

HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA PERAWAT DI IRNA C RS X BUKITTINGGI

Vera Sesrianty^{1*}, Putri Indriani², Dia Resti DND³

Prodi D III Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Perintis Indonesia¹ Prodi Pendidikan Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Perintis Indonesia^{2,3}

*Corresponding Author : verasesrianty@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat diselesaikan dengan kemampuan, kemauan dan keterampilan. Kinerja perawat dapat menentukan mutu pelayanan kesehatan, sehingga dibutuhkan perawat yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan sukses, sehingga rasa percaya diri perawat terhadap kemampuannya sendiri tinggi karena tidak mudah menyerah untuk memecahkan masalah dalam hal pemberian asuhan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi. Desain penelitian menggunakan metode *Deskriptif analitik* dalam bentuk *Cross sectional*. Instrumen menggunakan kuesioner GSES (*General Self efficacy Scale*) dan kuesioner kinerja perawat. Sampel penelitian ini adalah perawat sebanyak 37 responden. Hasil penelitian ini didapatkan *self efficacy* rendah (59,5%) dan kinerja perawat (56,8%). Hasil uji statistik nilai P value = 0,000 ($p < 0,5$) ada hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat, untuk itu disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di Ruang IRNA C RS X Bukittinggi. Saran untuk pihak Rumah Sakit dimana dapat melakukan supervisi keruangan serta memberikan lebih banyak pelatihan kepada perawat agar terciptanya sebuah kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan asuhan keperawatan sehingga tercipta kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kinerja perawat, Perawat, *Self efficacy*

ABSTRACT

Performance is an ability possessed by a person in completing tasks given by superiors so that they can be completed with ability, will and skills. Nurse performance can determine the quality of health services, so quality nurses are needed. One of the factors that influence nurse performance is self-efficacy. Self-efficacy is a person's belief that they can carry out certain tasks successfully, so that nurses' confidence in their own abilities is high because they do not give up easily to solve problems in terms of providing nursing care. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and the performance of nurses at the Dr. Brain Hospital. Drs. M. Hatta Bukittinggi. The research design uses an analytical descriptive method in the form of cross sectional. The instrument uses the GSES (General Self-efficacy Scale) questionnaire and the nurse's performance questionnaire. The sample of this research is a nurse as much as 37 respondents. This study found low self-efficacy (59.5%) and nurse performance (56.8%). The results of the statistical test were P value = 0.000 ($p < 0.5$) there was a relationship between self-efficacy and nurse performance. There is a significant relationship between self-efficacy and the performance of nurses in the IRNA C Room of X Bukittinggi Hospital. Suggestions for the hospital where they can carry out spatial supervision and provide more training to nurses so that high self-confidence is created in carrying out nursing care.

Keywords : Nurse Performance, Nurses, *Self efficacy*

PENDAHULUAN

Mewujudkan suatu pembangunan bidang kesehatan tentunya harus ada sumber daya manusia yang menjalankannya seperti adanya tenaga kesehatan. Sumber daya

manusia yang dikelola dengan baik diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam memenuhi tugas dan tuntutan pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Salah satunya adalah perawat yang merupakan aset penting bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan sehingga memerlukan kinerja yang bagus dan juga bertanggung jawab. Kinerja pegawai merupakan kegiatan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab seseorang atau kelompok, secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi (Kabakoran et al, 2023)

Prestasi kerja perawat yang baik merupakan jembatan untuk memenuhi jaminan mutu pelayanan kesehatan bagi pasien sakit dan sehat. Kunci untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan adalah perawat yang berkinerja tinggi. Apa yang dihasilkan perawat tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, pihak manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar dapat menerapkan berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Taslim et al, 2023).

