

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP RS SWASTA SURABAYA**



**OLEH:**  
**NINIK RATNA WARDHANI**  
**202202083**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
STIKES KATHOLIK ST. VINCENTIUS A PAULO  
SURABAYA  
2024**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP RS SWASTA SURABAYA**



**OLEH:**  
**NINIK RATNA WARDHANI**  
**202202083**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
STIKES KATHOLIK ST. VINCENTIUS A PAULO  
SURABAYA  
2024**

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP RS SWASTA SURABAYA**

**SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)

Dalam Program Studi Ilmu Keperawatan

**NINIK RATNA WARDHANI**

**202202083**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
STIKES KATHOLIK ST. VINCENTIUS A PAULO  
SURABAYA**

**2024**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ninik Ratna Wardhani

Program Studi : Ilmu Keperawatan

NIM : 202202083

Tempat Tanggal Lahir: Surabaya, 5 Mei 1994

Alamat : Jl. Bendungan RT03/RW03 Sumur Welut Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa

**Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya (Studi Korelasi Di RS Swasta Surabaya)**

Adalah hasil pekerjaan saya pribadi, ide, pendapat atau materi-materi dari sumber lain telah dikutip sesuai dengan cara penulisan informasi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya termasuk pencabutan gelar Sarjana Keperawatan yang nanti saya dapatkan.

Surabaya, 13 Juni 2024



Ninik Ratna Wardhani  
202202083

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI PADA

TANGGAL 21 JUNI 2024

Oleh:

Pembimbing 2



Iriene Kusuma Wardhani., M.Kep., Ners  
NRK: 111.998.045

Pembimbing 1



Widayani Yuliana., S.Kep., M.Kes., Ners  
NRK: 112.009.031

Mengetahui,

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Katolik  
St. Vincentius A Paulo



Arief Widya Prasetya, M.Kep., Ners  
NRK: 112.002.020

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan



Ni Luh Agustini Purnama, M.Kep., Ners  
NRK: 112.005.023

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Skrpsi ini diajukan oleh:

Nama : Nmik Ratna Wardhani

NIM : 202202083

Program Studi: Ilmu Keperawatan

Judul : Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat  
Inap RS Swasta Surabaya

Skrpsi ini telah diuji dan dinilai

Oleh Panitia Penguji Pada Program Studi Ilmu Keperawatan

STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya

Pada tanggal 21 Juni 2024

Panitia penguji,

1. Ketua Penguji : Arief Widya Prasetya., M.Kep., Ners



2. Anggota Penguji 1: Widayani Yuliana., S.Kep., M.Kes., Ners



3. Anggota Penguji 2: Iriene Kusuma Wardhani., M.Kep., Ners



## MOTTO

*“Karena Sesungguhnya Setelah Kesulitan Ada Kemudahan  
Sesungguhnya Setelah Kesulitan Ada Kemudahan”  
(Al- Insyirah ayat 5- 6)*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- 1) Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan saat saya menempuh pendidikan.
- 2) Ayah, ibu, dan kakak yang selalu memberi dukungan dan membantu selama ini.
- 3) Kedua Dosen pembimbing yang selalu mengarahkan dengan penuh kesabaran dan seluruh Bapak/Ibu Dosen yang selama ini telah memberikan ilmu dan bimbingan.
- 4) Teman-teman sejawat di ruang rawat inap RS National Hospital yang bersedia menjadi responden.
- 5) Teman-teman angkatan 2022 yang selalu saling mengingatkan, memberikan dukungan dan membantu.
- 6) Serta semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Surabaya”, sebagai salah satu syarat mata kuliah metodologi riset. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan usulan penelitian ini. Ucapan terimakasih penulis berikan kepada:

- 1) Widayani Yuliana., S.Kep., M.Kes., Ners selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian ini tepat waktu.
- 2) Iriene Kusuma Wardhani., M.Kep., Ners selaku pembimbing kedua yang senantiasa sabar dan teliti untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama menyelesaikan usulan penelitian ini.
- 3) Ni Luh Agustini P., S.Kep., M.Kep., Ners selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya dan juga selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian ini tepat waktu.
- 4) Arief Widya Prasetya, M.Kep., Ners selaku Ketua STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas kepada kami.
- 5) Yustina Kristianingsih., S.Kep., Ners selaku pembimbing akademik yang tanpa lelah mengingatkan, memberikan semangat dari awal hingga saat ini.

- 6) Direktur Rumah Sakit X yang sudah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan survey pendahuluan.
- 7) Kedua orang tua, dan keluarga besar penulis yang selalu menyemangati serta memberikan dukungan dan doa.
- 8) Rekan-rekan Mahasiswa/I alih jenjang 2023 atas segala dukungan, saran, dan masukannya.
- 9) Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan usulan penelitian ini dan telah mendoakan demi suksesnya tugas akhir.

Usulan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Surabaya, 21 Juni 2024

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama                      Nmik Ratna Wardhani  
NIM                        202202083  
Program Studi        Ilmu Keperawatan  
Jenis Karya             Skripsi

Demu pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS  
Swasta Surabaya**

Berserta perangkat yang diperlukan. Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dab sebagai pemilik cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 21 Juni 2024

Yang menyatakan,



(Nmik Ratna Wardhani)

## **ABSTRACT**

### ***THE CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY AND NURSES'S PERFORMANCE IN THE INPATIENT WARD AT PRIVATE HOSPITAL SURABAYA***

**NINIK RATNA WARDHANI**

**202202083**

*Work performance can be improved by having high self-efficacy in order to influence problem-solving abilities. The occurring phenomenon showed low self-efficacy in the inpatient room that affects a person's performance in providing health services. The aim of this research is to analyze the correlation between self-efficacy and the nurse performance in the inpatient room at X Hospital Surabaya. This research uses cross-sectional surveys in 56 respondents in the inpatient room with total random sampling. The independent variable of this research is self-efficacy and the dependent variable is nurse performance. The instrument used is a questionnaire, analyzed with descriptive statistics percentages and proportions, using the Spearman's rank test. The results showed high self-efficacy with 85.7% percentage, 85.4% respondents with adequate performance, and 14.6% respondents with good performance. The results of the hypothesis obtained p value = 0.000 <  $\alpha$ 0.05, indicating a strong correlation seen from the r value or correlation coefficient  $r = 0.5646$ , signifying a strong correlation between self-efficacy and nurse performance, r is positive, which means the high self-efficacy, high performance. Nurses' self-efficacy can be increased by carrying out CPD (Continuing Professional Development) training to raise nurses' self-confidence in carrying out their duties, thereby improving nurse performance.*

***Keywords: Self-Efficacy, Work Performance, Nurse***

## ABSTRAK

### HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS SWASTA SURABAYA

**NINIK RATNA WARDHANI**

**202202083**

Kinerja dapat ditingkatkan dengan efikasi diri yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kemampuannya untuk memecahkan masalah. Fenomena didapatkan adanya efikasi diri yang rendah di ruang rawat inap sehingga dapat menurunkan kinerja seseorang dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya. Desain penelitian ini menggunakan *correlation* dengan jumlah sampel 56 responden di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya menggunakan purposiv sampling. Variabel bebas penelitian ini adalah efikasi diri dan variabel terikat kinerja perawat. Instrument penelitian menggunakan kuisioner, dianalisis dengan uji statistik menggunakan uji *rank spearman*. Hasil penelitian didapatkan efikasi diri tinggi 85,7%, efikasi diri rendah 14,3% responden dengan kinerja cukup 85,4 % responden, kinerja baik 14,6% kinerja kurang 10,7%. Hasil hipotesis didapatkan nilai  $p\text{ value}=0,000 < \alpha 0,05$  artinya ada hubungan dengan kekuatan hubungan dilihat dari nilai  $r$  atau coefisien corelation  $r=0,646$  artinya ada hubungan yang kuat antara efikasi diri dengan kinerja perawat,  $r$  bernilai positif yang artinya semakin tinggi efikasi diri semakin baik kinerja. Efikasi diri perawat dapat ditingkatkan dengan dilakukakannya pelatihan CPD (*Contiuning Professional Development*). Pelatihan ini berguna dalam meningkatkan keyakinan diri perawat dalam melakukan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja perawat.

**Kata Kunci: Efikasi Diri, Kinerja, Perawat**

## DAFTAR ISI

Sampul Dalam .....	i
Persyaratan Gelar .....	ii
Halaman Pernyataan Orisinalitas.....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Lembar Pengesahan Panitia Penguji Skripsi .....	v
Motto.....	vi
Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi .....	x
<i>Abstract</i> .....	xi
Abstrak .....	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Bagan.....	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii
Daftar Singkatan .....	xix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1 Tujuan Umum.....	4
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Kinerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	6
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
2.1.3 Jenis-Jenis Kinerja .....	9
2.1.4 Cara Meningkatkan Kinerja .....	9
2.1.5 Indikator Kinerja.....	10
2.1.6 Pengkategorian Kinerja.....	12
2.2 Efikasi Diri .....	13
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Efikasi Diri.....	13
2.2.3 Proses Efikasi Diri .....	14
2.2.4 Dimensi Efikasi Diri .....	15
2.2.5 Indikator Efikasi Diri .....	16
2.2.6 Pengkategorian Efikasi Diri .....	17
2.3 Konsep Keperawatan .....	18
2.3.1 Definisi Keperawatan.....	18
2.3.2 Jenis-Jenis Perawat .....	18
2.3.3 Tugas dan Wewenang Perawat.....	19
2.4 Konsep Hubungan Efikasi Diri dan Kinerja Perawat .....	20

2.5	Kerangka Konseptual.....	<b>DAFTAR ISI</b> .....	21
2.6	Hipotesis Penelitian .....		22
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>			<b>23</b>
3.1	Desain Penelitian .....		23
3.2	Kerangka Kerja.....		24
3.3	Identifikasi Variabel.....		25
3.4	Definisi Operasional .....		25
3.5	Populasi, Sample, dan Sampling .....		27
3.5.1	Populasi .....		27
3.5.2	Besar Sampel ( <i>Sample Size</i> ) .....		27
3.5.3	Sampling .....		29
3.6	Pengumpulan Data dan Analisa Data.....		30
3.6.1	Pengumpulan Data.....		30
3.6.2	Analisa Data .....		32
3.7	Etika Penelitian.....		36
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>			<b>38</b>
4.1	Hasil Penelitian.....		38
4.1.1	Karakteristik Lokasi Penelitian .....		38
4.1.2	Data Umum .....		39
4.1.3	Data Khusus .....		40
4.1.4	Hipotesis.....		42
4.2	Pembahasan.....		42
4.2.1	Efikasi Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya.....		42
4.2.2	Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya .....		43
4.2.3	Hubungan Efikasi Diri dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya .....		44
<b>BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....</b>			<b>46</b>
5.1	Simpulan .....		46
5.2	Saran .....		46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>			<b>47</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>			<b>51</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat.....	21
Gambar 3.1 Bagan Kerangka Kerja.....	24

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	26
Tabel 3.2 Kekuatan Koefisien Korelasi .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya...	39
Tabel 4.2 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya .....	41

## DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Diagram Efikasi Diri Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya .....	40
Bagan 4.2 Diagram Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Laik Etik .....	50
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian.....	51
Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian .....	52
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1 .....	53
Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2 .....	55
Lampiran 6 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Ketua Penguji	58
Lampiran 7 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Penguji 1 .....	59
Lampiran 8 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Penguji 2.....	60
Lampiran 9 Lembar Informasi untuk Responden .....	61
Lampiran 10 Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian.....	63
Lampiran 11 Kuisisioner Penelitian Efikasi Diri dan Kinerja Perawat .....	64
Lampiran 12 Tabulasi Data Umum.....	68

## DAFTAR SINGKATAN

ASDPP	= Analisis Statistik Deskriptif Proporsi Presentase
KEPK	= Komisi Etik Penelitian Kesehatan
RI	= Republik Indonesia
RS	= Rumah Sakit
SPSS	= <i>Statistical Package for The Social Science</i>
STIKES	= Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
HRD	= <i>Human Resource Development</i>
CPD	= <i>Contuining Profesional Development</i>
MOD	= <i>Mannager On Duty</i>

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja adalah suatu hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu maupun kelompok secara efisien dan efektif dalam waktu tertentu (Havid, 2014). Kinerja keperawatan adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh perawat dalam melaksanakan tanggung jawab dengan memberikan asuhan keperawatan yang baik sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang diharapkan oleh organisasi, perawat sendiri, maupun pasien dalam kurun waktu tertentu serta memiliki tanda bahwa tingkat kepuasan pasien dan *zero complain* dari pasien. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan efikasi diri yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kemampuannya dan mempermudah perawat dalam memecahkan masalah (Miftahul, 2020). Efikasi diri adalah penilaian atau persepsi diri sendiri terhadap kemampuan dirinya dalam memutuskan tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil performansi yang diinginkan (Ferdianto, 2014). Menurut Kabakoran (2023) didapatkan bahwa pekerja yang memiliki keyakinan diri yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kurang baik dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik. Masalah efikasi diri rendah masih sering terjadi diruang rawat inap RS Swasta. Data yang didapatkan pada kuesioner kepuasan pasien di RS Swasta dalam kurun waktu tahun 2022 sampai dengan 2023 terdapat 26 kali pasien komplain terhadap kinerja perawat pada saat melakukan tindakan medis diruangan seperti

pemasangan infus lebih dari satu kali dan kurang terampil dalam proses pengambilan darah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu bagaimana kemampuan dan keahlian dan pengetahuan seseorang, faktor psikologis adalah bagaimana mereka bertindak dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan perasaan mereka terhadap situasi atau orang lain, faktor organisasi adalah bagaimana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja (Yusuf, 2023).

Menurut penelitian sebelumnya Idah (2015) terdapat hubungan yang bermakna antara efikasi diri dengan kinerja perawat dalam melakukan prosedur tindak.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosional.

