

**ANALISIS KOMUNIKASI, *SELF ESTEEM* & *SELF EFFICACY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
'AISYIYAH KUDUS**

Budi Istriawan¹, Zainuri², Joko Utomo³
Program Studi, Universitas Muria Kudus^{1,2,3}

Email korespondensi: budi_becks@yahoo.co.id

Received: 10 Okt 2020 Reviewed: 20 Okt 2020 Accepted: 21 Nov 2020 Published: 31 Jan 2021

ABSTRACT

This research has the purpose of analyzing the communication, Self Esteem & Self Efficacy to the job satisfaction and the impact on the performance of nurses in the ' Aisyiyah Kudus Hospital. The research population is 146 nurses. Sample research of 120 respondents, sampling techniques using proportional sampling. Test the data instrument using validity and reliability tests. Analytical techniques used in AMOS SEM. Based on the results of the analysis shows that communication, self esteem and self efficacy to job satisfaction as well as to the performance of the nurse has a significant positive direct influence. That job satisfaction is able to increase or reinforce the direct influence between communication to nurse performance. Job satisfaction is able to increase or reinforce the direct influence between self esteem on the performance of nurses. Job satisfaction is able to increase or reinforce the direct influence between self efficacy to performance.

Keywords: communication, self esteem and self efficacy towards job satisfaction as well as on the performance of Nurses.

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan menganalisis Komunikasi, *Self Esteem* & *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Populasi penelitian sebanyak 146 perawat. Sampel penelitian sebanyak 120 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan proportional sampling. Uji instrument data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan menggunakan AMOS SEM. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh langsung yang positif signifikan. bahwa kepuasan kerja mampu menambah atau memperkuat pengaruh langsung antara komunikasi terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja mampu menambah atau memperkuat pengaruh langsung antara *self esteem* terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja mampu menambah atau memperkuat pengaruh langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja.

Kata kunci: Komunikasi, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja perawat

A. PENDAHULUAN

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, toleransi sesama pegawai, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu).

Self esteem yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Individu yang memiliki *self esteem* tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. *Self esteem* berbeda dengan *self efficacy* jika *self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum maka *self efficacy* berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. *Efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy* (Chamariyah, 2015).

Rumah sakit sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan masyarakat dengan melibatkan semua bagian dalam organisasi termasuk perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara terus menerus dan langsung dirasakan oleh pasien mempunyai peran penting untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memberikan pelayanan

keperawatan yang optimal. erhadap fenomena dari faktor-faktor tersebut, dengan mengkiritisi kondisi nyata di lapangan, timbul dugaan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS ‘Aisyiyah Kudus. Dugaan ini merujuk pada upaya perawat yang telah ditentukan rumah sakit, upaya tersebut dapat bersumber pada diri karyawan secara individu, baik yang berkaitan kepribadian atau sikap menghadapi pekerjaan (*self esteem*) maupun yang berkaitan dengan persepsi karyawan atau kemampuan membuat pertimbangan dalam melakukan sesuatu pekerjaan (*self efficacy*). Berdasarkan data *pra survey* kepada peneliti diperoleh hasil berikut ini.

Komunikasi dibutuhkan untuk berinteraksi dan koordinasi dalam suatu organisasi, karena dengan berbagai cara melalui komunikasi dapat mencapai tujuan. Komunikasi yang efektif akan mempermudah perawat untuk mewujudkan sasaran yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga perawat menjadi puas dan dapat meningkatkan kinerja mereka, hal ini sesuai dengan penelitiannya Yulistiana, Hanny dan Luknis (2013) menyatakan bahwa komunikasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun berbeda dengan penelitiannya Iska Maulina (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat dan tidak terdapat pengaruh secara signifikan pula variabel komunikasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh.

Self Efficacy menunjukkan keyakinan pada diri sendiri memiliki keahlian, pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Jika perawat memiliki keyakinan bahwa dirinya bisa akan merasa puas sehingga akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, sebagaimana hasil penelitiannya Efriany (2017) dan Yeti Indrawati (2014) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga berbeda dengan penelitiannya Alvian, Al Musadieq dan Aulia (2018) dan Iska Maulina (2017) menyatakan *Self Efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Begitu pula dengan penelitiannya Iska Maulina (2017) dan Yeti Indrawati (2014) menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan perawat yang berbeda hasil penelitian dengan Tri Wiyanto (2017) bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat.