Kinerja perawat dapat menentukan mutu pelayanan kesehatan, sehingga dibutuhkan perawat yang berkualitas. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan efikasi diri yang tinggi, sehingga rasa percaya diri perawat terhadap kemampuannya sendiri tinggi karena tidak mudah menyerah untuk memecahkan masalah (Febriani, N, 2021). Menurut Bandura *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan sukses. Alwisol mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah evaluasi diri dan keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai instruksi. *Self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan diri seseorang bahwa ia dapat melakukan sesuatu dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menghadapi tugas dan tantangan yang dihadapi (Bandura, 1997, Alwisol 2004, Safitri, N, 2022). *Self efficacy* yang rendahnya dapat menyebabkan perasaan yang tidak nyaman secara sentimental yang bersifat tidak terus menerus, tetapi mampu menimbulkan banyak permasalahan. Kabakoran (2023) mengemukakan berdasarkan hasil penelitian Ajala (2013) didapatkan bahwa pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang baik menghasilkan kinerja yang baik dan pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kurang baik, kurang mampu mengikuti pelatihan jika dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang baik.

Berdasarkan data yang sudah di dapatkan di Rumah Sakit X Bukittinggi 9 Mei 2022 di dapatkan bahwa jumlah perawat adalah 233 orang dan memiliki riwayat pendidikan mulai dari D3 Keperawatan, S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Hasil wawancara terhadap perawat menyatakan bahwa masih kurangnya pengetahuan tentang *self efficacy* yang seperti masih ada perawat yang kurang yakin kepada dirinya saat melakukan tindakan walaupun sudah lama bekerja, ada juga perawat yang ragu tindakan keperawatan yang dilakukan sesuai prosedur atau ada langkah prosedur tindakan yang ketinggalan. Saat dilakukan wawancara kepada Kepala ruangan bahwa masih ada perawat yang kurang percaya diri dalam bekerja dan masih dalam pengawasan dan ada yang mengandalkan orang lain dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di IRNA C RS X Bukittinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *Deskriptif analitik* pada desain ini peneliti menghubungkan dua variabel dengan menggunakan rancangan *Cross Sectional*, penelitian ini telah dilakukan di Ruang IRNA C RS X Bukittinggi pada tanggal 30 Juni s/d 13 Juli 2022 dengan populasi adalah seluruh perawat di IRNA C berjumlah 37 orang dan sampel berjumlah 37 perawat sebagai responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner *General Self Efficacy Scale* (GSES) untuk mengukur rasa keyakinan diri seseorang dalam melakukan

suatu tugasnya, terdapat 10 item pertanyaan yang sudah menggunakan bahasa Indonesia. Sedangkan kuesioner kinerja perawat terdapat 7 item pertanyaan. Langkah-langkah pengumpulan data yang dilakukan penelitian adalah setelah melakukan proses perizinan selanjutnya melakukan penelitian dengan memperkenalkan dirinya, menjelaskan maksud dan tujuan, meminta persetujuan responden menandatangani *inform consent*. Kegiatan penelitian dilakukan peneliti setiap hari yang mana peneliti datang untuk menyebarkan kuesioner pada perawat baik *shift* pagi, siang dan malam. Setelah penelitian selesai peneliti melakukan pengecekan kuesioner jumlah yang dibagikan sesuai serta jawaban responden yang diisi semua tanpa ada yang dikosongkan, kemudian ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan komputerisasi. Analisa data terdiri dari analisa univariat untuk melihat distribusi frekuensi variabel *self efficacy* dan variabel kinerja perawat, sedangkan analisa bivariat untuk mengetahui hubungan antara dua variabel tersebut dengan menggunakan uji *Chi Square*. Penelitian ini telah melakukan uji etik dengan Nomor : 105/KEPK.F1/ETIK/2022 yang dikeluarkan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Perintis Indonesia.

HASIL

Analisa Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi *Self efficacy* pada perawat di Ruang IRNA C RS X Bukittinggi

No	Variabel	N	(%)
1	<i>Self efficacy</i> Tinggi	15	40,5
2	<i>Self efficacy</i> Rendah	22	59,5
Total		37	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan dari 37 perawat dengan *self efficacy* tinggi 15 orang (40,5%) dan lebih separuh perawat memiliki *self efficacy* rendah sebanyak 22 orang (59,5%)

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang IRNA C RS X Bukittinggi

No	Variabel	N	%
1	Kinerja Baik	16	43,2
2	Kinerja Kurang	21	56,8
Total		37	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan dari 37 perawat memiliki kinerja baik 16 orang (43,2%) dan lebih separuh perawat yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 21 orang (56,8%)