Tinggi rendahnya efikasi diri dipengaruhi oleh faktor budaya, jenis kelamin, sifat dan tugas yang dihadapi, dan insentif eksternal (Manuntung, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sesrianty (2023) di Ruang IRNA RS X Bukit Tinggi, perawat dengan kinerja yang baik memiliki efikasi diri sebanyak 93.3%. Perawat dengan kinerja yang baik memiliki efikasi yang rendah 9.1%, artinya perawat dengan efikasi rendah berkinerja kurang dibandingkan dengan perawat yang memiliki efikasi yang tinggi. Pada Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Idah (2015) di IGD dan ICU-ICCU RSUD dr.Soehadi Prijonegoro Sragen mengungkapkan bahwa perawat sebagian besar mempunyai efikasi diri tinggi sebanyak 20 orang (54%) didapatkan kinerja kurang baik 3 orang (15%) dengan kinerja baik 17 orang (85%), perawat dengan efikasi diri rendah 17 (46 %) dengan kinerja baik 4 orang ( 23,5%) dan dengan kinerja kurang baik sebanyak 13 orang (76,5%) orang. Dilakukan studi pendahuluan oleh peneliti pada

tanggal 10 Desember 2023 di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya didapatkan bahwa 3 (20%) perawat dari 15 perawat diruang rawat inap mengungkapkan yakin dengan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, 5 (30%) perawat menyatakan masih ragu dengan kemampuan dirinya dan 7 (50%) perawat mengatakan tidak yakin dengan kemampuannya dalam melakukan tugas yang diberikan.

Pendapat Bandura dalam Cahyadi (2022) mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan dengan empat cara. Pertama adalah pengalaman performasi yang diperoleh sangat menentukan efikasi, kedua adalah untuk menumbuhkan efikasi diri seseorang jika melihat kesuksesan yang diperoleh oleh orang lain sehingga seberapa mirip bentuk atau cara yang dilakukan, persuasi sosial bersumber pada petunjuk, bimbingan dan pesan agar dapat menumbuhkan keyakinan terhadap kemampuan individu, yang keempat adalah pembangkitan emosi bila emosi individu sedang antusias maka efikasi diri dapat ditingkatkan. Selain keyakinan diri yang harus ditingkatkan kinerja seseorang juga dapat ditingkatkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur bagi setiap karyawan, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan (Sinambela 2016). Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri mengacu pada kesanggupan dan kemampuan individu terhadap keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan memecahan suatu masalah maka efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja perawat, memberikan pelatihan pengembangan diri CPD (*Contiuning Profesional Development*) atau upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pelatihan ini berguna dalam meningkatkan kualitas perawat dan keyakinan diri perawat dalam

melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat. Disarankan untuk melakukan kegiatan tersebut secara berkala sehingga perawat mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja bisa menjadi semakin baik. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana efikasi diri perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya ?
- 2) Bagaimana kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya ?
- 3) Adakah hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- 1) Mengidentifikasi efikasi diri perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.
- 2) Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.
- 3) Menganalisa hubungan efikasi diri perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Merenkonfirmasi *Goal-setting theory* dalam Riyadi (2022) menyatakan bahwa efikasi diri atau keyakinan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dapat mempengaruhi kinerja.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan efikasi diri perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya, sehingga dapat menjadi acuan dari pihak manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan efikasi diri perawat dengan cara memberikan pelatihan pengembangan diri CPD (*Contiuning Profesional Development*) atau upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pelatihan ini berguna dalam meningkatkan kualitas perawat dan keyakinan diri perawat dalam melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat. Disarankan untuk melakukan kegiatan tersebut secara berkala sehingga perawat mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja bisa menjadi semakin baik.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Irawan (2003) dalam Nursalam (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap hasil output-nya. (Mangkunegara (2009) dalam Fardhoni, 2023)

##### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson dalam Syahrir (2022) mengatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

###### **1) Faktor individu**

Sebagai kpasitas yang melekat pada pribadi seseorang dan kualitas diri serta hal- hal yang melatar belakangi seseorang sendiri. Terdapat beberpa sub faktor individu:

(1) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

- (2) Ketrampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- (3) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.
- (4) Demografi adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi serta penuaan.
- (5) Usia dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, semakin tinggi usia dapat memberikan pengaruh seseorang dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tugasnya (Donsu, 2017)

## 2) Faktor Psikologis

Merupakan ilmu mengadaptasi jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, Penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub faktor psikologis:

- (1) Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

- (2) Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.
- (3) Sikap adalah afek atau penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek.
- (4) Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, keyakinan diri, ekspresi dan emosi seseorang.
- (5) Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu
- (6) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai.

### 3) Faktor Organisasi

Merupakan suatu kelompok yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap, beberapa sub faktor organisasi:

- (1) Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut dintergasikan (koordinasi).
- (2) Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok secara organisasional.
- (3) Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

(4) Sistem penghargaan (*reward system*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

### 2.1.3 Jenis-Jenis Kinerja

Terkait dengan kinerja, Rummler dan Branche mengemukakan ada tiga level kinerja menurut Sudarmanto (2015) yaitu:

- 1) Kinerja organisasi, yaitu pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi dan terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses, yaitu kinerja pada tahap menghasilkan pelayanan yang dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
- 3) Kinerja individu atau pekerja, yaitu pencapaian pada tingkat pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan.

### 2.1.4 Cara Meningkatkan Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya, dalam beberapa landasan yang menjadi deskripsi jabatan yang baik menurut Sinambela (2016) yaitu:

- 1) Penentuan Gaji, berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan.
- 2) Seleksi pegawai, sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan pendapatan pegawai serta sumber untuk pengembangan tingkat kualifikasi yang dimiliki.

- 3) Orientasi, berfungsi mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada karyawan dengan cepat dan efisien.
- 4) Penilaian kinerja, berfungsi menunjukkan perbandingan bagaimana seorang karyawan memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas ini seharusnya dipenuhi.
- 5) Pelatihan dan pengembangan, berfungsi memberikan analisis yang akurat mengenai pilihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu perkembangan karir.
- 6) Uraian dan perencanaan organisasi, berfungsi menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban maka ini akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
- 7) Uraian tanggung jawab, berfungsi membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2015), indikator untuk mengukur kinerja ada lima indikator yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kemampuan dan ketrampilan
- 2) Kuantitas. Merupakan suatu hasil yang dinyatakan dalam istilah jumlah siklus aktivitas dan unit yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan suatu aktivitas yang dapat di selesaikan dapat dilihat dari bagaimana koordinasi dan hasil output serta mampu memaksimalkan waktu.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat aktivitas yang dapat memaksimalkan sumber daya dan tenaga dalam setiap unit.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkatan bagaimana karyawan berkomitmen dan tanggung jawab terhadap instansi.

Menurut Nursalam (2017) indikator kinerja ada 6 yaitu:

1) *Caring*

*Caring* adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh perawat kepada pasiennya. Perawat selalu memberikan sikap siap tanggap dan mudah dihubungi saat pasien membutuhkan perawat

2) Kolaborasi

Kolaborasi adalah tindakan yang dilakukan oleh perawat dengan anggota yang lain, pasien keluarga dan teman sejawat yang lain. Perawat dapat menyelesaikan prioritas perencanaan pasien.

3) Empati

Empati adalah sikap selalu memperhatikan dan mendengarkan keluhan kesah yang dialami pasien tetapi tidak bersikap simpati, sehingga pasien dapat membimbing kepercayaan pasien

4) Kecepatan respon

Kecepatan adalah sikap perawat yang cepat dan tepat dalam memberikan asuhan keperawatan dan perawat menunjukkan sikap yang tidak acuh terhadap pasien.

5) *Courtesy*

Sopan santun yang ada pada diri perawat dan perawat tidak cenderung membela satu pihak tetapi perawat akan bersikap netral kepada siapapun. Perawat juga menghargai pendapat pasien, keluarga dan tim sejawat yang lain untuk kemajuan pasien.

### 6) *Sincerity*

Kejujuran diri perawat salah satu kunci keberhasilan dalam hal perawatan kepada pasien. Perawat akan bertanggung jawab atas kesembuhan pasien.

#### 2.1.6 Pengkategorian Kinerja

Variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan instrumen Amali (2019) yang berisi 21 poin yang diukur menggunakan skala likert 1-4. Skor 1 Tidak pernah (TP), 2 Jarang (J), 3 Sering (S), 4 Selalu (SL). Instrumen tersebut diklasifikasikan menjadi 3 jenis kinerja, yaitu kurang, cukup dan baik, dengan perhitungan menurut Sugiyono (2020) yaitu:

- 1) Menetapkan nilai tertinggi, yaitu jumlah pernyataan dikalikan skor tertinggi, maka didapatkan  $21 \times 4 = 84$
- 2) Menetapkan nilai terendah, yaitu jumlah pernyataan dikalikan skor terendah, maka didapatkan  $21 \times 1 = 21$

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

C : Perkiraan besarnya kelas

K : Banyaknya kelas

X<sub>n</sub>: Nilai observasi terbesar

X<sub>1</sub> : Nilai observasi terkecil

Jadi,

$$C = \frac{84 - 21}{3} = 21$$

Dengan  $c = 12$ , maka tingkat kinerja dikategorikan sebagai berikut:

Kurang : 21 – 42

Cukup : 43 – 63

Baik : 64 – 84

## **2.2 Efikasi Diri**

### **2.2.1 Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berfikir, memotivasi diri sendiri, serta berperilaku. Keyakinan yang terbentuk dalam efikasi diri terbangun melalui empat proses utama, yaitu kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi (Kristiani, 2020).

### **2.2.2 Faktor-Faktor Efikasi Diri**

Menurut Bandura dalam Manuntung (2019) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

- 1) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*) yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan.
- 2) Modeling sosial, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama
- 3) Persuasi sosial, individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan
- 4) Kondisi fisik dan emosional, emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau

tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Tinggi rendahnya efikasi diri dapat di sebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain:

- 1) Budaya, budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.
- 2) Jenis kelamin, perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya.
- 3) Sifat dari tugas yang di hadapi, derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang di hadapi individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya.
- 4) Insentif eksternal, faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya.

### 2.2.3 Proses Efikasi Diri

Menurut Bandura (2009) dalam Rasdiyanah (2022) menyebutkan bahwa efikasi diri akan mempengaruhi proses dalam diri manusia, yaitu:

- 1) Proses kognitif

Berbagai proses kognitif dipengaruhi oleh efikasi diri. Suatu tujuan yang di susun oleh kesadaran seseorang untuk mewujudkan nilai-nilai yang diharapkan. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin menantang

harapan seseorang untuk mengatur tujuan dan berkomitmen pada diri sendiri.

2) Proses motivasional

Motivasi dipengaruhi oleh keyakinan mereka tentang apa yang dapat dilakukan. Seseorang juga dapat termotivasi oleh harapan yang diinginkannya. Kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dengan mengevaluasi penampilan pribadinya merupakan sumber utama motivasi dan pengaturan dirinya.

3) Proses afektif

Proses afektif berkaitan dengan sikap, dan nilai dalam menerima, merespon, dan menggabungkan semua sistem nilai yang dimiliki individu untuk mempengaruhi perilakunya.

4) Proses seleksi

Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang luar batas kemampuan mereka. Kemampuan individu dalam memilih aktivitas dan situasi tertentu dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka.

#### 2.2.4 Dimensi Efikasi Diri

Tiga dimensi efikasi diri menurut Bandura dalam Cahyadi (2022) yaitu:

- 1) Dimensi *level* atau Tingkatan berkaitan dengan derajat atau tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, jika individu tersebut dihadapkan dengan tugas yang di golongkan atau di susun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka akan mungkin terjadi efikasi diri individu tersebut akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah dan tugas-

tugas yang sulit sesuai dengan batas kemampuan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang di butuhkan pada masing-masing tingkatan. Aspek ini memiliki implikasi terhadap tingkat pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

- 2) Dimensi *generality*, dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin dengan kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu.
- 3) Dimensi *strength*, adalah sejauh mana tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki berkaitan dengan konsistensi hatinya. Dimensi ini juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Maka kemantapan ini yang akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahannya. Dimensi ini terkait dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas dan suatu permasalahan.

#### 2.2.5 Indikator Efikasi Diri

Di dalam efikasi diri terdapat beberapa indikator, indikator menurut Smith dalam Cahyadi (2022) adalah sebagai berikut.

- 1) Yakin dalam mengerjakan tugas tertentu
- 2) Yakin bahwa individu mampu memberikan motivasi pada diri sendiri untuk bertindak dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Keyakinan individu bisa berusaha dengan keras, gigih, dan tekun dalam menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan segala daya yang dimiliki.

- 4) Yakin bahwa individu mampu bertahan untuk menghadapi segala hambatan maupun kesulitan yang ada dan mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin bisa menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi dan kondisi.

#### 2.2.6 Pengkategorian Efikasi Diri

Variabel efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan instrumen dari penelitian Novianto (2019). Instrumen tersebut terdiri dari 10 poin yang diukur menggunakan skala likert 1-4. Kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas oleh peneliti, yaitu memiliki t-value  $>1.96$  yang artinya signifikan dan bermuatan faktor positif. TS (Tidak Sesuai) = 1, CS (Cukup sesuai) = 2, S (Sesuai) = 3, SS (Sangat Sesuai) = 4 dimana semakin tinggi skor semakin tinggi efikasi diri. Instrumen tersebut skor total dihitung dengan mencari jumlah semua item, untuk skor total berkisar antara 10 dan 40 dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan lebih banyak efikasi diri. Tinggi dan rendahnya efikasi diri dihitung dengan perhitungan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standart deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian menurut rumus dari Azwar (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Tinggi :  $X \geq M + SD$

- 2) Rendah :  $X < M - SD$

Dengan cara perhitungan:

- 1) Jumlah item pertanyaan : 10

- 2) Skor minimal  $1 \times 10 = 10$

- 3) Skor maksimal  $4 \times 10 = 40$

- 4) Luas jarak sebarang/rentang =  $40 - 10 = 30$

- 5) Standart deviasi =  $30 : 3 = 10$

- 6) Mean =  $(\text{Skor Max} + \text{Skor Min}) : 2$

$$= (40 + 10) : 2$$

$$= 50 : 2$$

$$= 25$$

## **2.3 Konsep Keperawatan**

### **2.3.1 Definisi Keperawatan**

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan Kesehatan yang professional yang merupakan bagian integral dari layanan Kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan, yang berbentuk layanan bio-psiko-sosio-spiritual (komperhensif) yang ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit, yang mencakup keseluruhan proses kehidupan manusia (Ariga, 2020).

