

PENGARUH SELF EFFICACY, EMOTIONAL STABILITY, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP JOB PERFORMANCE (Studi Kasus Pada Perawat Puskesmas Bringin Kabupaten Ngawi)

Listya Dwi Andini

¹Universitas PGRI Madiun

Listyadwiandini068@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the significant effect of self-efficacy, emotional stability, and work environment on job performance (a case study on nurses at the Bringin Public Health Center, Ngawi Regency) partially and simultaneously. This type of research is a quantitative study with a total sample of 50 nurses. Data analysis in this study used 1) research instrument tests (validity and reliability tests), 2) classic assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and autocorrelation tests. 3) hypothesis testing includes t test, F test, and coefficient of multiple determination. 4) multiple linear regression analysis. 5) descriptive analysis. The results showed that partially and simultaneously self-efficacy, emotional stability, and the work environment had a positive and significant effect on job performance (a case study on nurses at the Bringin Health Center, Ngawi District). The influence of self-efficacy, emotional stability, and work environment has a positive and significant effect on job performance, namely 83.5%, with the remaining 16.5% being explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Self Efficacy, Emotional Stability, Work Environment, and Job Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan self efficacy, emotional stability, dan lingkungan kerja terhadap job performance (studi kasus pada perawat Puskesmas Bringin Kabupaten Ngawi) secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 perawat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan 1) uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), 2) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. 3) uji hipotesis meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi berganda. 4) analisis regresi linier berganda. 5) analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan self efficacy, emotional stability, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance (studi kasus pada perawat Puskesmas Bringin Kabupaten Ngawi). Adapun besar pengaruh self efficacy, emotional stability, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance yaitu sebesar 83,5% dengankan sisanya 16,5% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Emotional Stability, Lingkungan Kerja, dan Job Performance*

PENDAHULUAN

Faktor yang memiliki pengaruh besar pada kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu mencermati dalam pemilihan calon karyawan dalam perusahaan. Oberlian (2019) mengemukakan bahwasannya kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh SDM, hal tersebut dikarenakan karyawan dengan sumber daya manusia tinggi condong mempunyai kompetensi yang baik.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itulah kinerja karyawan menjadi salah satu focus utama pada suatu instansi begitu halnya pada perawat di Puskesmas Bringin Kabupaten Ngawi.

Puskesmas Bringin adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat yang terletak di Winong Barat, Krompol, Kec. Bringin, Kabupaten Ngawi. Pada saat ini Puskesmas Bringin Memiliki sebanyak 85 karyawan dan sebanyak 50 karyawann berprofesi sebagai perawat. Dan yang dijadikan subyek dalam penelitian ini yaitu 50 perawat Puskesmas Bringin.

Fenomena yang ada pada Puskesmas Bringin menunjukkan bahwa kinerja peraway di Puskesmas Bringin cukup baik, menilik pada cukup banyak dari perawat yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan sesuai dengan ketentuan serta tepat waktu. Walaupun ada beberapa perawat yang masih kurang maksimal dalam bekerja. Bahkan kinerja beberapa perawat Puskesmas Bringin mengalami penurunan. Penurunan ini juga dapat dipengaruhi oleh self efficacy. Self efficacy perawat Puskesmas Bringin cukup baik, akan tetapi pernah terjadi permasalahan Self efficacy perawat yaitu pada tahun 2018 mengenai formasi perawat di Puskesmas selain disebabkan meningkatnya status puskesmas rawat jalan rawat inap, terdapat pandangan bahwasannya Puskesmas tidak membutuhkan perawat yang berlatarbelakang pendidikan sarjana.

Selain self efficacy, emotional stability juga mempengaruhi kinerja. emotional stability perawat Puskesmas Bringin cukup baik Berdasarkan penuturan salah satu perawat senior di UGD yang bekerja di Puskesmas Bringin yaitu Ibu

Yanti Restiani bahwasanya dimasa New Normal sekarang Tingginya Tanggung jawab seorang perawat di dalam bekerja yang membuat perawat harus selalu siap setiap saat dalam kondisi apapun. Lingkungan kerja pada Puskesmas Bringin cukup baik ditinjau dari ruangan yang cukup luas dan bersih, ventilasi udara yang cukup serta suhu udara yang nyaman karena menggunakan AC atau kipas angin.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Josephine & Harjanti (2017) menjelaskan bahwasannya kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Temuan oleh Lestari et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Safitri (2022) dengan judul “Pengaruh Self Efficacy, Stres Kerja dan Emotional Quotient Terhadap Kinerja Perawat Jiwa (Studi Kasus pada Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif “dan signifikan terhadap kinerja perawat jiwa, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat jiwa, dan emotional quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat jiwa.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Job Performance