Analisa Bivariat

Tabel 3 Hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di Ruang IRNA C RS X Bukittinggi

<i>Self efficacy</i>	Kinerja Perawat		Total		P value	OR
	Baik	Kurang	N	%		
Tinggi	n = 14 % = 93,3	n = 1 % = 6,7	N = 15	% = 100	0,000	140,00

Rendah	2	9,1	20	90,9	22	100
Total	16	43,2	21	56,8	37	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di Ruangannya IRNA RS X Bukittinggi, perawat dengan kinerja yang baik memiliki *self efficacy* tinggi sebanyak 93,3%. Sedangkan perawat dengan kinerja yang baik memiliki *self efficacy* rendah ada sebanyak 9,1%. Hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0.000 (<0.05) H_0 diterima, artinya terdapat hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat. Hasil analisis diperoleh OR 140,00, artinya perawat dengan *self efficacy* rendah berpeluang 140 kali berkinerja kurang dibandingkan dengan perawat yang mempunyai *self efficacy* tinggi.

PEMBAHASAN

Self Efficacy Perawat

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan perawat yang memiliki *self efficacy* rendah 59,5%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Handiyani, et al (2019) dimana berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki *self efficacy* rendah sedangkan penelitian Asyifa (2023) menunjukkan *self efficacy* perawat pada kategori sedang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abduh (2018) didapatkan lebih dari separuh perawat memiliki *self efficacy* tinggi, hal yang sama juga pada penelitian Harianja (2022) didapatkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai *self efficacy* tinggi.

Menurut Bandura dalam (Alwisol, 2018) *Self efficacy* ini sangatlah berperan aktif dalam kinerja suatu pegawai, apabila efikasi diri tinggi maka akan adanya perasaan percaya diri pada individu itu dan bisa mendapatkan suatu timbal balik baik sehingga mendapatkan *reinforcement*. Sedangkan *self efficacy*-nya rendah maka akan nampak adanya rasa gelisah di diri seseorang itu dan tidak adanya respon baik yang kita lakukan. *Self efficacy* memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang dapat memanfaatkan potensi dirinya ketika *self efficacy* mendukungnya. *Self efficacy* adalah pendapat seseorang atau individu tentang percaya dan mengevaluasi masalah dalam setiap kondisi dalam hidup. Tingkat *self efficacy* seseorang menentukan kemampuan seseorang untuk merasa, berpikir, termotivasi dan berperilaku sesuai dengan tingkat efikasi diri orang tersebut. Hasilnya adalah *self efficacy* yang tinggi dan situasi yang mendukung pada individu yang bekerja dengan giat untuk mengubah lingkungan. Ketika *self efficacy* seseorang rendah dalam lingkungan yang merugikan, orang mudah merasa kewalahan, menyerah dan putus asa. Individu dengan *self efficacy* tinggi menyukai akan menyukai pekerjaan yang lebih menantang (Asyifa, 2023)

Peneliti beranggapan bahwa untuk *self efficacy* seseorang itu sendiri apabila tidak adanya suatu dorongan ataupun kepercayaan diri yang ditanamkan pada keyakinan individu maka *self efficacy* akan rendah. Dikarenakan faktor terpenting bagi seseorang itu adalah kepribadiannya dan *self efficacy* lah salah satunya. Untuk seorang perawat yang memiliki *self efficacy* yang rendah tentunya akan diragukan oleh orang lain bahkan oleh pasien dalam mampu atau tidaknya perawat melakukan asuhan keperawatan pada dirinya, sedangkan untuk perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi itu merupakan poin terpenting dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik serta adanya semangat sehingga terciptanya kinerja kerja yang baik.