### **2.3.2 Jenis-Jenis Perawat**

Jenis-jenis perawat menurut Sumijiatun (2018) dalam Ariga (2020) dapat dibedakan menjadi:

- 1) Perawat vokasional adalah seorang perawat yang memiliki kewenangan untuk melakukan praktik dengan batasan tertentu dibawah supervisor langsung.
- 2) Perawat professional adalah perawat yang mandiri, bekerja secara otonom dan berkolaborasi dengan yang lain dan telah menyelesaikan program pendidikan profesi keperawatan.
- 3) Ners adalah seorang yang telah menyelesaikan Pendidikan sarjana ditambah dengan Pendidikan profesi (Ners).

- 4) *Ners* Spesialis adalah seorang yang telah menyelesaikan program Pendidikan pasca sarjana (S2) dan atau ditambah pendidikan spesialis keperawatan.
- 5) *Ners* Konsultan adalah seorang yang telah menyelesaikan program Pendidikan pasca sarjana (S3) dan atau ditambah dengan Pendidikan spesialis keperawatan.

### 2.3.3 Tugas dan Wewenang Perawat

Menurut Ariga (2020) kewenangan perawat dalam menjalankan tugas profesinya secara perinsip diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI NO. 1293/Menkes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat. Dalam menjalankan profesinya perawat tidak terlepas dari Batasan kewenangan yang dimilikinya karena kewenangan merupakan syarat utama dalam melakukan tindakan medis yaitu:

- 1) Melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, penetapan diagnosis keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan
- 2) Tindakan perawat sebagai mana dimaksud meliputi intervensi keperawatan, observasi keperawatan, Pendidikan, dan konseling Kesehatan.
- 3) Dalam melaksanakan asuhan keperawatan sebagaimana yang dimaksud harus sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ditetapkan oleh organisasi profesi
- 4) Pelayanan tindakan medik hanya dapat dilakukan berdasarkan perintah tertulis dokter.

Dalam menjalankan kewenangan tersebut, ada kewajiban yang patut diingat oleh perawat adalah:

- 1) Menghormati hak pasien
- 2) Merujuk kasus yang tidak dapat ditangani
- 3) Menyimpan rahasia sesuai dengan peraturan perundang-ndangan yang berlaku
- 4) Memberikan informasi
- 5) Meminta persetujuan tindakan yang akan dilakukan
- 6) Melakukan catatan perawat dengan baik.

#### **2.4 Konsep Hubungan Efikasi Diri dan Kinerja Perawat**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menunjukkan performansi yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Keyakinan dalam efikasi terbentuk melalui empat proses yaitu kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi (Kristiani, 2020). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan (Mangkunegara, (2009) dalam Fardhoni (2023). Menurut *Goal-setting theory* Riyadi (2022) menyatakan bahwa efikasi diri atau keyakinan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dapat mempengaruhi kinerja.

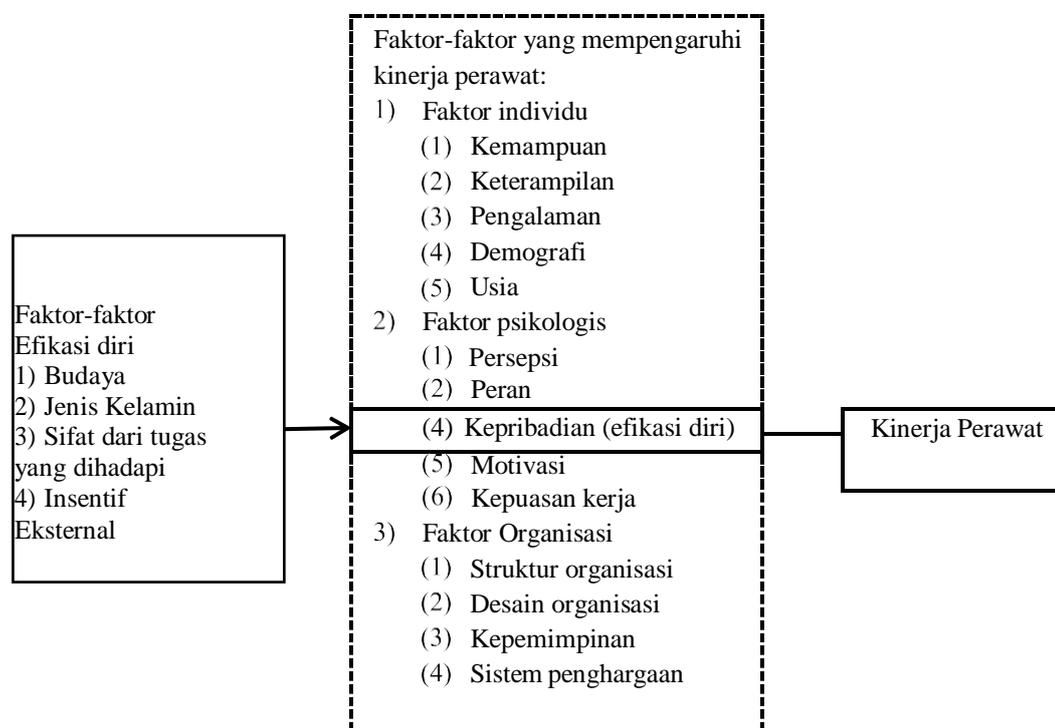
Sesuai dengan penelitian Sesrianty (2023) dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja perawat. Terdapat 50% dari hasil penelitian pada perawat memiliki efikasi diri rendah dan memiliki kinerja kurang baik. Hasil ang didapat dari penelitan Handayani (2015) menunjukkan bahwa perawat sebagian besar mempunyai efikasi diri yang tinggi sebanyak 20 orang (54%) dan sebagian besar perawat melaksanakan kinerja baik sebanyak 21

orang (57%) ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja perawat.

Perawat yang memiliki efikasi diri tinggi dapat menanggulangi kejadian situasi secara efektif yang mana nantinya akan menurunkan rasa takut akan kegagalan yang dihadapinya sedangkan untuk efikasi diri rendah akan memiliki banyak dampak bagi individu itu sendiri salah satunya menurunkan aspirasi mengganggu kemampuan kognitif dan nantinya secara tidak langsung mempengaruhi Kesehatan fisik (Putra dan Susilawati, 2018).

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang menjelaskan bagaimana teori saling terhubung dengan faktor-faktor yang teridentifikasi sebagai masalah (Sugiyono, 2019).

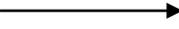


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat

Keterangan

Diteliti :

Tidak diteliti :

Berpengaruh : 

Hubungan : 

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga memerlukan pembuktian. Hipotesis merupakan suatu dugaan yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah (Wibowo, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Ada hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

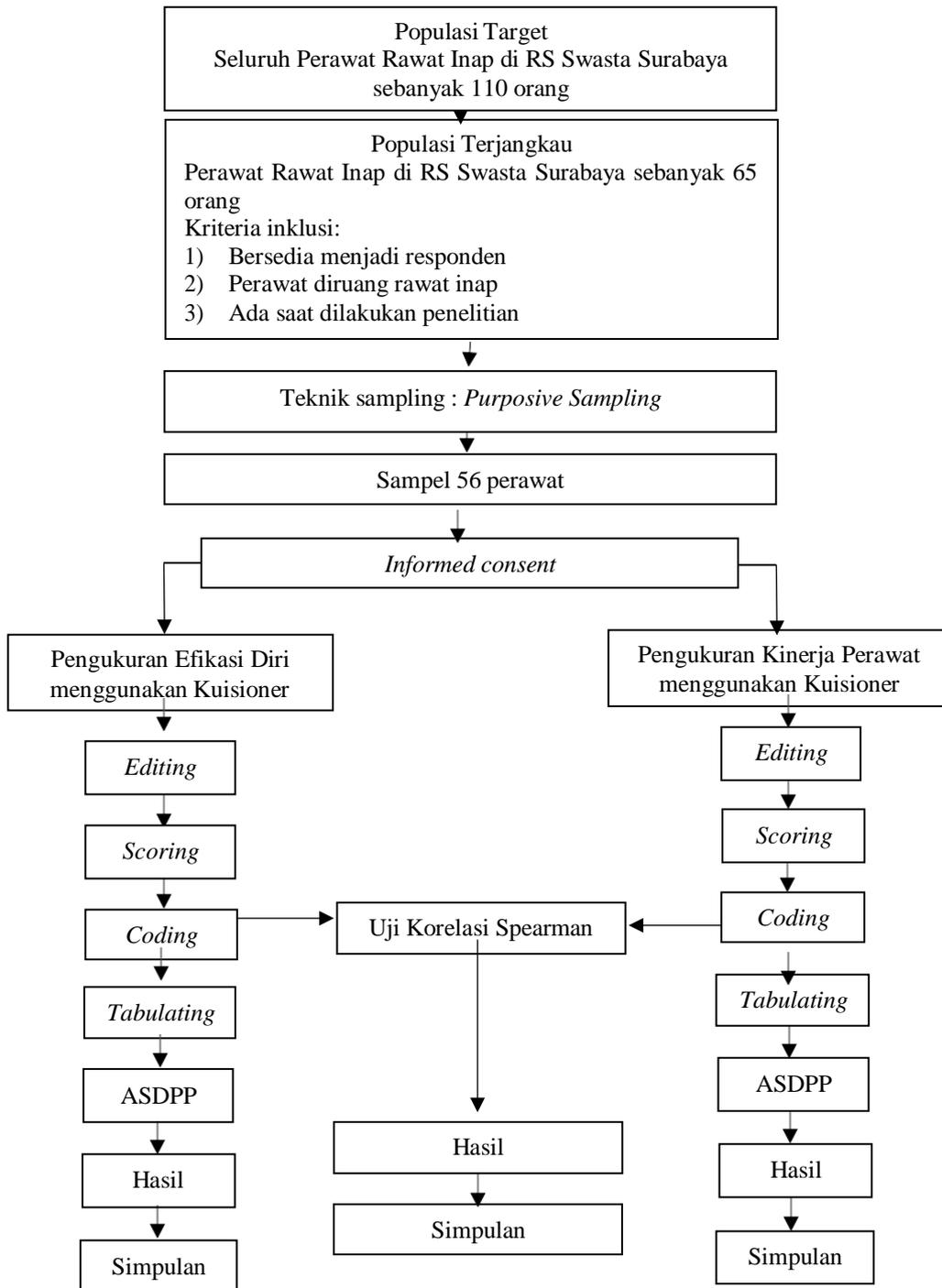
Metode penelitian adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kebenaran ilmu pengetahuan dan pemecahan masalah dengan menggunakan metode ilmiah (Notoatmojo, 2015). Pada bab ini dilakukan penyusunan desain penelitian, kerangka kerja, identifikasi variabel, definisi operasional, pengambilan sampling, analisa data dan etika penelitian.

#### **1.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *correlation* untu yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Pendekatan *cross sectional* merupakan salah satu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen secara bersamaan tanpa adanya tindak lanjut saat setelah pengukuran data. Tidak semua objek penelitian dilakukan observasi dalam waktu yang sama, tetapi baik variabel independen maupun dependen dinilai hanya satu kali saja. (Nursalam, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan kinerja perawat di rumah rawat inap di RS Swasta Surabaya.

## 1.2 Kerangka Kerja



Gambar 3.1 Bagan Kerangka Kerja Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya.

### 1.3 Identifikasi Variabel

- 1) Variabel independen: variabel ini sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Indra dan Cahyaningrum, 2019). Pada penelitian ini variabel bebas (efikasi diri)
- 2) Variabel dependen: variabel dependen sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Indra dan Cahyaningrum, 2019). Pada penelitian ini variabel terikat (kinerja perawat).

### 1.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan rumusan mengenai ruang lingkup dan ciri dari suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasionalnya sebagai berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat ukur	Skala Data	Skor
Variabel bebas (Efikasi Diri)	Penilaian terhadap diri perawat dalam mengambil Tindakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	Komponen dalam dimensi general efikasi diri meliputi: 1. Tingkat kesulitan tugas yang dilakukan individu. 2. Keyakinan individu dalam melakukan tugasnya. 3. Luas keyakinan individu dalam melakukan tugasnya.	Kuisoner	Ordinal	Diukur dengan kuisoner efikasi diri dengan penilaian skor 1-5 TS (Tidak Sesuai) = 1 CS (Cukup Sesuai) = 2 S (Sesuai) = 3 SS (Sangat Sesuai) = 4 Diklasifikasikan dengan menggunakan rumus:  Tinggi : $X \geq M + SD$ Rendah : $X < M - SD$
Variabel terikat (Kinerja Perawat)	Hasil kerja yang dicapai perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	Komponen kinerja meliputi: 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Tanggung jawab	Kuisoner	Ordinal	Diukur dengan kuisoner kinerja perawat dengan penilaian skor 1-4 TP (Tidak Pernah) = 1 J (Jarang) = 2 S (Sering) = 3 SL (Selalu) = 4  21-42 : Kurang 43-63 : Cukup 64-84 : Baik

## 1.5 Populasi, Sample, dan Sampling

### 1.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nurdin & Hartati, 2019). Pembagian populasi terdiri dari populasi target dan populasi terjangkau.

- 1) Populasi target adalah populasi yang memenuhi kriteria penelitian dan menjadi sasaran akhir penelitian. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya dengan jumlah perawat sebanyak 110 perawat.
- 2) Populasi terjangkau adalah populasi yang memenuhi kriteria inklusi dan dapat dijangkau oleh peneliti. Pada penelitian ini, yang termasuk populasi target yang memenuhi kriteria inklusi adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya dan bersedia menjadi responden sebanyak 65 orang.