Merupakan sebuah hasil kerja atau tingkat keberhasilan dalam bekerja karyawan dalam satu periode tertentu dalam melakukan tugas dengan beragam kemungkinan, yakni meliputi standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya yang sudah disepakati bersama. Kinerja juga bisa disebut hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab atau wewenang yang telah di emban oleh masing-masing dalam pemenuhan upaya pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik, tidak melanggar hukum, serta tidak melanggar moral dan etika dalam bekerja (Rivai & Basri, 2005). Untuk meningkatkan sebuah kinerja di dalam diri seorang karyawan harus memerlukan serta memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan (Mangkunegara, 2000) berikut ialah faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan:

- 1) Ability (Faktor Kemampuan)

Maksud dari faktor kemampuan atau ability ialah jika seorang pimpinan, karyawan dalam bagian apapun jika mempunyai keahlian di atas rata-rata

akan lebih memadai jabatannya dan terampil dalam tugas yang diberikan sehari-hari maka akan lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang maksimal sesuai keinginan.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi menjadi salah satu faktor yang vital dalam kinerja, motivasi adalah sikap dari seorang individu terhadap situasi kerja di dalam lingkungan pekerjaan. Sudah dipastikan apabila individu memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak positif pada penyelesaian pekerjaannya, serta sebaliknya seseorang jika mempunyai motivasi yang rendah pasti akan berdampak buruk terhadap penyelesaian pekerjaannya termasuk akan merusak situasi kerja dan hubungan kerja

Self efficacy

Agung & Ratnawili (2020) Self efficacy atau kepercayaan diri seseorang sudah tertanam pada masing-masing individu sejak lahir. Self efficacy atau kepercayaan diri seseorang dapat mendorong individu untuk memahami suatu hal secara mendalam dimana terdapat keadaan yang memaparkan bahwasanya mengapa ada orang yang menemui kegagalan atau keberhasilan dalam melakukan sesuatu. Dari pengalaman tersebut, individu akan dapat mengungkapkan kepercayaan dirinya.

Self efficacy menuntut seorang karyawan untuk lebih mengerahkan lebih banyak upaya dalam mengeksplor lingkungan mereka dan dapat terlibat secara efektif dengan berbagai situasi penuh tekanan (Noor et al., 2012)

Emotional Stability

Emotional stability atau Kestabilan Emosi berasal dari gabungan dua kata yaitu stabilitas yang artinya kemantapan atau keseimbangan dan kata emosi ialah keadaan dimana terjadi reaksi psikologis atau fisiologis sebagai contoh reaksi kegembiraan, kesedihan, keharuan, kecintaan, keberanian yang bersifat subyektif (Rahayu et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara langsung pada kondisi fisik maupun non fisik yang nantinya akan berpengaruh langsung pada karyawan. Pemilihan lingkungan kerja yang tepat dengan atmosfer

yang sehat akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gomes (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan self efficacy, emotional stability, dan lingkungan kerja terhadap job performance (studi kasus pada perawat Puskesmas Bringin Kabupaten Ngawi) secara parsial dan simultan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, interview (wawancara), dan observasi. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer hasil pembagian kuisisioner, wawancara, dan observasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1 Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Perawat		Jumlah Keseluruhan
		Laki-laki	Perempuan	
1.	UGD	7	9	16
2.	Poli Umum	6	10	16
3.	Poli Gigi	-	3	3
4.	PUSTU	5	5	10
5.	PONED	2	3	5
				50

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 perawat. Sampel yang diambil berjumlah 50 orang dari total keseluruhan perawat yang ada di Puskesmas Bringin. Hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan sampel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.7600	24.5600	41.1400	40.6800
	Std. Deviation	3.68427	2.97719	3.71434	4.20612
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.105	.101	.118
	Positive	.102	.095	.101	.118
	Negative	-.110	-.105	-.079	-.116
Test Statistic		.110	.105	.101	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 ^c	.200 ^c	.200 ^{c,d}	.173 ^c

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi self efficacy, emotional stability, lingkungan kerja, dan job performance memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 sehingga

keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	6.064	1.733		3.499	.001
	Self Efficacy	.199	.046	.228	4.328	.000
	Emotional Stability	.748	.106	.718	7.059	.000
	Lingkungan Kerja	.397	.072	.351	5.494	.000
a. Dependent Variable: Job Performanc						