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Berdasarkan table 2 menunjukkan perawat yang memiliki kinerja kurang sebanyak 56,8%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sulisetyawati, dkk tahun 2018 didapatkan untuk kinerja perawat yang kurang sebanyak 16 responden (43%), dan penelitian Siby (2022) kinerja perawat masih dibawah rata-rata 48.8%. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Agustawan tahun 2019 didapatkan hasil untuk kinerja perawat baik dengan 21 responden (57%) dan penelitian Dewi (2022) didapatkan hasil sebagian karyawan memiliki kinerja baik

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang didapatkan oleh individu melalui kerja kerasnya dalam mencapai suatu keberhasilan yang mana itu didapatkan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab yang dimilikinya Mangkunegara dalam (Siregar & Anggina, 2020). Kinerja perawat ialah sebuah ukuran keberhasilan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dalam melakukan pelayanan keperawatan. Seseorang yang mempunyai usia yang lebih dewasa akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja karena bisa dilihat dalam bagaimana mereka mempunyai pengalaman pekerjaan sebelumnya dan untuk jenis kelamin banyak perempuan disini dapat dibuktikan bahwa perempuan pun bisa mempunyai kinerja yang baik dan semangat yang tinggi kemudian lama kerja disini semakin lama seseorang itu bekerja maka akan semakin banyak juga pelajaran yang didapatkannya untuk dijadikan acuan kedepannya sehingga mempengaruhi kinerja seseorang itu baik dan status kepegawaian disini tentunya semakin tinggi maka untuk tanggung jawab serta pemahaman tentang pekerjaan harus bagus dan sesuai dengan visi dan misi dari rumah sakit.

Peneliti berasumsi bahwa kinerja kerja seseorang itu dapat dilihat dari kepribadian orang itu sendiri apakah mereka mempunyai *belief* ataupun tidak adanya keegoisan dalam dirinya, apalagi untuk bekerja di Rumah Sakit tentunya harus mempunyai kekompakan serta tanggung jawab yang bisa membawa timnya keberhasilan yang sudah ia rancang sebelumnya. Sama halnya dengan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu efikasi diri apabila baik dan tinggi maka untuk kinerja perawat juga akan dibuatnya menjadi baik begitupun sebaliknya apabila buruk dan rendah maka, untuk kinerja kerja perawat itu sendiri tidak ada bagusnya dan hanya bisa menyalahkan keadaan saja tanpa adanya rasa keingintahuan dan mencoba sutau hal yang ia yakini dan percaya untuk bisa bertanggung jawab sendiri.

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian didapatkan adanya hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat di Ruang IRNA C RS X Bukittinggi Bukittinggi . Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh Akmalia (2018) didapatkan berpengaruh signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat, hasil ini juga sejalan dengan penelitian Kurniawan (2019) dimana terdapat korelasi sedang antara *self efficacy* dengan kinerja perawat. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Dewi (2022) ada pengaruh kuat *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Namun temuan penelitian berbeda dari Abduh (2019) dimana didapatkan bahwa tidak ada pengaruh *self efficacy* dengan kinerja perawat,

Self efficacy adalah penilaian dari suatu individu itu sendiri dalam mengimplementasikan suatu tindakannya dan dalam menuntaskan kerjanya dalam mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* ini sendiri dibedakan menjadi dua bentuk yaitu *self efficacy* tinggi dan rendah Bandura dalam (Alwisol, 2018). Peran dari keterlibatan seorang perawat dalam melakukan suatu pekerjaan maupun dalam pemberian askep pada pasien dapat mempengaruhi tingkat *self efficacy* dan kinerja yang dihasilkan (Febriani, N, 2021).

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa individu tersebut bisa menanggulangi kejadian situasi secara efektif, yang mana nantinya akan menurunkan rasa takut akan kegagalan yang akan dihadapinya nanti sedangkan untuk *self efficacy* rendah akan memiliki banyak dampak bagi individu itu sendiri salah satunya seperti merusak motivasi, menurunkan aspirasi, mengganggu kemampuan kognitif dan nantinya secara tidak langsung akan mempengaruhi kesehatan fisik (Putra & Susilawati, 2018). *Self efficacy* dianggap sebagai faktor yang paling mempengaruhi kinerja perawat sehingga proses kognitif yang ada pada perawat akan membentuk suatu pemikiran serta perilaku yang akan dicapai (Handayani et al, 2016). Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kebutuhan kerja, baik buruknya kinerja tergantung hasil perbandingan standar pekerjaan tersebut. Standar pekerjaan adalah tingkat/ukuran yang diharapkan dari pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dan perbandingan dari tujuan yang ingin dicapai. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan apapun tugasnya, mencapai tujuannya, dan merencanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang percaya bahwa jika mereka melakukan pekerjaan dengan sukses, mereka akan mendapatkan umpan balik positif yang meningkatkan kepercayaan diri orang tersebut. *Self efficacy* menjadi bagian dari sistem diri, yang meliputi sikap, keterampilan, dan kemampuan kognitif. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tempatnya bekerja (Dewi, 2022)