Kriteria inklusi:

- (1) Bersedia menjadi responden
- (2) Perawat di ruang rawat inap
- (3) Ada saat dilakukan penelitian

### 1.5.2 Besar Sampel (*Sample Size*)

Sampel merupakan bagian dari populasi. Yaitu semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan sampel dipandang sebagai populasi dalam bentuk kecil (*miniature populasi*). Besar sampel harus mencakupi untuk menggambarkan populasinya (Eddy dkk, 2021). Sampel dalam

penelitian ini adalah semua perawat diruang rawat inap RS Swasta Surabaya sebanyak 65 orang.

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + 65(0.05)^2}$$

$$n = 55.9 = 56$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

d : Tingkat signifikansi sebesar 0.05

Maka didapatkan perkiraan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 orang responden.

Untuk menentukan jumlah sampel dari setiap ruangan digunakan rumus:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Keterangan:

$n_i$  : Jumlah sampel perwilayah masing-masing ruang

$N_i$  : Jumlah populasi unit

$N$  : Jumlah populasi terjangkau

$n$  : Jumlah total sampel

Maka perhitungan masing-masing ruangan adalah sebagai berikut:

$$8W = \frac{8 \times 56}{65} = 7$$

$$8E = \frac{12 \times 56}{65} = 10$$

$$7W = \frac{7 \times 56}{65} = 6$$

$$7E = \frac{9 \times 56}{65} = 8$$

$$6W = \frac{11 \times 56}{65} = 9$$

$$6E = \frac{8 \times 56}{65} = 7$$

$$\text{ISCOV} = \frac{10 \times 56}{65} = 9$$

Total jumlah sampel 56 responden.

### 1.5.3 Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik sampling merupakan cara-cara yang ditempuh dalam pengambilan sampel, agar memperoleh sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subyek penelitian (Nursalam, 2015). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *porposive sample*. *Purposive sample* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan sampling berdasarkan kriteria inklusi, peneliti mengambil sampel pada setiap ruangan yaitu 8 *West* 7 responden, 8 *East* 10 Responden, 7 *West* 6 responden, 7 *East* 8 responden, 6 *West* 9 responden, 6 *East* 7 responden, ISCOV 9 responden yang total keseluruhan 56 responden untuk dijadikan responden penelitian.

## 1.6 Pengumpulan Data dan Analisa Data

### 1.6.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pendekatan yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek penelitian dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam penelitian (Nursalam, 2017). Pada penelitian ini, data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada perawat di ruang rawat inap yang sesuai dengan kriteria inklusi di RS Swasta Surabaya.

#### 3.6.1.1 Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti mengurus ijin layak etik dengan mengirimkan surat ke Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Katolik St Vincencius a Paulo Surabaya. Setelah mendapatkan balasan dari KEPK dan telah disetujui oleh KEPK no 041/Stikes Vinc/KEPK/III/2024 kemudian peneliti mengurus surat rekomendasi penelitian dari STIKES St Vincencius A Paulo, setelah peneliti mendapatkan surat izin dari Ketua STIKES St. Vincentius A Paulo Surabaya pada bulan Januari yang ditujukan kepada Direktur RS Swasta Surabaya, kemudian peneliti meminta izin kepada Direktur RS Swasta Surabaya untuk bisa melakukan penelitian, sebelumnya peneliti menjelaskan maksud dan tujuan serta manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini. Setelah direktur setuju selanjutnya peneliti menghadap bagian kepegawaian RS Swasta Surabaya untuk melakukan penelitian di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya. Pada tanggal 15-23 Mei 2024 peneliti ke masing-masing ruangan untuk memberikan sosialisasi dan *inform consent* apabila responden setuju untuk berpartisipasi maka responden akan menandatangani lembar persetujuan atau *inform consent* selanjutnya peneliti membagikan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan kriteria inklusi.

Dalam proses pengambilan data peneliti datang ke setiap ruangan, pada setiap pengambilan data didapatkan 7-8 responden pada semua ruangan perhari, setiap ruangan mendapatkan 2-3 responden perhari, dalam waktu 1 sampai dengan 8 hari hingga mendapatkan jumlah sampel, dalam penilaian kuisioner kinerja dilakukan oleh kepala ruangan pada saat responden selesai mengisi kuisioner. Setelah kuesioner telah diisi peneliti akan melakukan pengolahan data mulai dari editing, scoring, tabulating dan melakukan analisis statistik menggunakan uji korelasi spearman. Kemudian Menyusun hasil penelitian dan dibuat kesimpulan penelitian.

### 3.6.1.2 Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010) dalam Ninit (2018) instrumen adalah alat bantu dalam suatu penelitian dan sebagai alat yang digunakan untuk memperoleh dan mengumpulkan data. Variabel bebas efikasi diri menggunakan instrument dari penelitian Novianto (2019). Instrumen tersebut terdiri dari 10 poin yang diukur menggunakan skala likert 1-4. Variabel terikat kinerja perawat menggunakan instrument kuisioner kinerja perawat menurut teori dari Nursalam (2017) yang terdiri dari 12 pertanyaan. dengan menggunakan skala likert 1-4. Selanjunya kuesioner tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas..

#### 1) Validitas

Uji validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang digunakan untuk menguji dan menilai instrumen penelitian. Validitas lebih menekankan pada alat pengukur atau pengamatan Nursalam (2017). Pada penelitian ini instrumen yang di gunakan untuk mengukur efikasi diri adalah *General Efficacy Scale*. Instrumen efikasi diri dan kinerja dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan dinyatakan valid dengan nilai signifikansi  $<0.05$ .

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta diukur atau diamati berulang kali dalam waktu yang berbeda. Pengukuran reliabel belum tentu akurat dalam suatu penelitian nonsosial, reliabilitas pengukuran lebih mudah dikendalikan daripada penelitian keperawatan terutama dalam aspek psikososial Nursalam (2017). Pada penelitian ini instrumen efikasi diri telah diuji reabilitasnya menggunakan program SPSS dengan rumus *Cronchbach alpha* dengan nilai 0,965. Instrumen kinerja telah dilakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS dengan rumus *Cronchbach alpha* dengan nilai 0,777.

### 3.6.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 15-23 Mei 2024 di RS Swasta Surabaya.

## 1.6.2 Analisa Data

### 1) *Editing*

*Editing* adalah suatu kegiatan memeriksa kembali data yang sudah di dapatkan dan dikumpulkan. Pada penelitian ini peneliti melakukan pemeriksaan ulang lembar kuesioner.

### 2) *Scoring*

*Scoring* adalah pemberian nilai atau skor pada suatu sistem. Dalam pemberian skor pada variabel independen efikasi diri dan variabel dependen kinerja perawat terdiri dari 1 kuisoner. Dalam kuisoner tersebut terdapat satu jenis pernyataan yaitu pernyataan positif.

Variabel efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan instrumen dari penelitian Novianto (2019). Instrumen tersebut terdiri dari 10 poin yang diukur

menggunakan skala likert 1-4. Kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas oleh peneliti, yaitu memiliki t-value >1.96 yang artinya signifikan dan bermuatan faktor positif. TS (Tidak Sesuai) = 1, CS (Cukup sesuai) = 2, S (Sesuai) = 3, SS (Sangat Sesuai)= 4 dimana semakin tinggi skor semakin tinggi efikasi diri. Instrumen tersebut skor total dihitung dengan mencari jumlah semua item, untuk skor total berkisar antara 10 dan 40 dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan lebih banyak efikasi diri. Tinggi dan rendahnya efikasi diri dihitung dengan perhitungan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standart deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian menurut rumus dari Azwar (2019) adalah sebagai berikut:

$$(1) \text{ Tinggi} \quad : X \geq M + SD$$

$$(2) \text{ Rendah} \quad : X < M - SD$$

Dengan cara perhitungan:

$$1) \text{ Jumlah item pertanyaan} : 10$$

$$2) \text{ Skor minimal} 1 \times 10 = 10$$

$$3) \text{ Skor maksimal} 4 \times 10 = 40$$

$$4) \text{ Luas jarak sebarang/rentang} = 40 - 10 = 30$$

$$5) \text{ Standart deviasi} = 30 : 3 = 10$$

$$6) \text{ Mean} = (\text{Skor Max} + \text{Skor Min}) : 2$$

$$= (40 + 10) : 2$$

$$= 50 : 2$$

$$= 25$$

Variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan instrumen Amali (2019) yang berisi 21 poin yang diukur menggunakan skala likert 1-4. Skor 1 Tidak

pernah (TP), 2 Jarang (J), 3 Sering (S), 4 Selalu (SL). Instrumen tersebut diklasifikasikan menjadi 3 jenis kinerja, yaitu kurang, cukup dan baik, dengan perhitungan menurut Sugiyono (2020) yaitu:

(1) Menetapkan nilai tertinggi, yaitu jumlah pernyataan dikalikan skor tertinggi, maka didapatkan  $21 \times 4 = 84$

(2) Menetapkan nilai terendah, yaitu jumlah pernyataan dikalikan skor terendah, maka didapatkan  $21 \times 1 = 21$

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

C : Perkiraan besarnya kelas

K : Banyaknya kelas

$X_n$  : Nilai observasi terbesar

$X_1$  : Nilai observasi terkecil

Jadi,

$$C = \frac{84 - 21}{3} = 21$$

Dengan  $c = 12$ , maka tingkat kinerja dikategorikan sebagai berikut:

Kurang: 21 – 42

Cukup : 43 – 63

Baik : 64 – 84

### 3) *Tabulating*

*Tabulating* adalah tahap pengumpulan data, penyusunan, menghitung data dan menampilkan atau menyajikan data-data tersebut. Peneliti memasukkan data

pada tabel yang sudah di susun dengan benar, Edi dkk (2021). Dalam penelitian ini menggunakan hasil nilai responden sesuai dengan kategori.

#### 4) Analisa Statistik Deskriptif Proporsional Persentasi (ASDPP)

Analisa Statik Deskriptif Proposi Presentase adalah suatu prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmu dalam bentuk tabel atau grafik (Nursalam, 2018). Setelah ditabulasi selanjutnya data dianalisa dengan menggunakan rumus presentase sebagai berikut:

$$P = \frac{x}{x + y} + K$$

Keterangan:

P : Proporsi

x + y : Jumlah kejadian seluruhnya

x : Angka kejadian tertentu

k : Konstanta (100%)

#### 5) Uji Statistika

Uji Statistika adalah menggunakan uji rank spearman dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , bila  $p < 0,05$  maka bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja perawat. Hasil uji korelasi *rank spearman* menunjukkan hubungan antara variabel yang di tunjukkan dengan koefisien korelasi yang bergerak dari -1 sampai dengan +1, dimana korelasi -1 berarti korelasi negative terbesar dan korelasi +1 berarti korelasi positif terbesar. Variabel dikatakan berkorelasi positif apabila suatu variabel diikuti sejajar oleh variabel lainnya (Sugiyono, 2017):

Tabel 1.6.2 Kekuatan Koefisien Korelasi (Sugioyono, 2017)

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

#### 6) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan penjelasan kesimpulan yang didapatkan peneliti terhadap hasil penelitian dengan menggabungkan ilmu pengetahuan, praktik keperawatan serta manfaat peneliti yang akan datang atau dengan kata lain kesimpulan adalah dengan menjawab tujuan atau pertanyaan masalah (Nursalam, 2018). Penulisan hasil kesimpulan dan bentuk persentase biasanya dikelompokkan menjadi mayoritas apabila hasil menunjukkan 90-100%, Sebagian besar apabila 66-89%, lebih dari 50% (51-56%) (Nursalam, 2018). Pada variabel efikasi diri, akan didapatkan tingkat efikasi diri perawat diruang rawat inap RS Swasta Surabaya. Pada penelitian ini jika  $p < 0,05$  H1 diterima yang berarti ada hubungan antara efikasi diri dengan kinerja perawat Jika  $p > 0,05$  H1 ditolak yang berarti tidak ada hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat.

#### 7) Piranti yang digunakan untuk menganalisis

Untuk analisis, pada penelitian ini peneliti melakukan secara komputerisasi dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciens*).

### 1.7 Etika Penelitian

Prinsip etika dalam penelitian ini antara lain:

#### 1) Surat persetujuan (*informed consent*)

Infomed consent adalah suatu persetujuan yang dilakukan oleh peneliti

kepada responden yang diberikan sebelum melakukan penelitian yang bertujuan untuk memberikan informasi dan persetujuan agar responden dapat mengetahui dampaknya (Nursalam, 2020).

Penelitian ini peneliti menjelaskan pada responden maksud dan tujuan penelitian, jika responden setuju diberikan *infomed consent* dan dibaca isinya terlebih dahulu, bila masih ada yang belum di mengerti bisa ditanyakan pada peneliti, apabila sudah mengerti diharapkan responden untuk menandatangani *infomed consent*.

2) Tanpa nama (*anonymity*)

Pada prinsip (*justice*) responden memiliki hak untuk mendapatkan kerahasiaan (*confidentiality*) data, sehingga pada pengambilan data dilakukan dengan tanpa diberikan nama (*anonymity*) (Nursalam, 2020). Pada kuisioner yang diberikan pada responden tidak dilakukan pemberian nama melainkan hanya dengan diberikan kode. Setiap responden diberikan nomer urut agar dapat memudahkan dalam pengumpulan data.

3) Kerahasiaan (*confidentiality*)

Data yang diberikan oleh responden adalah suatu kerahasiaan. Peneliti menjamin kerahasiaan setiap jawaban responden dan menjaga kerahasiaan hasil penelitian selain untuk kepentingan Pendidikan dan RS. Nama rumah sakit tempat penelitian ini juga dirahasiakan (Nursalam, 2020).

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil dan pembahasan penelitian dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya” yang dilaksanakan dari tanggal 15 – 23 Mei 2024 dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Data tentang efikasi diri dan kinerja perawat didapatkan dari lembar kuisioner.

