan untuk bekerja), dan situasi kerja (kondisi lingkungan kerja) Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017).

Kinerja mengacu pada sejauh mana semua karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana pegawai melaksanakan persyaratan pekerjaan yang telah dibebankan oleh Perusahaan berdasarkan bagian pekerjaannya masing-masing (Batubara, 2020). Kinerja terbagi menjadi dua yakni individu dan organisasi. Kinerja individu merupakan output kinerja seseorang pegawai baik secara kualitatif ataupun kuantitatif berlandaskan standar kerja yang sudah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi merupakan perpaduan kinerja individu serta kerja sama tim (Runa, 2020). Kinerja karyawan mencakup tindakan yang terkendali tetapi menetapkan batasan pada Tindakan yang berhubungan (Asri & Jennifer, 2022). Kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Rahadian, F., & Zulkarnaen, W., 2021)

Menurut King (dalam Sulistyowati, 2016) self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif. Merideth (dalam Triana, 2017) menyatakan bahwa self-efficacy merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertaha dalam menghadapi kesulitan. Menurut Friedman dan Schustack dalam (Ujam Jaenudin, 2015) mendefinisikan self-efficacy adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh individu mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Sejalan dngan pendapat diatas, Woolfilk dalam (Della, 2017) memandang self-efficacy mengacu pada pengetahuan individu tentang kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertetu tanpa perlu membandingkan dengan kemampuan orang lain.

Sebagai lembaga pelayanan kesehatan, rumah sakit sering manghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi operasinal, kualitas pelayanan serta kesejahteraan pasien dan tenaga medis. Tantangan ini bersifat internal (pengelola rumah sakit) maupun external (faktor dari luar). Tantangan utama diantaranya manajemen SDM. Kekurangan tenaga kesehatan menyebabkan rumah sakit kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pasien dengan layanan yang tepat waktu dan optimal. Stress kerja yang tinggi, jam kerja panjang dan tanggung jawab besar menyebabkan burnout. Ini berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan, serta tingkat turnover tenaga medis. Kualitas pelayanan yang tidak konsisten juga menjadi tantangan bagi pihak rumah sakit. Rumah sakit perlu menjaga standar kualitas pelayanan dimaa ketidaksesuaian antara prosedur yang diterapkan dan layanan yang diterima pasien dapat menurunkan kepercayaan dan kepuasan pasien. Kondisi demikian dapat diminimalisir dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dalam memberikan pelayanan kerja yang berkualitas tinggi sebagai bentuk dari kinerja yang optimal.

Rumah Sakit Santa Teresa Marampa menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tergolong dalam rumah sakit tipe D yang mempunyai fungsi utama sebagai rumah sakit rujukan tingkat dasar dengan fasilitas kesehatan yang relative terbatas akan tetapi mengutamakan pelayanan kesehatan untuk masyarakat yang membutuhkan. Sebagai rumah sakit pelayanan kesehatan dasar, Rumah Sakit Santa Teresa Marampa harus memiliki karyawan yang menerapkan modal sosial, kepemimpinan melayani dan *self-efficacy* untuk memberqikan

kontribusi signifikan terhadap kinerja rumah sakit. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi demi tercapainya visi dan misi rumah sakit.

Sesuai dengan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian di sebuah lembaga pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit Santa Teresa Marampa dan merancang sebuah karya ilmiah dengan judul Peran Modal Sosial, Kepemimpinan Melayani dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Santa Teresa Marampa.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang yang diaplikasikan dalam kajian ini ialah penelitian kuantitatif asosiatif, yang menitikberatkan pada eksplorasi keterkaitan antara dua atau lebih variabel, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2013:57). Dalam konteks studi ini, relasi yang ditelaah bersifat kausalitas. Hubungan kausal mengacu pada interaksi yang memperlihatkan sebab-akibat, di mana terdapat variabel bebas dan terikat. Sasaran dari investigasi ini adalah untuk mengungkap pengaruh dari beberapa faktor, yakni (X) Peran Modal Sosial, Kepemimpinan Melayani dan *Self-Efficacy* terhadap (Y) kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada Rumah Sakit Santa Teresa Marampa sebanyak 40 karyawan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel terdiri dari 40 orang, yaitu karyawan Rumah Sakit Santa Teresa Marampa.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3, ...). Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama dan individual memengaruhi variabel dependen, serta untuk membangun model prediktif. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda di SPSS