B. TELAAH PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya selalu melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan). Kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Dengan kata lain, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa itu.

Self Esteem

Istilah *self esteem* dalam bahasa Indonesia disebut dengan penghargaan diri. Berikut merupakan penjabaran dari pengertian *self esteem* menurut beberapa tokoh: *Self esteem* sebagai perasaan penerimaan diri (*self acceptance*), penghargaan diri (*self respect* dan *self worth*) dan evaluasi diri yang positif yang dikonseptualisasikan sebagai karakteristik yang relatif menetap. *Self esteem* merupakan penilaian individu terhadap diri sendiri dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain dalam menjadi pembanding (Geldard, 2010). *Self esteem* adalah evaluasi pribadi terhadap diri sendiri yang menghasilkan perasaan berharga yang terkait dengan konsep diri (Prasetya et al, 2013:14).

Self Efficacy

Dalam perkembangannya, *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Perkembangan teori *self efficacy* ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang *self efficacy*

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil perbandingan *outcome* yang dihasilkan dengan harapan seseorang. Faktor- faktor pemberi kepuasan menurut Bloom (1956:16) adalah : (1) Faktor individu seperti umur, kesehatan,

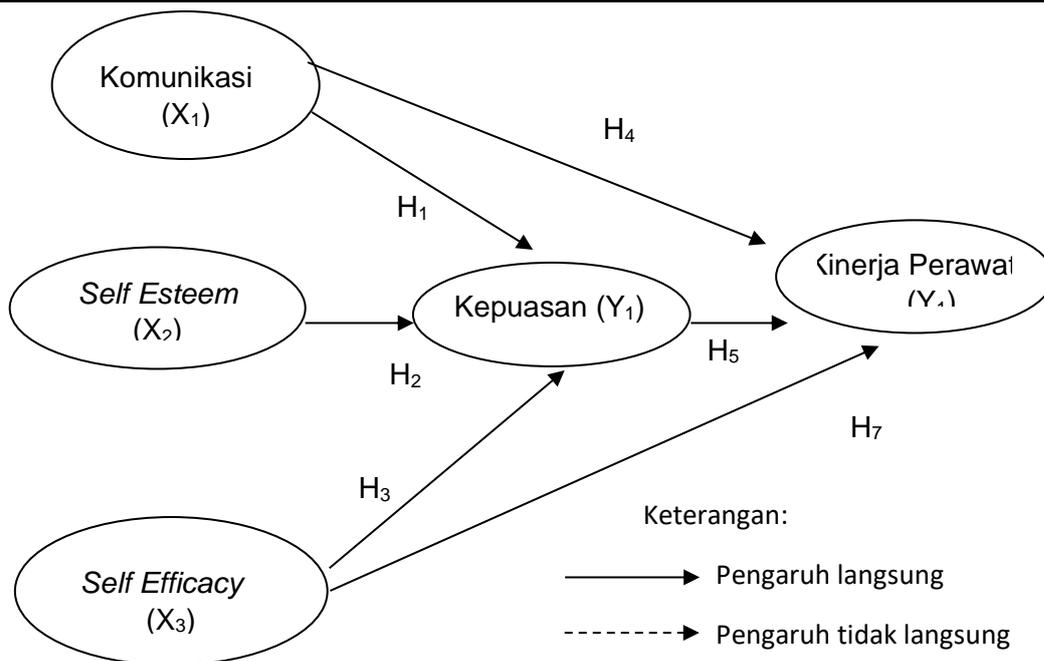
watak dan harapan. (2) Faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. (3) Faktor utama dalam pekerjaan seperti upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia.

Kinerja Perawat

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok organisasi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Berdasarkan penyusunan hipotesis, maka disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut. Sumber data primer yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner yang disebarakan kepada sampel pegawai di rumah sakit.



Sumber: Yeti Indrawati (2014), Iska Maulina (2017), Tyulistiana Rudianti, Hanny Handiyani, Luknis Sabri (2013), Efriany (2017)

Gambar 2.1.