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Swasta Surabaya yang berlokasi di Surabaya bagian barat. Saat ini RS Swasta merupakan salah satu RS swasta tipe B yang ada di Surabaya. Rumah Sakit Swasta mempunyai ruangan yang terdiri dari ICU/NICU/PICU/HCU, Kamar operasi dan ruang *endoscopy*, Hemodialisa, ruang *catheterisasi*, IGD, dan ruang rawat inap. Ruang rawat inap di rumah sakit swasta terdiri dari 4 lantai dan masing masing lantai terdiri dari 1 lantai dengan ruang rawat inap isolasi, ruang rawat inap 6 *East Wing* dan *West Wing* memiliki ruang perawatan kelas *Executive*, kelas 2 dan kelas 3, ruang rawat inap 7 *West Wing* dan 7 *East Wing*, 7 *West Wing* untuk rawat inap anak-anak, 7 *East Wing* untuk rawat inap dewasa dengan kamar kelas 1, kelas 2 dan *Executive*, lantai 8 *West Wing* dan 8 *East Wing* dengan kamar VIP, sedangkan ruang rawat inap 9 *West Wing* dan 9 *East Wing* dengan ruang rawat inap VVIP, *Junior Suite*, *Suite* dan *Signature*. Dalam melakukan tugasnya untuk ruang rawat inap tersebut perlu lebih ditingkatkan dan secara berkelanjutan untuk dilakukan pelatihan atau kegiatan pengembangan diri

seperti CPD (*Contiuning Profesional Development*) atau upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pelatihan ini berguna dalam meningkatkan kualitas perawat dan keyakinan diri perawat dalam melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat

#### 4.1.2 Data Umum

Pada penelitian ini mengambil subjek yang dijadikan responden sebanyak 56 orang dengan kriteria responden yaitu perawat ruang rawat inap yang bersedia menjadi responden dan ada saat dilakukan penelitian. Berikut ini data umum yang akan disajikan meliputi usia, lama kerja, pengalaman kerja sebelumnya dan pelatihan yang pernah diikuti, jabatan sebagai perawat pelaksana dan MOD.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Meni 2024

Karateristik	Jumlah	Presentase	Mean	SD
<b>Usia</b>				
21-30 tahun	37	66.1 %	29.70	4.018
31-40 tahun	19	33.9 %		
<b>Lama Kerja</b>				
1-5 Tahun	26	46.4 %		
6-10 Tahun	25	44.6 %		
11-15 Tahun	5	8.9 %		
<b>Pengalaman Kerja sebelumnya</b>				
Ada	14	25 %		
Tidak	42	75 %		
<b>Pelatihan</b>				
Ada	30	53.6 %		
Tidak	26	46.4 %		
<b>Jabatan</b>				
Perawat Pelaksana	48	85,7%		
Perawat Pelaksana dan MOD	8	14,3%		

Dari tabel 4.1 didapatkan karakteristik responden dengan rentang usia 21-31 tahun 37 responden (66.1%), karakteristik responden dengan lama kerja rentang 1-5 tahun sebanyak 26 responden (46.4 %), untuk karakteristik responden pengalaman kerja 42 responden (75 %) tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya, untuk karakteristik responden yang mengikuti pelatihan 30 responden

(53,6 %), pada data umum jabatan didapatkan perawat pelaksana sebanyak 48 (85,7%) responden, dan perawat pelaksana dan menjadi MOD sebanyak 8 (14,3%).

#### 4.1.3 Data Khusus

Data khusus yang disajikan dalam pembahasan ini adalah efikasi diri, kinerja perawat dan hubungan efikasi diri dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

##### 4.1.3.1 Efikasi Diri Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

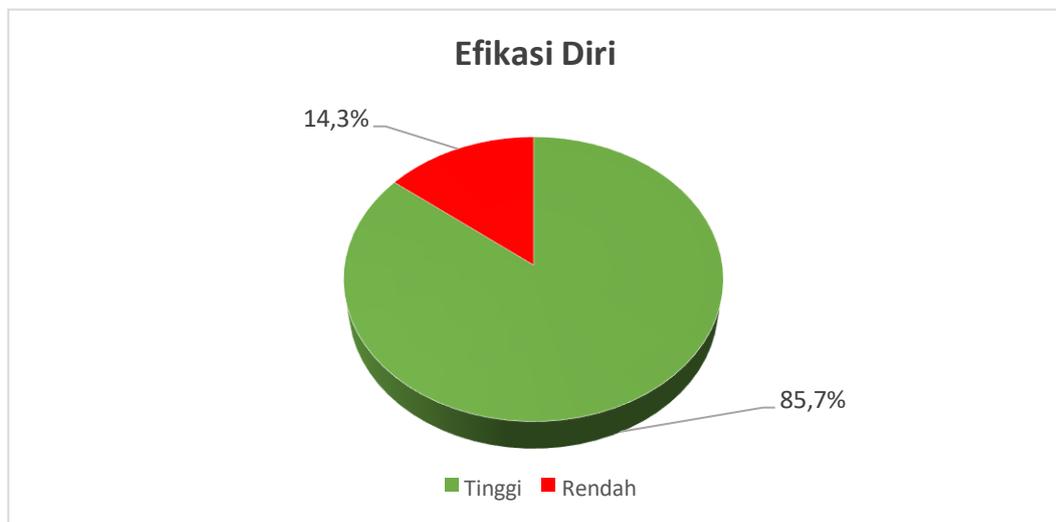


Diagram 4.1 Efikasi Diri Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024

Berdasarkan diagram 4.1 diatas diketahui bahwa perawat yang memiliki efikasi diri tinggi sebanyak 48 responden dan efikasi diri rendah ada 8 responden.

#### 4.1.3.2 Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

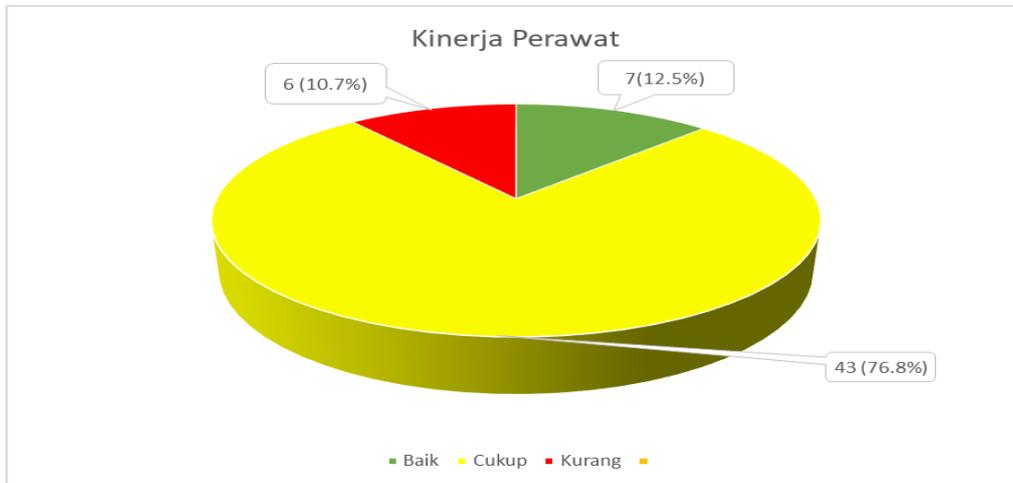


Diagram 4.2 Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024

Berdasarkan diagram 4.2 di atas diketahui bahwa perawat dengan kinerja cukup 43 responden, kinerja baik 7 responden, kinerja kurang 6 responden.

#### 4.1.3.3 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

Tabel 4.2 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024

Efikasi Diri	Kinerja						Total	
	Kurang		Cukup		Baik			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Tinggi	0	0,0	41	85,4	7	14,6	48	100
Rendah	6	75	2	25	0	0,0	8	100
Total	6	10	43	76	7	12	56	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa responden dengan kinerja cukup sebanyak 41 responden dengan efikasi diri tinggi dan responden kinerja baik dengan efikasi diri tinggi sebanyak 7 responden sedangkan 6 responden dengan kinerja kurang yang memiliki efikasi diri rendah.

#### 4.1.4 Hasil Uji Statistik

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi *spearman* dengan perangkat SPSS dengan Tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ , bila  $p < 0,05$  didapatkan nilai  $p = 0,000$  sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima yaitu adanya hubungan antara efikasi diri dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS Swasta Surabaya. Hasil uji korelasi rank spearman menunjukkan hubungan antara variable yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi +1 yang berarti korelasi positif terbesar, variable dikatakan berkorelasi positif apabila suatu variable diikuti sejajar oleh variable lainnya. Didapatkan kekuatan hubungan dilihat dari nilai  $r$  atau *coefisien correlatian* dimana  $r = 0,646$  yang artinya tingginya hubungan efikasi diri dan kinerja perawat. Dan bernilai positif yang berarti jika efikasi diri tinggi maka kinerja perawat semakin baik.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Efikasi Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan responden dengan efikasi diri tinggi 48 responden, sebanyak 40 (83%) responden menjabat sebagai perawat pelaksana dan tidak memiliki jabatan lain. Bandura dalam Manuntung (2019) efikasi diri dapat dipengaruhi oleh faktor sifat dari tugas yang dihadapi, derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi individu akan mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, semakin kompleks tugas yang dihadapi individu maka semakin rendah individu menilai kemampuannya. Terdapat kesesuaian antara fakta dan teori bahwa beban tugas pada seseorang dapat mempengaruhi efikasi diri, jika seseorang memiliki beban tugas yang seimbang dapat memberikan rasa keyakinan diri untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Sebaliknya dengan memiliki tambahan beban tugas dapat menurunkan keyakinan diri untuk dapat menyelesaikan tugasnya dikarenakan fokus seseorang dalam menyelesaikan tugasnya akan terbagi dan dapat menurunkan kinerja seseorang. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian dari Arshad (2017) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan beban tugas dan efikasi diri.

#### 4.2.2 Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan responden dengan kinerja cukup 43 responden dengan rentang usia 21-30 tahun sebanyak 28 (65,1 %) responden. Menurut Donsu (2017) usia seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, semakin tinggi usia dapat memberikan pengaruh seseorang dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tugasnya. Adanya kesesuaian antara fakta dan teori bahwa semakin bertambah usia maka semakin terampil seseorang dalam pekerjaan, usia yang matang dapat membantu seseorang dalam mengambil keputusan yang tepat sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja seseorang, usia yang masih dalam masa produktif biasanya memiliki produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua yang cenderung memiliki fisik yang lemah dan terbatas. Sejalan dengan penelitian Kurniawati (2019) mayoritas usia 21-30 tahun memiliki kinerja yang baik, yang berarti terdapat hubungan antara usia dan kinerja.

Ditinjau dari lama kerja dengan hasil penelitian jumlah mayoritas responden kinerja cukup sebanyak 43 responden dengan memiliki lama kerja 6-10 tahun sebanyak 19 (44%) responden. Menurut Gibson dalam Syahrir (2022) salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur

dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya. Terdapat kesesuaian antara fakta dan teori bahwa bila seseorang memiliki masa kerja yang lebih lama maka dapat meningkatkan kinerja seseorang, semakin lama masa kerja seseorang dapat memberikan pengalaman terhadap suatu pekerjaan, sehingga memiliki kinerja yang lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ahmad (2019) mengenai masa kerja dan kinerja didapatkan lama kerja mayoritas >5 tahun, lama kerja menunjukkan lebih banyak pengalaman yang di peroleh sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian Amaliah (2024) menyatakan bahwa masa kerja berhubungan secara langsung dengan kinerja, semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya.

#### 4.2.3 Hubungan Efikasi Diri dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS X Surabaya

Pada hasil penelitian ini didapatkan nilai  $p=0,000$  dan  $\alpha<0,05$  yang artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, hal ini bermakna adanya hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat. Nilai  $r = 0,646$  yang artinya memiliki hubungan yang kuat antara efikasi diri dengan kinerja perawat,  $r$  bernilai positif yang mempunyai makna semakin tinggi efikasi diri maka semakin baik kinerja seseorang. *Goal setting theory* menyatakan bahwa efikasi diri atau keyakinan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dapat mempengaruhi kinerja (Riyadi, 2022). Adanya kesesuaian antara fakta dan teori bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan sehingga efikasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang, menurut pendapat peneliti memiliki efikasi diri tinggi berhubungan erat dengan kinerja yang baik, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai

keyakinan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang, sebaliknya jika seseorang memiliki efikasi diri rendah berdampak pada kinerja yang menurun dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian Putri (2021) efikasi diri mempengaruhi kinerja seseorang, yang berarti bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dapat meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Sesriyanti (2023) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja seseorang, dengan hasil 14 (93,3 %) responden memiliki efikasi diri tinggi dengan kinerja baik. Penelitian Hidayatul (2020) mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya peningkatan efikasi diri mengakibatkan peningkatan kinerja.