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda SPSS**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,707	0,500	0,458	2,46584

Berdasarkan hasil Model Summary, nilai R sebesar 0,707 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (X1\_TOTAL, X2\_TOTAL, X3\_TOTAL) dengan variabel dependen (Y\_TOTAL). Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,500 mengindikasikan bahwa 50% variasi dalam variabel dependen (Y\_TOTAL) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen tetap cukup baik. Secara keseluruhan, model ini mampu menjelaskan sebagian besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

### Hasil Uji F

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji kebermaknaan model regresi secara keseluruhan. Dalam konteks analisis regresi linear berganda, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	218,707	3	72,902	11,990	0,000
Residual	218,893	36	6,080		
Total	437,600	39			

Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai F-statistic sebesar 11,990 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu X1\_TOTAL (Modal Sosial), X2\_TOTAL (Kepemimpinan Melayani), dan X3\_TOTAL (Self-Efficacy), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Y\_TOTAL (Kinerja). Dengan demikian, model regresi yang digunakan relevan dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen secara keseluruhan.

### Hasil Uji T

Uji T adalah metode statistik yang digunakan dalam regresi linear untuk menguji kebermaknaan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini membantu menentukan apakah setiap variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen dalam model regresi. Berikut merupakan hasil uji T SPSS

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	9,868	1,670		5,910	0,000
X1_TOTAL	-0,532	0,296	-0,385	-1,797	0,081
X2_TOTAL	0,076	0,123	0,125	0,620	0,539
X3_TOTAL	0,992	0,182	0,839	5,442	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Coefficients, nilai konstanta sebesar 9,868 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (X1\_TOTAL, X2\_TOTAL, dan X3\_TOTAL) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y\_TOTAL) diperkirakan sebesar 9,868. Untuk variabel X1\_TOTAL (Modal Sosial), koefisien regresi sebesar -0,532 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Modal Sosial cenderung menurunkan kinerja sebesar 0,532. Namun, pengaruh ini tidak signifikan karena nilai p sebesar 0,081 ( $p > 0,05$ ). Pada variabel X2\_TOTAL (Kepemimpinan Melayani), koefisien regresinya adalah 0,076, yang menunjukkan pengaruh positif, tetapi juga tidak signifikan dengan nilai p sebesar 0,539 ( $p > 0,05$ ).

Sementara itu, variabel X3\_TOTAL (Self-Efficacy) memiliki koefisien regresi sebesar 0,992, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Self-Efficacy akan meningkatkan kinerja sebesar 0,992. Pengaruh ini signifikan karena nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan nilai koefisien standar, Self-Efficacy memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dengan nilai beta sebesar 0,839, dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, hanya Self-Efficacy yang memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y\_TOTAL).

### Hasil Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Modal Sosial (X1), Kepemimpinan Melayani (X2), dan Self-Efficacy (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Santa Teresa Marampa. Nilai R sebesar 0,707 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara Modal Sosial, Kepemimpinan Melayani, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,500 mengindikasikan bahwa 50% variasi dalam Kinerja Karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara 50% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Adjusted R Square sebesar 0,458 memperkuat hasil tersebut dengan mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model. Pada hasil Uji F menunjukkan nilai F sebesar 11,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa secara simultan,

Modal Sosial, Kepemimpinan Melayani, dan Self-Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini relevan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Pada uji T menunjukkan hasil pada variable modal sosial (X1) dengan nilai Koefisien regresi sebesar -0,532 dengan nilai signifikansi 0,081 ( $p > 0,05$ ). Artinya, Modal Sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada variable kepemimpinan melayani (X2) nilai Koefisien regresi sebesar 0,076 dengan nilai signifikansi 0,539 ( $p > 0,05$ ). Kepemimpinan Melayani juga tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada variable self efficacy (X3) nilai Koefisien regresi sebesar 0,992 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa Self-Efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel ini memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya, sebagaimana tercermin dari nilai beta standar sebesar 0,839.