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1), *Emotional Stability* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.824	1.76333
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Emotional Stability				
b. Dependent Variable: Job Performance				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,835. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil
Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.851	3	241.284	77.600	.000 ^b
	Residual	143.029	46	3.109		
	Total	866.880	49			

a. Dependent Variable: Job Performance

. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Emotional Stability

Sumber: Output SPSS, 2023

Besarnya $F_{hitung} = 77,600 > F_{tabel} = 2,807$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menyatakan bahwasannya secara simultan variabel self efficacy, emotional stability, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap job performance (Studi kasus pada perawat Puskesmas Bringin Kabupaten Ngawi).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat 1. Pengaruh Positif dan signifikan antara Self Efficacy terhadap Job Performance Perawat di Puskesmas Bringin. 2) Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Emotional Stability terhadap Job Performance Perawat di Puskesmas Bringin. 3) Pengaruh Positif dan Signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Job Performance Perawat di Puskesmas Bringin. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan..

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, S. (2015). Keterkaitan Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Fokus Konseling*, 1(2), 151–161.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Zanafa Publisng.
- Agung, A., & Ratnawili, R. (2020). Pengaruh Locus of Control , Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. 1, 1–63.
- Ahriana, A., Yani, A., & Ma'ruf, M. (2016). Studi Analisis Hubungan Antara Self Efficacy dengan Hasil Belajar Fisika Siswa Kelas XI MIA SMA Negeri 1 Takalar. *Jurnal Pendidikan Fisika Universitas*, 4(2), 223–238.
- Alwisol. (2004). *psikolog Kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Bandura, A. (2006). *Self-efficacy the Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Budianto, A., Tri, A., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Chaturvedi, M., & Chander, R. (2010). Development Of Emotional Stability Scale. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1):37-4.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh Self Estem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola ANggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.11, 5(11), 3713–3740.
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 312–317. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.871>
- Fitri, N. F., & Adelya, B. (2017). Kematangan Emosi Remaja Dalam Pengentasan Masalah. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 2(2), 30–39.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Keti). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93–108.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Hestiyani, R., Ghalib, S., & Jamaluddin, J. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Dan Self Efficacy Terhadap Job Performance Pada Karyawan PT Tanjung Baru Kalimantan Selatan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 84–95.
- Hurlock, E. . (1997). Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Erlangga.
- Hurlock, E. . (2002). Psikologi Perkembangan.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Lauster. (2012). Test Kepribadian. PT. Bumi Aksara.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Msrdikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Manara, M. U. (2008). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri (UIN) Malang (Issue 04410054). UIN Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda karya.
- ~~Meichati, S. (1983). Kesehatan Mental: Dasar-Dasar Praktis Bagi Pengetahuan dan~~
Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

- Kehidupan Bersama. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1), 1–7.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Noor, N. A. M., Kasim, A., Scarlet, C., & Muhamad, A. (2012). The Role of Individual Differences in Promoting Front Liners to Become Customer-Oriented: A Case of the Hotel Industry in Malaysia. *Journal OfQuality Assurance in Hospitality & Tourism*, 13, 61–79. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2012.644185>
- Oberlian. (2019). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 124–133. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Oriarewo, G. ., Ofobruku, S. ., Agbaeze, K., & Tor, Z. . (2018). The Influence of Emotional Stability on Employees ' Performance : A Review. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.9734/SAJSSE/2018/42509>
- Polit, P., & Beck, B. (2012). *Resource Manual for Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Lippincott.
- Rahayu, S., Noviekayati, I., & Santi, D. E. (2021). HUBUNGAN STABILITAS EMOSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KUALITAS HIDUP TENAGA KESEHATAN DI MASA PANDEMIK COVID-19 (Vol. 3, Issue 3). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Rahayuningsih, S., & Yuniyanto, A. (2015). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Prosiding Fakultas Ekonomi*, 1.
- Reber, A. ., & Reber, E. . (2010). *Kamus Psikologi*. Penerbit Pustaka Pelajar. Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik (Edisi Pert)*. PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*.
- Robbins, S. . (2011). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (kelima)*. Erlangga.
- Safitri, N. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Stres Kerja Dan Emotional Quotient
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio*

Secretum, 9(2), 273–281.

<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>

Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-3). STIE YKPN.

Susanti, S. (2013). Kontribusi Kestabilan Emosi Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Panti Sosial Pamardi Putra “Insyaf” Medan. SCHOOL EDUCATION JOURNAL PGSD FIP UNIMED, 1(1), 28–41.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory Of Organizational Management.: Vol. Vol. 14:36.