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti akan menyajikan simpulan dan saran dari penelitian tentang “Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS X Surabaya” yang dilaksanakan pada tanggal 15 – 23 Mei 2024, yaitu:

#### **5.1 Simpulan**

- 1) Mayoritas didapatkan perawat dengan efikasi diri tinggi sebanyak 48 perawat (85,7%) di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya
- 2) Sebagian besar didapatkan bahwa perawat dengan kinerja kinerja cukup 43 responden (76.8%) di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya
- 3) Adanya hubungan yang positif dalam tingkatan yang kuat antara efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya yang berarti jika efikasi diri tinggi maka kinerja perawat semakin baik.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada HRD dan manajemen keperawatan RS Swasta untuk memberikan pelatihan pengembangan diri CPD (*Contiuning Profesional Development*) upaya peningkatan kemampuan perawat untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pelatihan ini berguna dalam meningkatkan kualitas perawat dan keyakinan diri perawat dalam melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat. Disarankan untuk melakukan kegiatan tersebut secara berkala sehingga perawat mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja bisa menjadi semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Intan. (2023). *Manajemen Pemasaran Rumah Sakit*. Padang: CV Gita Lentera.
- Ariga. (2020). *Konsep Dasar. Keperawatan*. Jogjakarta : CV Budi Utama
- Ahmad F (2019). Hubungan Lama Masa Kerja Tenaga Kesehatan Dengan Kemampuan Triase Hospital Di RSUD Dr.Aboer Rahem Situbondo. *FiKesUMJ.*:50-29
- Arshad M, Mustapha R (2017) Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Pensyarah di Kolej Vokasional. *UTM Perss.* 9(1-5), 35-43, 2289-6996
- Amaliah N, Patmisari B, Aripin Z (2024). Pengetahuan dan Masa Kerja Berhubungan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya.* 11 (1), 2684-9712
- Cahyadi, Willy. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Donsu, (2017). *Psikologi* Yogyakarta:Pustaka Baru Press. J.D.T. 2017.
- Edi dkk. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah: PT Nasya Ekspanding Manajemen.
- Fardhoni. (2023). *Pengaruh Pelayanan Keperawatan Dan Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien*. Jawa Tengah: PT Nasya Ekspanding Manajemen.
- Fauzi dan Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37-48.
- Hidayatul R. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja PNS Guru SMAN Wilayah II Jakarta Pusat. 6(2), 127-136. 2527-8738
- Indra dan Cahyaningrum. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: DEEPUBLISH

- Irwandy. (2019). *Efisiensi dan Produktivitas Rumah Sakit: Teori Dan Aplikasi Pengukuran Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis*. Makasar: CV Social Politik Genius.
- Kristiani, Titik. (2020). *Self-Regulated Learning*. Yogyakarta: Santa Darma University Press.
- Kabakoran, R. F., Hairuddin, I. M., & Musa, I. (2023). PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT LABUANG BAJI. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 50-58.
- Kurniawati, Nabhani, Wijayanti. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat, Intitit Teknologi Sains dan Kesehatan PKU Muhammadiyah Surakarta, 1-12
- Manuntung, Alfeus. (2019). *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Malang: Wineka Media.
- Ninit, A. (2018). *Metode Penelitian Pengajar Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen general self efficacy scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1-9.
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis* (Edisi.4). Salemba Medika.
- Notoadmojo, S. (2015). *Metodolgi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. (2018). *Manajemen keperawatan* (5th ed). Salemba Medika.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. In Jakarta : Salemba Merdeka.
- Nugroho, Koesasih. (2021). Analysis Self Efficacy Perawat Berdasarkan ata Demografi Di Tengah Pandemi Covid. *Jurnal Ilmiah Pemenang*, 3(2), 2715-6036.
- Putri E, Febriani N (2021). Hubungan Self Efficacy dan kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Riview, 5(1)
- Riyadi, S. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

- Rasdiyanah. (2022). *Mengenal Hipertensi Pada Kelompok Dewasa Dengan Pendekatan Asuhan Keperawatan*. Jawa Tengah: PT Nasya Ekspanding Manajemen.
- Reid, C., Jones, L., Hurst, C., & Anderson, D. (2018). Examining relationships between socio-demographics and self-efficacy among registered nurses in Australia. *Collegian*, 25(1), 57-63.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa
- Sesrianty, V., & Indriani, P. (2023). HUBUNGAN SELF EFFICACY DENGAN KINERJA PERAWAT DI IRNA C RS X BUKITTINGGI. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2536-2543.
- Syahrir. (2022). METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL BERBASIS KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Suciarti, dkk. (2022). *Efikasi Diri Dan Hasil Belajar Matematika: Suatu Kajian Meta-Analisis*. CV Ruang Tentor.
- Srihandayani, Idah. (2016). *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan Keperawatan di IGD dan ICU-ICCU RSUD DR. SOEHADI PRIJONEGORO SRAGEN*. Stikes Kusuma Husada Surakarta.
- Sugiono. (2019). Metodologi penelitian. *Journal Of Chemichal information And Modeling*.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Yuniarti dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yusuf, Andinna. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Pegawai*. Jawa Tengah: PT Nasya Ekspanding Manajemen.

Lampiran 1 Surat Laik Etik



YAYASAN PENDIDIKAN KESEHATAN ARNOLDUS  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN KATOLIK  
ST. VINCENTIUS A PAULO SURABAYA**

Jl. Jambi 12-18 Surabaya 60241; Telp 031-5612220 Fax 031-5663894  
Website: <http://www.stikvinc.ac.id>; E-mail: [sekretariat@stikvinc.ac.id](mailto:sekretariat@stikvinc.ac.id)

**KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN  
STIKES KATOLIK ST. VINCENTIUS A PAULO SURABAYA**

**KETERANGAN KELAYAKAN ETIK  
(ETHICAL CLEARANCE)**

**Nomor: 041/Stikes Vinc/KEPK/III/2024**

Komisi Etik Penelitian Kesehatan STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo, telah mempelajari dan melakukan telaah Etik dengan seksama Usulan Penelitian yang diajukan, maka dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul:

**Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X  
Surabaya**

**Peneliti Utama :**  
Ninik Ratna Wardhani

**Lembaga/Unit/Tempat penelitian :**  
Rumah Sakit National Hospital Surabaya

**DINYATAKAN LAIK ETIK**

Surabaya, 15 Maret 2024

**Yustina Kristianingsih, M.Kep.,Ners**  
Ketua

Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN KESEHATAN ARNOLDUS  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN KATOLIK  
ST. VINCENTIUS A PAULO SURABAYA**

Jl. Jambi 12-18 Surabaya 60241; Telp 031-5612220 Fax 031-5663894  
Website: <http://www.stikvinc.ac.id>; E-mail: [sekretariat@stikvinc.ac.id](mailto:sekretariat@stikvinc.ac.id)

9 April 2024

Nomor : 29/Stikes. Vinc/skripsi/IV/2024  
Hal : Permohonan ijin penelitian

Yang terhormat  
Direktur Rumah Sakit National Hospital  
Surabaya

Sehubungan dengan kegiatan tugas akhir bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Alih Jenjang semester III STIKES Katolik St. Vincentius a Paulo Surabaya, maka pada kesempatan ini kami mohon diperkenankan untuk melaksanakan penelitian bagi mahasiswa kami di Rumah Sakit National Hospital Surabaya.

Nama mahasiswa dan judul penelitian sebagai berikut :

Nama : Ninik Ratna Wardhani  
NIM : 202202083  
Judul penelitian : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X Surabaya  
Data yang akan diteliti : 1. Jumlah perawat di ruang rawat inap RS National Hospital Surabaya  
2. Mengidentifikasi adanya hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RS National Hospital  
Rencana penelitian : Maret – Mei 2024

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

STIKES Katolik St. Vincentius a Paulo



Yustina Kristianingsih, M.Kep., Ners  
Wakil Ketua I Bidang Akademik

## Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian



### NATIONAL HOSPITAL

#### SURAT BALASAN

No. 1/HRD-DIKLAT/IV/2024

Surabaya, 3 April 2024

Kepada Yth.

**Kepala Stikes Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya**

Jl. Jambi No 12-18 Surabaya

Dengan hormat.

Berdasarkan surat edaran 29/Stikes. Vinc/skripsi/III/2024 mengenai surat Permohonan Ijin Survey Pendahuluan yang akan dilakukan pengambilan data di RS National Hospital Surabaya dengan ini menyatakan yang bersangkutan sebagai berikut:

Nama : Ninik Ratna Wardhani  
NIM : 202202083  
Judul Penelitian : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat di RS X Surabaya  
Data yang akan disurvei : 1. Jumlah Perawat di RS National Hospital Surabaya  
2. Mengidentifikasi adanya hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di RS National Hospital Surabaya

Dengan ini **mengizinkan** yang bersangkutan dalam pengambilan data sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Demikian surat balasan ini kami buat, mohon dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kamiucapkan terimakasih.

Hormat kami,

**RS. NATIONAL HOSPITAL**

  
NATIONAL HOSPITAL  
Wiriana

Manager HRD

PT SURABAYA JASA MEDIKA - RS. NATIONAL HOSPITAL  
Jl. Boulevard Emili Selatan Kav.1 Graha Emili, Surabaya, Jawa Timur 60227 - Indonesia  
P. 031 2976 777 F. 031 2976 799 www.national-hospital.com

## Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1

Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1

### LEMBAR BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nini Ratna Wardhani  
 NIM : 202202083  
 Program Studi : Ilmu Keperawatan  
 Judul : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat  
 Di Ruang Rawat Inap RS. Swasta Surabaya.  
 Pembimbing 1 : Widayani Yuliana., S.Kep., M.Kes., Ners

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Masukan Pembimbing	TTD
1	07/11/2023	Judul Penelitian, BAB 1 dan Penyusunan BAB 1	- Penyusunan latar belakang sesuai teori	
2	31/11/2023	BAB 1	- Penyusunan BAB 1 sesuai dengan panduan - Alat ukur apa yang di gunakan dan Tindakan apa yang dapat di ukur secara homogen atau banyak dilakukan - Minimal 30 responden untuk dijadikan perawat - Justifikasi atau fenomena yang terjadi dimunculkan	
3	10/1/2024	Konsultasi BAB 1,2,3	- Penulisan sitasi - Penomoran sesuai dengan panduan - Tambahan hubungan korelasi pada BAB 2 - Kerangka konseptual lebih spesifik lagi - Manfaat teoritis dan korelasi harus berhubungan BAB 2 - Mengkonfirmasi manfaat teoritis terhadap alat ukur yang di gunakan, apakah sama atau tidak BAB 2 - Penyusunan kerangka kerja BAB 3 - Penulisan Daftar Pustaka sesuai panduan	
4	12/1/2024	Konsultasi BAB 1,2 dan 3	- Kerangka konseptual - Kerangka kerja - Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja - Penulisan sitasi - Penulisan penarikan hasil pada BAB 3 - Tambahan Data umum dan khusus pada kuisioner efikasi diri dan Kinerja perawat	
5	15/1/2024	Konsultasi BAB 1,2,3	- Perbaiki keterangan kerangka konseptual - Pertimbangan populasi terjangkau	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- dan populasi target</li> <li>- Infomconsent pengisian kuisioner</li> <li>- Pengaturan spasi pada kuisioner</li> <li>- Penulisan sitasi</li> </ul>	
6	04/06/2024	Konsultasi BAB 4 dan 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lampiran data rekapitulasi data umum, khusus dan data umum, corelasi</li> <li>- Crosstabs data khusus data umum</li> <li>- Tabel pada data khusus di ganti dengan giagram pai</li> <li>- Pembahasan pada variabel efikasi, kinerja, dan hubungan efikasi dan kinerja dengan menggunakan unsur fakta teori dan opini</li> </ul>	
7	13/06/2024	Konsultasi BAB 4 dan 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karakteristik tempat pengambilan data lebih dijelaskan bagaimana dan apakah ada pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri sehingga kinerja meningkat</li> <li>- Data umum dibagian usia di berikan mean dan sd, untuk lama kerja tidak perlu diberikan</li> <li>- Data khusus penulisan diagram di berikan keterangan dan setiap diagram diberikan warna sesuai ketentuan</li> <li>- Penulisan deskripsi data khusus hanya di tulis data mentah tanpa di berikan prosentase</li> <li>- Lampiran yang dilampirkan, rekapitulasi data kuisioner variabel efikasi, kinerja, crosstab data umum dan khusus, tabulasi data umum</li> <li>- Pembahasan di lakukan pada hasil prosentase data tertinggi</li> <li>- Pada bab 5 simpulan dilihat prosentase tertinggi pada data yang didapat</li> <li>- Saran di berikan sesuai kebutuhan responden untuk meningkatkan efikasi diri dan kinerja perawat misalnya seperti pelatihan pengembangan diri</li> </ul>	
8	18/06/2024	Konsultasi BAB 3-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada bab 3 proses pengambilan data ditambahkan perjalanan peneliti dalam proses pengambilan data dan pengambilan data</li> <li>- Pada bab 4 pembahasan dilakukan dengan prosentase data tertinggi dan mengandung unsur fakta teori dan opini</li> <li>- Bab 5 font tidak perlu tebal pada tanggal, simpulan menjawab dari rumusan masalah</li> </ul>	

## Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2

### Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2

#### LEMBAR BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ninik Ratna Wardhani  
 NIM : 202202083  
 Program Studi : Ilmu Keperawatan  
 Judul : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat  
 Di Ruang Rawat Inap RS. Swasta Surabaya.  
 Pembimbing 2 : Irine Kusuma Wardhani., M.Kep., Ners