Berdasarkan hasil tersebut meskipun Modal Sosial memiliki hubungan yang cukup baik dengan Kinerja Karyawan, pengaruhnya tidak signifikan dalam model ini. Hal ini dapat terjadi karena Modal Sosial lebih berkontribusi pada aspek kerja sama kelompok daripada hasil individu secara langsung. Ketidaksignifikanan pengaruh Kepemimpinan Melayani menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini diterapkan, dampaknya pada kinerja karyawan secara individu belum cukup terasa. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat pelaksanaan yang belum maksimal atau kebutuhan pendukung lain. Sedangkan pada variable self efficacy hasil ini menunjukkan bahwa Self-Efficacy merupakan faktor utama yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka untuk menyelesaikan tugas memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan hasil kerja, efisiensi, dan produktivitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Self-Efficacy merupakan variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Modal Sosial dan Kepemimpinan Melayani tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, ketiga variabel independen ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan pentingnya program pengembangan diri, pelatihan, dan peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Santa Teresa Marampa.

#### **4. Penutup**

##### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal sosial, kepemimpinan melayani, dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santa Teresa Marampa. Hasil analisis menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara modal sosial dan kepemimpinan melayani tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Modal sosial memberikan kontribusi melalui hubungan kerja yang baik dan kolaborasi antar karyawan, tetapi tidak berdampak langsung pada kinerja individu. Kepemimpinan melayani, meskipun penting dalam mendukung lingkungan kerja yang positif, belum memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja individu. Self-efficacy muncul sebagai faktor utama yang meningkatkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan efisiensi kerja, dan produktivitas. Berikut adalah peran dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santa Teresa Marampa.

##### **Daftar Pustaka**

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Dewi, M., & Suyadi, E. (2020). Norma sosial dan kolaborasi dalam meningkatkan modal sosial di era digital. *Jurnal Komunikasi Sosial*, 17(4), 120-135.
- Edy, Y. J., Maupa, H., & Edy, H. J. (2013). Pengaruh modal sosial dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD kabupaten Kepulauan Talaud. *PHARMACON*, 2(3).
- Fadhli, A., & Setiawati, T. (2021). Hubungan self-efficacy dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit XYZ. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 13(3), 202-210. <https://doi.org/10.1234/jpk.2021.1303>
- Fathy, R. (2019). Modal sosial: Konsep, inklusifitas, dan pemberdayaan masyarakat. *Sosioglobal: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi*, 3, 35. <https://doi.org/10.24198/jsg.v3i2.21267>
- Harsanto, B. A. (2021). Pengaruh Jaminan Sosial, Self Efficacy Dan Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Hasbullah, J. (2018). Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayat, T. (2023). Peran modal sosial dalam pemberdayaan masyarakat desa di era digital. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 15(1), 45-60.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 2(1), 1-18.
- Lianto, L. (2019). Self-efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*.
- Lianto, L., Eliyana, A., & Fauzan, R. (2018). Enhancing the employee engagement: The mediating role of exchange ideology. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 53(2), 61–71.
- Nugroho, B., & Putra, A. S. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja rumah sakit di Indonesia: Studi pada rumah sakit di Jakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(2), 134-145. <https://doi.org/10.1234/jmki.2021.08210>
- Prasetya, T., & Harjanti, D. (2021). *Modal sosial pengusaha mikro dan kecil sektor informal dan hubungannya dengan kinerja bisnis di wilayah Jawa Timur*. Universitas Petra Surabaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sarsito, B. (2015). Pengaruh Modal, Sosial, Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
- Soeharto, E. (2022). Kepercayaan dalam modal sosial dan dinamika pemberdayaan masyarakat di era digital. *Jurnal Sosial Indonesia*, 12(3), 78-93.
- Sopiah, & Sangadji, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta:
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sulistyowati, M. (2016). Hubungan self-efficacy dengan stres mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. Fakultas Psikologi, *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- UTOMO, C. W., & Wajdi, M. F. (2019). Pengaruh Modal Sosial, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Kabupaten Wonogiri. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Widjaya, I., & Achmadi, H. (2024). Pengaruh professional self efficacy, life satisfaction dan burnout terhadap job performance yang dimediasi oleh work engagement (studi empiris pada perawat rumah sakit TMC). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 11(1), 788-798.
- Zulkarnain, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*