Menurut asumsi peneliti perawat yang memiliki efikasi diri tinggi ia akan menunjukkan tidak takut untuk gagal dalam pekerjaan sehingga akan terus mencoba atas kegagalannya dan akan berusaha sebaik mungkin untuk menciptakan pelayanan yang cekatan serta akan adanya timbul kerja sama yang bagus antara sesama perawat maupun tenaga medis yang lainnya, untuk *self efficacy* ini sendiri tentunya sangat penting untuk tenaga medis di RS salah satunya ialah perawat untuk meningkatkan pemberian layanan kesehatan yang baik serta penuh keyakinan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga akan menimbulkan kinerja kerja yang baik bagi perawat.

Dari hasil penelitian masih didapatkan hasil kinerja perawat kurang yang dimana disebabkan oleh perawat yang apabila diberikan tugas tambahan kurang aktif dan untuk melayani jumlah pasien yang ditargetkan masih belum pas. Sedangkan untuk *self efficacy* rendah dimana didapatkan faktor yang mempengaruhinya yaitu masih ada perawat yang sulit untuk mendapatkan solusi apabila ketika keadaan sedang tidak baik atau bermasalah dan juga untuk mengatasi apa saja yang menghalangi jalannya tentunya disini memiliki sifat yang egois dengan hanya mementingkan dirinya sendiri begitupun dengan mencari tujuan atas apa yang diinginkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian didapatkan lebih dari separoh perawat memiliki *self efficacy* rendah dan memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistic didapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat hal ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu pihak manajemen harus mendukung tenaga keperawatan untuk meningkatkan *self efficacy* sehingga selanjutnya meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Rektor Universitas Perintis Indonesia, Dekan Fakultas Kesehatan Indonesia, Dosen Prodi D III Keperawatan dan Pendidikan Ners, Pihak Lahan penelitian RS X Bukittinggi dan semua pihak yang membantu dalam pelaksanaan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Rivai, F., & Kadir, R. (2018). Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramanian Samarinda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2).
- Asyifa, R. N., Setianingsih, E., & Waladani, B. (2023, January). Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout Pada Perawat di Ruang Intensive RSUD Dr. Soedirman Kebumen. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 1349-1359).
- Dewi, S. C. S. (2022). Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat*, 1(02), 102-108.
- F. Amalia (2018). "hubungan quality of nursingt worklife dengan kinerja perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan", vol. 2, no. 2.
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37-48.
- Handayani, I. S. S., Sulisetyawati, S. D., & Adi, G. S. (2016). Hubungan antara self efficacy dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IGD dan ICU-ICCU RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. *Jurnal Keperawatan Global*.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. S. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93-108.
- Hasan, A. M., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA TIM REAKSI CEPAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DAN RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA KABUPATENEN BARRU. *The Manusagre Journal*, 1(3), 425-439.
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023). PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT LABUANG BAJI. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 50-58.
- Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., & Afifah, E. (2019). The relationship between caring preceptor, self-efficacy, job satisfaction, and new nurse performance. *Enfermeria clinica*, 29, 464-470.
- Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy dengan tingkat stres pada perawat di rumah sakit umum pusat sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145-157.
- Safitri, N. (2022). PENGARUH SELF EFFICACY, STRES KERJA, DAN EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA PERAWAT JIWA. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1).

Siby, P. S., & Valentino, N. D. (2022). Kinerja perawat: Bagaimana peranan motivasi dan self-efficacy?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 1(4), 223-234.

Taslim, A. M., Ahri, R. A., & Sulaeman, U. (2023). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Haji Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 114-123.