No	Tanggal	Materi bimbingan	Masukan pembimbing	TTD
1	12/12/2023	Judul penelitian dan BAB 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul apakah di ruang rawat inap atau medical bedah</li> <li>- Penulisan judul pada cover apakah under line atau tidak</li> <li>- Penambahan tahun pada cover</li> <li>- Pada bagian introduksi masalah awalnya terlalu panjang.</li> <li>- Belum melihat masalah yg disampaikan, paragraf ttg kronologis masalah, dan paragraf ttg solusi kurang</li> <li>- Kata hubung tidak boleh di awal kalimat</li> <li>- Apakah hasil penelitian tdk dispesifikasikan? misal: efikasi diri tinggi 20 orang itu ada berapa yg kinerja baik, dst</li> <li>- Percaya diri berbeda maknanya dgn efikasi diri</li> <li>- Apakah ini bukan aturan dari RS sendiri</li> <li>- Ada data kuantitatif</li> <li>- Paragraf latar belakang ini menarasikan ttg apa</li> <li>- Solusi yg ditawarkan harus ada sumber rujukan dari buku ato hasil penelitian sebelumnya</li> <li>- Manfaat penelitian merekonfirmasi tentang penelitian atau teori dari suatu sumber</li> </ul>	
2	5/1/2024	Konsultasi BAB 1 dan 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penulisan tahun pada cover</li> <li>- Penyusunan latar belakang introduksi masalah, justifikasi, kronologi, dan solusi</li> <li>- Saran kalimat diparafrase agar lebih berhubungan dengan kalimat sebelumnya</li> <li>- Suatu kesimpulan kurang pas</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- dimasukkan ke dalam latar belakang</li> <li>- Kalimat pada paragraph 2 di pindahkan di awal paragraph</li> <li>- Penulisan citasi</li> <li>- Survey awal tidak ada</li> <li>- Paragraph solusi belum sesuai</li> <li>- Penulisan rumusan masalah sesuai lokasi penelitian</li> <li>- Manfaat teoritis di lihat di panduan</li> <li>- Langsung manfaat praktis</li> <li>- Saran lebih spesifik</li> <li>- Pada BAB 2 Langsung konsep sesuai variable</li> <li>- Sumber yang di gunakan untuk buku minimal 10 tahun jurnal 5 tahun.</li> <li>- Kerangka konseptual menyesuaikan perbaikan teori BAB 2</li> <li>- Pada BAB 2 Proses efikasi pengambilan sumber di kolaborasikan</li> </ul>	
3	13/1/2024	Konsultasi BAB 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada desain penelitian Bahasa asing penulisan miring</li> <li>- BAB 3 kerangka Kerja Penulisan Font 10 times New Romans, di lengkapi populasi target dan populasi terjangkau</li> <li>- Penulisan bagan kerangka kerja di letakkan ditengah</li> <li>- Penulisan citasi pada variable berada pada kalimat yang di kutip</li> <li>- Penulisan Definisi Orasional</li> <li>- Pada populasi BAB 3 terdapat populasi target dan terjangkau</li> <li>- Kriteria inklusi masuk pada populasi terjangkau</li> <li>- Proses pengumpulan data sesuai alur ke komite etik</li> <li>- Instrument pengumpulan data alat ukur yang di gunakan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas</li> </ul>	
4	15/1/2024	BAB 1,2,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaturan layout pada penulisan BAB 3, menyederhanakan pengertian desain penelitian</li> <li>- Kerangka kerja sebaiknya populasi target tetap di ruang rawat inap, karena jika di ganti dengan seluruh perawat rumah sakit akan mempengaruhi judul yang sudah di buat</li> <li>- Penulisan pada definisi oprasional sesuai panduan</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada populasi terjangkau menyesuaikan pada kerangka kerja</li> <li>- Kriteria inklusi di tambahkan perawat di ruang rawat inap</li> <li>- Pada uji statistika mohon ditambahkan table korelasi</li> <li>- Penambahan citasi pada etika penelitian</li> </ul>	
5	15.06.2024	Konsultasi BAB 4 dan 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penulisan pada isi tabel menggunakan TNW ukuran 10 Spasi single</li> <li>- Pada diagram di berikan warna sesuai dengan ketentuan</li> <li>- Penulisan keterangan diagram dengan center sengg di tengah dengan spasi diagram dan keterangan singel spasi</li> <li>- Pada pembahasan setiap variabel dengan unsur Fakta Teori dan Opini</li> <li>- Lampiran data di buat tabel tidak boleh seperti di SPSS</li> </ul>	<i>PRF</i>
6	18.06.2024	Konsultasi BAB 4, 5, dan abstrak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penulisan abstrak pada introduksi di sesuaikan pada latar belakang</li> <li>- Penulisan lebih di persingkat dan tidak boleh menjelaskan langsung hasil dari penelitian pda bagian introduksi dengan menggunakan pengaruh dan hubungan</li> <li>- Penulisan table data umum tidak perlu terlalu banyak garis dan spasi single</li> <li>- Pada pembahasan belum keluar opini dari peneliti sehingga tidak mengandung fakta teori dan opini</li> <li>- Pada bab 5 introduksi pelaksanaan penelitian tidak perlu di bold</li> <li>- Pada bab 3 tanggal dilakukan penelitian di rubah sesuai fakta pengambilan data</li> <li>- Pada surat pengantar dan lampiran yang lain tidak boleh terdapat kata penelitian dan harus di rubah menjadi skripsi</li> </ul>	<i>PRF</i>

Lampiran 6 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Ketua Penguji

**LEMBAR KONSULTASI REVISI USULAN PENELITIAN/SKRIPSI  
KETUA PENGUJI**

Lampiran 6 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Ketua Penguji

**LEMBAR KONSULTASI REVISI USULAN PENELITIAN/SKRIPSI  
KETUA PENGUJI**

Nama Mahasiswa : Ninik Ratna Wardhani  
 NIM : 202202083  
 Program Studi : Ilmu Keperawatan  
 Judul : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat  
 Di Ruang Rawat Inap RS. Swasta Surabaya.  
 Ketua Penguji : Arief Widya Prasetya, M.Kep., Ners

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Masukan Pembimbing	TTD
1	21/6/2024	Ujian BAB 1-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- penulisan spasi pada cover menggunakan singl spasi</li> <li>- abstrak di perbaiki pada saran</li> <li>- kerangka konsep untuk faktor-faktor efikasi di perjelas dan di sesuaikan dengan hasil data yang di dapatkan</li> <li>- kerangka kerja pada kriteria inklusi di perbaiki sesuai dengan responden</li> <li>- pada pengambilan sampling menggunakan purposive sampling bukan random</li> <li>- pada pembahasan di tekankan lagi fakta teori dan opini</li> <li>- penulisan saran untuk cpd di sinkronkan pada bab 1 dan bab 5 sehingga tidak tiba-tiba ada</li> <li>- penomoran di perhatikan</li> </ul>	Ar.
2	12/7/2024	Konsultasi BaB 1-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abstrak di tambahkan hasil dari penelitian lengkap, bab 4 pembahasan di perbaiki teori hubungan kinerja dan lama kerja sesuai dengan teori di bab 2</li> <li>- opini pada hubungan efikasi diri tidak perlu melebar terlalu jauh hanya fokus pada hubungan efikasi diri dan kinerja</li> <li>- pada bab 5 di simpulan hungan efikasi di berikan keterangan positif yang kuat jika efikasi diri baik maka kinerja semakin baik</li> </ul>	Ar.

Lampiran 7 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Penguji

Lampiran 7 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Penguji I

**LEMBAR BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Ninik Ratna Wardhani  
 NIM : 202202083  
 Program Studi : Ilmu Keperawatan  
 Judul : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat  
 Di Ruang Rawat Inap RS. Swasta Surabaya.  
 Penguji I : Widayani Yuliana., S.Kep., M.Kes.,

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Masukan Pembimbing	TTD
1	21/6/2024	Ujian BAB 1-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- penulisan spasi pada cover menggunakan singli spasi</li> <li>- abstrak di perbaiki pada saran</li> <li>- kerangka konsep untuk faktor-faktor efikasi di perjelas dan di sesuaikan dengan hasil data yang di dapatkan</li> <li>-kerangka kerja pada kritiria inklusi di perbaiki sesuai dengan responden</li> <li>- pada pengambilan sampling menggunakan purposive sampling bukan random</li> <li>- pada pembahasan di tekankan lagi fakta teori dan opini</li> <li>- penulisan saran untuk cpd di sinkronkan pada bab 1 dan bab 5 sehingga tidak tiba-tiba ada</li> <li>- penomoran di perhatikan</li> <li>-cek font penulisan</li> </ul>	
2	12/7/2024	Konsultasi BaB 1-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>-krangka konsep menggunakan fakor-faktor efikasi yang berhubungan dengan tugas dan jabatan</li> <li>- opini pada hubungan efikasi diri tidak perlu melebar terlalu jauh hanya fokus pada hubungan efikasi diri dan kinerja</li> <li>- pada bab 5 di simpulan hungan efikasi di berikan keterangan positif yang kuat jika efikasi diri baik maka kinerja semakin baik</li> </ul>	

## Lampiran 8 Lembar Konsultasi Revisi Usulan Penelitian/Skripsi Penguji 2

Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2

### LEMBAR BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ninik Ratna Wardhani  
 NIM : 202202083  
 Program Studi : Ilmu Keperawatan  
 Judul : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat  
 Di Ruang Rawat Inap RS. Swasta Surabaya.  
 Pembimbing 2 : Irine Kusuma Wardhani., M.Kep., Ners

No	Tanggal	Materi bimbingan	Masukan pembimbing	TTD
1	12/12/2023	Judul penelitian dan BAB 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul apakah di ruang rawat inap atau medical bedah</li> <li>- Penulisan judul pada cover apakah under line atau tidak</li> <li>- Penambahan tahun pada cover</li> <li>- Pada bagian introduksi masalah awalnya terlalu panjang.</li> <li>- Belum melihat masalah yg disampaikan, paragraf ttg kronologis masalah, dan paragraf ttg solusi kurang</li> <li>- Kata hubung tidak boleh di awal kalimat</li> <li>- Apakah hasil penelitian tdk dispesifikasikan? misal: efikasi diri tinggi 20 orang itu ada berapa yg kinerja baik, dst</li> <li>- Percaya diri berbeda maknanya dgn efikasi diri</li> <li>- Apakah ini bukan aturan dari RS sendiri</li> <li>- Ada data kuantitatif</li> <li>- Paragraf latar belakang ini menarasikan ttg apa</li> <li>- Solusi yg ditawarkan harus ada sumber rujukan dari buku ato hasil penelitian sebelumnya</li> <li>- Manfaat penelitian merekonfirmasi tentang penelitian atau teori dari suatu sumber</li> </ul>	
2	5/1/2024	Konsultasi BAB 1 dan 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penulisan tahun pada cover</li> <li>- Penyusunan latar belakang introduksi masalah, justifikasi, kronologi, dan solusi</li> <li>- Saran kalimat diparafrase agar lebih berhubungan dengan kalimat sebelumnya</li> <li>- Suatu kesimpulan kurang pas</li> </ul>	

## Lampiran 9 Lembar Informasi untuk Responden

### **LEMBAR INFORMASI UNTUK RESPONDEN**

Saya, Ninik Ratna Wardhani dari Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya akan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Di RS Swasta Surabaya”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efikasi diri perawat dalam melakukan tugas di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya. Peneliti mengajak Bapak/Ibu untuk ikut serta dalam penelitian ini.

#### A. Kesukarelaan untuk ikut penelitian

Peneliti sangat menghormati Keputusan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu bebas memilih keikutsertaan dalam penelitian ini tanpa ada paksaan. Bapak/Ibu bisa memutuskan untuk ikut. Bapak/Ibu juga bebas untuk mengundurkan diri/berubah pikiran setiap saat tanpa dikenai denda ataupun sanksi apapun.

#### B. Prosedur Penelitian

Apabila Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, Bapak/Ibu diminta menandatangani lembar persetujuan ini rangkap dua, satu untuk Bapak/Ibu simpan dan satu untuk peneliti. Prosedur selanjutnya adalah Bapak/Ibu mengisi identitas yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja.

#### C. Kewajiban subjek penelitian

Sebagai subyek penelitian, Bapak/Ibu berkewajiban mengikuti aturan atau petunjuk penelitian seperti yang tertulis diatas. Apabila ada hal-hal yang belum jelas, Bapak/Ibu bisa bertanya lebih lanjut kepada peneliti.

#### D. Resiko dan efek samping dan penanganannya

Penelitian ini tidak memiliki resiko dan efek samping karena hanya diberikan kuesioner efikasi diri dan kuesioner kinerja..

E. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini secara tidak langsung, Bapak/Ibu akan mengetahui sejauh mana hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat.

F. Keadilan

Penentuan responden dalam penelitian ini, tidak membedakan unsur sara. Penelitian akan memberikan perlakuan yang sama pada setiap responden.

G. Kerahasiaan

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas subjek penelitian akan dirahasiakan dan hanya kana diketahui oleh peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan tanpa identitas subjek penelitian.

Lampiran 10 Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Alamat :

Menyatakan bahwa

1. Saya telah mendapat penjelasan segala sesuatu tentang penelitian yang berjudul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Di RS Swasta Surabaya”.
2. Setelah mendapat penjelasan dan memahaminya dengan penuh kesadaran saya bersedia ikut serta dalam penelitian ini dengan kondisi:
  - (1) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaanya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.
  - (2) Keikutsertaan saya dalam penelitian ini tidak dibebani biaya dan konsekuensi lainnya.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Surabaya, 15 Mei 2024

Responden

(.....)

**KUISISIONER**

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG  
RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA SURABAYA**

**I. Data Umum**

Nomor responden>Nama Insial :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Ruangan :  
Lama kerja :  
Pengalaman kerja sebelumnya :  
Jabatan :  
Pelatihan yang diikuti :

**II. Data Khusus**

1) Kuisisioner Efikasi Diri

Petunjuk pengisian :

- (1) Isikan jawaban yang menurut anda benar
- (2) Berilah tanda (√) pada kolom angka yang ada pada masing-masing pertanyaan dengan pilihan sesuai yang anda alami.

Keterangan Jawaban:

STS (Sangat Tidak Sesuai)

TS (Tidak Sesuai)

CS (Cukup Sesuai)

SS (Sangat Sesuai)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	SS
1.	Saya dapat selalu menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras.				
2.	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya.				
3.	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya.				
4.	Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga.				
5.	Berkat kemampuan saya, saya tahu bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga.				
6.	Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika saya sungguh-sungguh dalam melakukannya.				
7.	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut.				
8.	Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
9.	Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut.				
10.	Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik				

## 2) Kuisisioner Kinerja

Petunjuk pengisian :

(1) Isikan jawaban yang menurut anda benar

(2) Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai

Keterangan:

TP= Tidak Pernah

S= Sering

J= Jarang

SL= Selalu

No.	Pernyataan	TP	J	S	SL
1	Perawat berkeinginan memberikan hasil kerja yang baik untuk institusi tempat bekerjanya				
2	Perawat mencoba menghindari dari teguran institusi jika kinerjanya buruk				
3	Setiap tugas yang diberikan perawat melakukan dengan hasil memuaskan				
4	Perawat biasanya bekerja sesuai target yang telah ditentukan				
5	Perawat melaksanakan setiap tugas yang diberikan melebihi tenggang waktu yang telah ditentukan				
6	Perawat bekerja kurang dari target yang ditentukan				
7	Perawat memberikan informasi yang benar terkait keadaan pasien				
8	Perawat mendokumentasikan hasil keperawatan dengan benar				
9	Perawat melakukan pengkajian keperawatan				
10	Perawat memberikan informasi yang salah terkait keadaan pasien				
11	Perawat jarang mendokumentasikan hasil keperawatan dengan benar				

12	Perawat belum pernah melakukan pengkajian keperawatan dengan benar				
13	Perawat menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan				
14	Perawat menggunakan seragam kerja yang kurang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan				
15	Perawat pulang kerja kurang sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan				
16	Perawat tidak menyumbangkan ide-ide baru mengenai pekerjaan yang ada dalam unit kerja				
17	Atasan kurang memberikan pendapat mengenai cara yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam unit				
18	Perawat mengerjakan semua tugas yang diberikan atasan				
19	Perawat bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan selama jam kerja				
20	Perawat melalaikan semua tugas yang diberikan selama jam kerja				
21	Perawat melalikan atas apa yang dikerjakan selama jam kerja				