Kerangka Pikir Teoritis

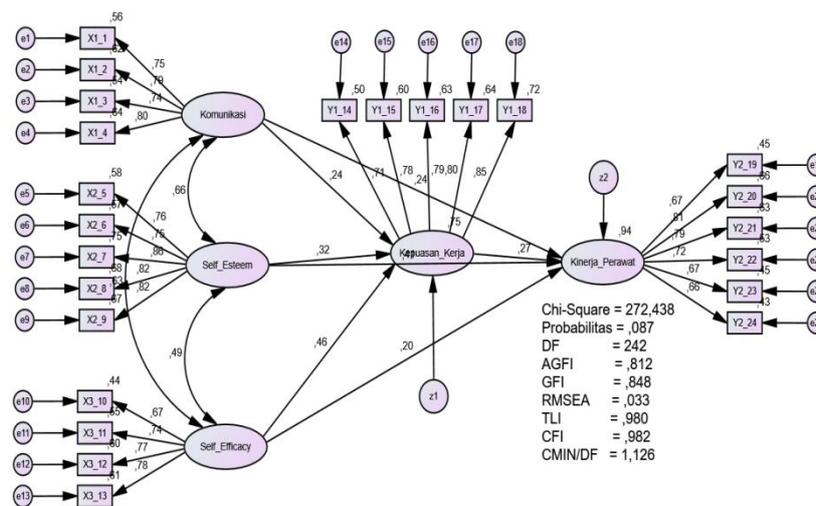
C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel komunikasi, *self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Upaya melengkapi penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui sumber data primer yaitu memberikan kusioner langsung kepada responden pegawai RS Aisyiyah Kudus, dan sumber data sekunder, yaitu melalui literatur, jurnal penelitian terdahulu, majalah ataupun dokumen terkait. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada RS Aisyiyah Kudus sebanyak 146 perawat. Penelitian ini jumlah seluruh indikator 24, maka jumlah sampel yang diambil = 5 x 24 indikator = 120 responden. Analisis data menggunakan SEM.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Structural Equation Modelling (SEM) atau Full Model

Analisis selanjutnya setelah *measurement model* dianalisis melalui faktor analisis konfirmatori dilihat bahwa masing-masing variabel dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka full model *Structural Equation Modelling (SEM)* dapat dianalisis. Hasil pengolahan data untuk analisis model SEM ditampilkan pada gambar 5.3 di bawah ini:



Sumber: Hasil analisis, 2019.

Gambar 4.1

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan komunikasi, terhadap kepuasan kerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,115 dengan nilai P sebesar 0,034. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja Ini berarti ketika komunikasi semakin baik, maka kepuasan kerja meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan *self esteem* terhadap kepuasan kerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,246 dengan nilai P sebesar 0,001. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara *self esteem* terhadap kepuasan kerja Ini berarti ketika *self esteem* semakin meningkat, maka kepuasan kerja meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 4,026 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Ini berarti ketika *self efficacy* semakin meningkat, maka kepuasan kerja meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,640 dengan nilai P sebesar 0,008. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat maka didapatkan bukti empiris yang

menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara komunikasi terhadap kinerja perawat. Ini berarti ketika komunikasi semakin baik, maka kinerja perawat meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan *self esteem* terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 4,667 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Ini berarti ketika *self esteem* semakin meningkat, maka kinerja perawat meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,094 dengan nilai P sebesar 0,036. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja perawat. Ini berarti ketika *self efficacy* semakin meningkat, maka kinerja perawat meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Uji Hipotesis 7

Hipotesis 7 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui

bahwa nilai CR sebesar 2,087 dengan nilai P sebesar 0,037. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 7 penelitian ini dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan dan mendukung tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Ini berarti ketika kepuasan kerja semakin baik, maka kinerja perawat meningkat dan sebaliknya, sehingga terdapat signifikan positif pada hipotesis ini dan hipotesis ini diterima.

Hasil Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan, tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effects</i>)	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	Pengaruh Total (<i>Total Effects</i>)
Komunikasi – Kinerja perawat Melalui Kepuasan Kerja	0,244	0,064	0,308
<i>Self Esteem</i> – Kinerja perawat Melalui Kepuasan Kerja	0,407	0,085	0,492
<i>Self Efficacy</i> – Kinerja perawat Melalui Kepuasan Kerja	0,204	0,122	0,325

E. KESIMPULAN

Hasil pengujian sepuluh hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan penelitian berikut ini.

