

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

Ninik Ratna Wardhani, Widayani Yuliana, iriene Kusuma Wardhani
STIKES Katolik St. Vincentius a Paulo Surabaya
e-mail: ninikratna0505@gmail.com

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 < α 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 purposive sampling. Variabel bebas penelitian ini adalah efikasi diri dan variabel terikat kinerja perawat. Instrumen 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 koefisien *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 dilakukannya 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

PENDAHULUAN

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 Ruangan 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 menumbuhkann keyakinan terhadap kemampuan individu, yang keempat adalah pembangkitan emosi bila emosi individu sedang antusias makan 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 memecahkan 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.

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *correlation*. Pada penelitian ini menilai hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan data dilakukan di Rumah Sakit Swasta Surabaya dilakukan pada bulan Mei 2024. Subjek penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Surabaya. Kriteria inklusi penelitian ini adalah bersedia menjadi responden, perawat di ruang rawat inap, ada saat dilakukan penelitian. Besar sample penelitian ini adalah 56 perawat. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan *purposive sample* dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Setelah mendapatkan persetujuan dari direktur rumah sakit peneliti melakukan pengambilan sampling dengan kuisioner 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. Pada penelitian ini variabel efikasi diri 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. 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. Analisa unvariat dilakukan pada masing-masing variabel untuk mengetahui distribusi frekuensi dan gambaran dari setiap variabel yang diteliti usia, lama kerja, pengalaman kerja sebelumnya, pelatihan, dan jabatan. Analisa bevariate dilakukan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan korelasi Spermman apabila data tidak berdistribusi normal. Pengolahan data statistik dengan tingkat kemaknaan p value = 0,000 dan nilai α =0,05 maka $p = \alpha$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

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

Hasil 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%).

1. Efikasi Diri Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

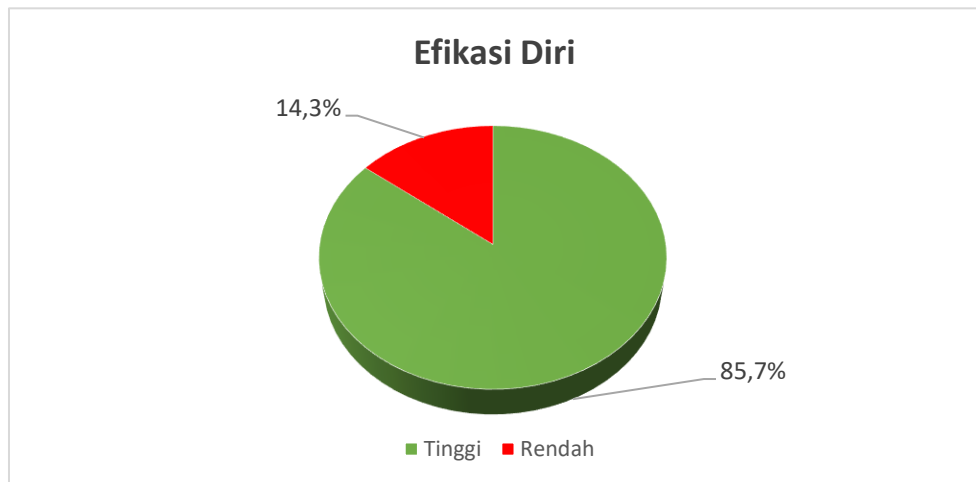


Diagram 1.1 Efikasi Diri Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024

Berdasarkan diagram 1.1 diatas diketahui bahwa perawat yang memiliki efikasi diri tinggi sebanyak 48 responden dan efikasi diri rendah ada 8 responden.

2. Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

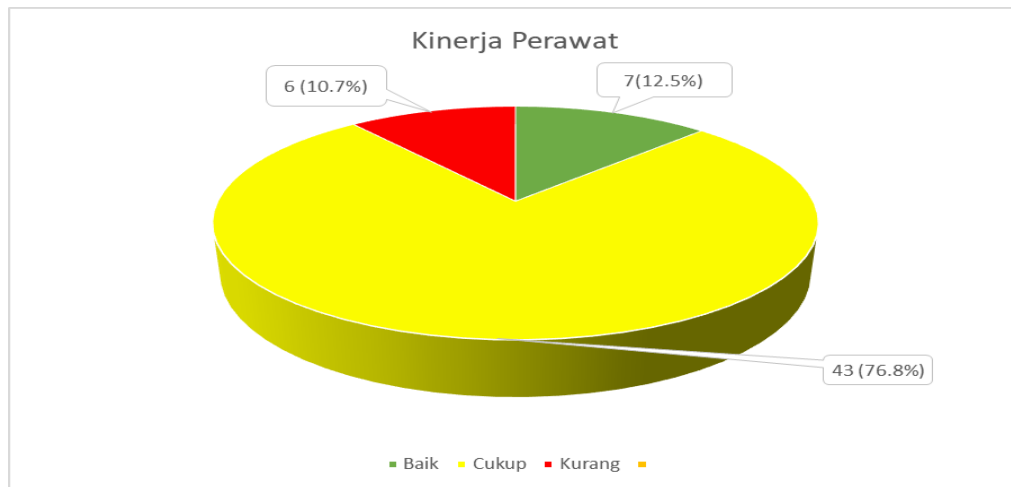


Diagram 1.2 Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024

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

3. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya

Tabel 1.1 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya 15-23 Mei 2024

Efikasi Diri	Kinerja						Total	
	Kurang		Cukup		Baik			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
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 1.2 di atas 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.

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 di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya. Hasil uji korelasi rank *spearman* menunjukkan hubungan antara variabel 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.

PEMBAHASAN

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.

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 memmiliki 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 peelitian 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.

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

SIMPULAN DAN SARAN

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.

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 RUJUKAN

- 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 Dharma 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 Berdasrkan 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.