Lampiran 12 Tabulasi Data Umum

**TABULASI DATA UMUM**

No	Umur	Lama Kerja	Pengalaman Kerja	Pelatihan	Jabatan
1	30	8	tidak ada	ada	PP
2	38	12	ada	ada	PP, MOD
3	36	12	ada	ada	PP, MOD
4	33	10	ada	ada	PP, MOD
5	27	4	tidak ada	ada	PP
6	30	8	ada	ada	PP
7	27	2	tidak ada	ada	PP
8	29	8	tidak ada	ada	PP
9	36	12	tidak ada	ada	PP
10	31	10	ada	ada	PP, MOD
11	34	9	tidak ada	ada	PP
12	30	10	tidak ada	ada	PP, MOD
13	29	7	tidak ada	ada	PP
14	32	8	tidak ada	ada	PP
15	33	10	tidak ada	ada	PP, MOD
16	34	11	tidak ada	ada	PP, MOD
17	31	6	tidak ada	tidak	PP
18	30	7	tidak ada	tidak	PP
19	29	5	tidak ada	tidak	PP
20	26	3	tidak ada	tidak	PP
21	30	6	tidak ada	tidak	PP
22	39	7	tidak ada	tidak	PP
23	30	6	tidak ada	tidak	PP
24	34	5	tidak ada	ada	PP
25	32	6	tidak ada	tidak	PP
26	30	8	tidak ada	tidak	PP
27	28	4	tidak ada	tidak	PP
28	29	6	ada	ada	PP
29	26	5	tidak ada	tidak	PP
30	25	4	tidak ada	tidak	PP
31	26	3	tidak ada	ada	PP
32	26	4	tidak ada	ada	PP
33	30	6	tidak ada	tidak	PP
34	31	7	tidak ada	tidak	PP
35	28	4	tidak ada	tidak	PP
36	30	6	ada	ada	PP
37	36	7	tidak ada	ada	PP
38	39	12	ada	ada	PP, MOD
39	35	8	ada	ada	PP

40	28	2	ada	ada	PP
41	29	3	ada	tidak	PP
42	28	5	tidak ada	tidak	PP
43	26	3	tidak ada	tidak	PP
44	29	6	ada	tidak	PP
45	25	2	tidak ada	tidak	PP
46	23	1	tidak ada	tidak	PP
47	23	1	tidak ada	ada	PP
48	25	1	ada	ada	PP
49	33	8	tidak ada	ada	PP
50	28	3	tidak ada	ada	PP
51	24	1	tidak ada	ada	PP
52	33	5	tidak ada	tidak	PP
53	23	1	tidak ada	tidak	PP
54	26	2	ada	tidak	PP
55	25	2	tidak ada	tidak	PP
56	26	3	tidak ada	tidak	PP

### TABULASI DATA EFIKASI DIRI

No. Responden	No Pertanyaan										Total	Skor	Kategori
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	28	2	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	Tinggi
7	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	14	1	Rendah
8	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33	2	Tinggi
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
11	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	13	1	Rendah
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	2	Tinggi
13	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34	2	Tinggi
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
17	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	2	Tinggi
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2	Tinggi
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	2	Tinggi
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
21	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	33	2	Tinggi
22	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34	2	Tinggi
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	2	Tinggi
25	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	14	1	Rendah
26	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	31	2	Tinggi
27	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	34	2	Tinggi
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	2	Tinggi
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
31	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	14	1	Rendah
32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	2	Tinggi
33	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34	2	Tinggi
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	2	Tinggi
35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2	Tinggi
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2	Tinggi
37	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34	2	Tinggi
38	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34	2	Tinggi
39	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34	2	Tinggi
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	2	Tinggi

41	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	26	2	Tinggi
42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	2	Tinggi
43	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	14	1	Rendah
44	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35	2	Tinggi
45	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	29	2	Tinggi
46	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	24	2	Tinggi
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
48	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	14	1	Rendah
49	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	32	2	Tinggi
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	Tinggi
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Tinggi
52	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32	2	Tinggi
53	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	12	1	Rendah
54	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	14	1	Rendah
55	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	29	2	Tinggi
56	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32	2	Tinggi

## TABULASI DATA KINERJA

No. Responden	No. Pertanyaan																					Total	Skor	Kategori
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	1	2	1	4	4	1	1	59	2	Cukup
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2	1	1	1	4	4	1	1	58	2	Cukup
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	61	2	Cukup
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3	Baik
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3	Baik
6	3	3	1	1	3	3	3	4	3	4	4	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	53	2	Cukup
7	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	40	1	Kurang
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	67	3	Baik
9	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	4	4	1	1	4	1	3	4	1	1	59	2	Cukup
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	57	2	Cukup
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	35	1	Kurang
12	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	67	3	Baik
13	3	2	4	4	3	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	1	56	2	Cukup
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	1	4	4	1	1	58	2	Cukup
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	60	2	Cukup
16	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	4	4	2	2	59	2	Cukup
17	4	2	4	4	2	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	67	3	Baik
18	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	4	1	1	60	2	Cukup
19	3	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	1	3	4	2	1	2	3	4	1	1	56	2	Cukup
20	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	57	2	Cukup

21	3	3	3	3	2	1	4	3	3	1	1	1	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	47	2	Cukup
22	4	2	2	2	4	1	4	3	3	3	4	1	3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	62	2	Cukup
23	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	1	4	4	1	3	1	2	3	3	1	1	52	2	Cukup	
24	4	2	3	3	2	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	1	1	59	2	Cukup	
25	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	38	1	Kurang	
26	3	2	4	3	2	1	4	4	4	1	4	2	3	2	1	2	1	4	4	4	4	59	2	Cukup	
27	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	1	1	4	1	1	3	1	4	4	1	1	56	2	Cukup	
28	4	1	4	3	3	4	3	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	59	2	Cukup	
29	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	59	2	Cukup	
30	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	3	4	1	1	65	3	Baik	
31	4	2	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	54	2	Cukup	
32	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	1	64	3	Baik	
33	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	61	2	Cukup	
34	3	1	3	3	3	1	3	3	4	1	2	2	4	1	2	2	2	4	3	1	2	50	2	Cukup	
35	3	1	3	3	1	2	4	4	3	1	1	1	4	1	1	2	1	3	3	1	1	44	2	Cukup	
36	3	1	3	3	1	2	4	4	3	1	1	1	4	1	1	2	1	3	3	1	1	44	2	Cukup	
37	4	3	4	4	1	1	4	4	3	1	1	1	4	1	1	3	3	3	3	1	1	51	2	Cukup	
38	4	3	4	4	1	1	4	4	3	1	1	1	4	1	1	3	3	3	3	1	1	51	2	Cukup	
39	4	3	4	4	1	1	4	4	3	1	1	1	4	1	1	3	3	3	3	1	1	51	2	Cukup	
40	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	57	2	Cukup	
41	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	1	2	48	2	Cukup	
42	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	51	2	Cukup	
43	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	58	2	Cukup	
44	3	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	58	2	Cukup	
45	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	54	2	Cukup	
46	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	55	2	Cukup	

47	4	2	3	4	4	1	4	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	46	2	Cukup
48	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	41	1	Kurang
49	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	54	2	Cukup
50	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	54	2	Cukup
51	3	1	3	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	1	3	3	3	4	3	3	1	59	2	Cukup
52	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2	4	4	2	2	57	2	Cukup
53	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	41	1	Kurang
54	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	40	1	Kurang
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	55	2	Cukup
56	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2	4	4	2	2	57	2	Cukup

## TABEL FREQUENCY

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30th	37	66.1	66.1	66.1
	31-40th	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

### Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5th	26	46.4	46.4	46.4
	6-10th	25	44.6	44.6	91.1
	10-15th	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

### Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	14	25.0	25.0	25.0
	Tidak ada	42	75.0	75.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

### Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	30	53.6	53.6	53.6
	Tidak	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat pelaksana	48	85.7	85.7	85.7
	Perawat pelaksana dan MOD	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Kategori Efikasi Diri**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	14.3	14.3	14.3
	Tinggi	48	85.7	85.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Kategori Kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	6	10.7	10.7	10.7
	Cukup	43	76.8	76.8	87.5
	Baik	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Efikasi\_Diri dan Kinerja\_Perawat Crosstabulation**

			Kinerja_Perawat			Total
			kurang	Cukup	baik	
Efikasi_Diri	Tinggi	Count	0	41	7	48
		% within Efikasi_Diri	0.0%	85.4%	14.6%	100.0%
	Rendah	Count	6	2	0	8
		% within Efikasi_Diri	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	6	43	7	56
		% within Efikasi_Diri	10.7%	76.8%	12.5%	100.0%

**TABULASI SILANG DATA UMUM DENGAN EDIKASI DIRI DAN  
KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS SWASTA SURABAYA  
PADA TANGGAL 15-23 MEI 2024**

**Tabulasi Tabulasi silang Karakteristik Responden dengan Efikasi Diri di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024**

L-1 Tabulasi silang usia responden dan efikasi diri di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Efikasi Diri	Usia		Usia		Usia		Usia		Total	
	21-30 Tahun		31-40 Tahun		41-50 Tahun		>50tahun			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Rendah	6	75	2	25	0	0,0	0	0,0	8	100
Tinggi	31	64,6	17	35,4	0	0,0	0	0,0	48	100
Total	37	66,0	19	34	0	0,0	0	0,0	56	100

L-2 Tabulasi silang lama kerja responden dan efikasi diri di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Efikasi Diri	Lama Kerja						Total	
	1-5 tahun		6-10 tahun		11-15 tahun			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Rendah	6	75	2	25	0	0,0	8	100
Tinggi	20	41,6	23	47,9	5	10,4	48	100
Total	26	46,4	25	44,6	5	8,9	56	100

L-3 Tabulasi silang pengalaman kerja sebelumnya responden dan efikasi diri di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Efikasi Diri	Pengalaman Kerja		Tidak Ada		Ada		Total	
	Sebelumnya							
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Rendah	6	75	2	25	8	100		
Tinggi	36	75	12	25	48	100		
Total	42	75	14	25	56	100		

L-4 Tabulasi silang pelatihan responden dan efikasi diri di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Efikasi Diri	Pelatihan		Tidak Ada		Ada		Total	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Rendah	4	50	4	50	8	100		
Tinggi	22	46	26	54	48	100		
Total	26	46,4	30	53,5	56	100		

L-5 Tabulasi silang jabatan responden dan efikasi diri di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Efikasi diri						
Efikasi Diri	Perawat Pelaksana		Perawat pelaksana dan MOD		Total	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Rendah	8	100	0	0,0	8	100
Tinggi	40	83	8	17	48	100
Total	48	86	8	14	56	100

**Tabulasi Tabulasi silang Karakteristik Responden dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024**

L-6 Tabulasi silang usia responden dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Kinerja	Usia		Usia		Usia		Usia		Total	
	21-30 Tahun		31-40 Tahun		41-50 Tahun		>50tahun			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Kurang	4	67	2	33	0	0,0	0	0,0	6	100
Cukup	28	65,1	15	35	0	0,0	0	0,0	43	100
Baik	5	71	2	29	0	0,0	0	0,0	7	100
Total	37	66	19	33,9	0	0,0	0	0,0	56	100

L-7 Tabulasi silang lama kerja responden dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Kinerja	Lama Kerja						Total	
	1-5 tahun		6-10 tahun		11-15 tahun			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Kurang	4	66,6	2	33,3	0	0,0	6	100
Cukup	19	44	19	44	5	10,4	43	100
Baik	3	43	4	57	0	0,0	7	100
Total	26	46,4	25	44,6	5	8,9	56	100

L-8 Tabulasi silang pengalaman kerja sebelumnya responden dan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Pengalaman Kerja Sebelumnya	Tidak Ada		Ada		Total	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Kinerja Kurang	4	67	2	33	6	100
Kinerja Cukup	32	75	11	25	43	100
Kinerja Baik	6	86	1	14	7	100
Total	42	75	14	25	56	100

L-9 Tabulasi silang pelatihan responden dan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya

Pelatihan	Tidak Ada		Ada		Total	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Kinerja Kurang	3	50	3	50	6	100
Kinerja Cukup	21	49	22	51	43	100
Kinerja Baik	2	29	5	71	7	100
Total	26	46	30	54	56	100

L 10 Tabulasi silang jabatan responden dan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RS

Swasta Surabaya

	Perawat Pelaksana		Perawat Pelaksana dan Kinerja		Total	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Kinerja Kurang	6	100	0	0,0	6	100
Kinerja Cukup	37	86	6	14	43	100
Kinerja Baik	5	72	2	28	7	100
Total	48	86	8	14	56	100

Correlations

		Efikasi Diri	Kinerja
Spearman's rho	Kategori_Efikasi_Diri	1.000	.646**
	Correlation Coefficient	.	.000
	Sig. (2-tailed)	56	56
	Kategori_Kinerja	.646**	1.000
	Correlation Coefficient	.000	.
	Sig. (2-tailed)	56	56
	N		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS. X Surabaya

### ORIGINALITY REPORT

<b>25%</b> SIMILARITY INDEX	<b>26%</b> INTERNET SOURCES	<b>11%</b> PUBLICATIONS	<b>17%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.stikes-bhm.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>journal.wima.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Lancang Kuning</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>journal.universitaspahlawan.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repo.darmajaya.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>amarilys.staff.gunadarma.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

49/54

10	<a href="https://repository.stikesdrsoebandi.ac.id">repository.stikesdrsoebandi.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://ejournal.upnvj.ac.id">ejournal.upnvj.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="https://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Internet Source	1 %
15	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="https://repository.uki.ac.id">repository.uki.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
18	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="https://repo.stikesperintis.ac.id">repo.stikesperintis.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="https://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a> Internet Source	1 %
21	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %

50/54

22	<a href="http://digilib.ukh.ac.id">digilib.ukh.ac.id</a> Internet Source	1%
23	<a href="http://elearning.medistra.ac.id">elearning.medistra.ac.id</a> Internet Source	<1%
24	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1%
25	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1%
26	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
27	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%