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat di RS'Aisyiyah Kudus, sehingga ketika komunikasi semakin baik menunjang peningkatan kepuasan kerja perawat.
2. *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat di RS'Aisyiyah Kudus, sehingga ketika *self esteem* semakin baik menunjang peningkatan kepuasan kerja perawat.
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat di RS'Aisyiyah Kudus, sehingga ketika kondisi *Self Efficacy* semakin baik menunjang peningkatan kepuasan kerja perawat.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS'Aisyiyah Kudus, sehingga ketika komunikasi semakin baik menunjang peningkatan kinerja perawat.
5. *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS'Aisyiyah Kudus, sehingga ketika *self esteem* semakin baik menunjang peningkatan kinerja perawat.
6. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS'Aisyiyah Kudus, sehingga ketika *Self Efficacy* semakin baik menunjang peningkatan kinerja perawat.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RS'Aisyiyah Kudus, sehingga kepuasan kerja yang semakin kuat maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
8. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, sehingga komunikasi semakin kuat maka kinerja perawat akan semakin meningkat dengan diperkuat adanya kepuasan kerja perawat.
9. *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, sehingga kondisi *self esteem* semakin kuat maka kinerja perawat akan semakin meningkat dengan diperkuat adanya kepuasan kerja perawat di RS'Aisyiyah Kudus.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, sehingga *self efficacy* semakin kuat maka kinerja perawat akan semakin meningkat dengan diperkuat adanya kepuasan kerja di RS'Aisyiyah Kudus.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana, 2013. *Komunikasi Interpersonal & Interpersonal*. Yogyakarta, Kanisius.
- Alexandra Dimitriadou, 2014, The Concept of Self Esteem in Nursing Education and Its Impact on Professionals Behaviour The Nursing Education, *International Journal of Caring Sciences*, Vol1, No.1, Hal 1.-12.
- Chamariyah, 2015, Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai pada Bank Jatim Cabang Pemekasan, *Jurnal Neo-Bls* Volume 9, No.1 Hal 1-16.
- Dimas Okta Ardiansyah, 2016, Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimesiasi oleh Kepuasan Kerja, Jurnal Bisnis dan Manajemen, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 3 No.1.
- Efriany, 2017, Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 28 No.1.
- Ferdinand, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Geldard, 2010, *Basic Personal Counseling: A Training manual for consellers, 2nd edition*, New York: Prentice Hall.
- Givson dan Ivan, 2012, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Bina*. Rupa Aksara, Jakarta.
- Iska Maulina, 2017, Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK, Fakinah Banda Aceh, *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol 8 No.2.Hal 1-14.
- Lisa M. Russel, 2013, Justice and Self Efficacy Implication for Influence on Performace and Satisfaction, *SouthWest Business and Economic Journal* Vol,1No,.1 Page:1-16.
- Lunenburg, 2011, Self-Efficacy in the Workplace: Implication for Motivation and Performance, Sam Houston State University, *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol 14 Number 1 Page: 1.17.
- Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mochammad Alvian Setyabudi, Mochamad Al Musadieq, Aula Luqman Azis (2018), Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohammad Sales Provbolinggo), *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 63 No.1, Hal1.18.
- Mustafa Yakin, Oya Erdil, 2012, Relationship Between Self Efficacy and Work Engagement and the effect on Job Satisfaction. Asuurvey on Certified Public Accountand, *Procedia Social and Behavioral Science*. Vol 1, No.2 Page: 1-10.
-

- Prasetya et al, 2013, Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol.1No.1
- Reasoner, 2010, *Review of self Esteem Research*,
http://www.google.com/self_esreem_reserach/html.
- Stevany Sabayang, Jafar Sembiring, 2016, Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* Vol.4, Hal 1.10.
- Suharsimi Arikunto, 2011, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulistiyowati, Endah, 2012, *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*, Citra AjiParama, Yogyakarta.
- Tri wiyanto, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Chandra Departement Store Tanjung Karang Bandar Lampung, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah, Vol1, No.1 Hal 1-19.
- Yeti Indrawati, 2014, Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado), *Jurnal Riset dan Bisnis Manajemen*, Vol2, No.4., hal 1.17.
- Yulistiana Rudianti, Hanny Handiyani, Luknis Sabri (2013) Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit, *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Vol16, No.1., hal 1-8.