



Contents list available at JKP website

Jurnal Kesehatan Perintis

Journal homepage: <https://jurnal.upertis.ac.id/index.php/JKP>



Locus of Control dan Self Efficacy dengan Kinerja Perawat

Marlina Andriani*, Nentien Destri, Zahratul Hayati

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Mohammad Natsir, Sumatera Barat, Indonesia

Article Information :

Received 19 May 2025 ; Accepted 29 June 2025; Published 30 June 2025

*Corresponding author: marlinaandrianitugas@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat adalah pengimplementasian wewenang tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat dapat didorong dengan *locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi sehingga kepercayaan perawat terhadap kemampuannya tinggi karena sifat tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *locus of control* dan *self efficacy* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *deskriptif kolerasi* dengan pendekatan *cross sectional* terhadap 44 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Adanya hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, diperoleh hasil P Value <0.001 dan juga adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, diperoleh hasil P Value <0.001. Pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Kata kunci : *Locus of control, self efficacy, kinerja*

ABSTRACT

The performance of nurses is the implementation of the authority, duties, and responsibilities to achieve the core tasks of the profession and the realization of the goals and objectives of the organizational unit in providing nursing care. Nurse performance can be motivated by a high locus of control and self-efficacy, thereby increasing nurses' confidence in their abilities due to their persistence in solving problems. This study aims to determine the relationship between locus of control and self-efficacy with nurse performance at Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang. This research is a type of correlational descriptive study with a cross-sectional approach involving 44 nurses working at Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang. There is a significant relationship between locus of control and the performance of nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang, with a P Value of <0.001, and there is also a significant relationship between self-efficacy and the performance of nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang, also with a P Value of <0.001. This study found a significant relationship between locus of control and self-efficacy with the performance

of nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang.

Keyword : Locus of control, self efficacy, nurse performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan Gawat Darurat (Undang Undang Kesehatan No 17 tahun 2023).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan diatur dalam Permenkes No. 3 tahun 2020, berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan dan merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki staf professional medis yang terorganisir, dan fasilitas rawat inap, dengan memberikan pelayanan medis, keperawatan dan layanan terkait 24 jam per hari, 7 hari per-minggu dan memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Ismainar et al., 2020)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2008, Onsardi, 2020).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang

konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas. (Pujiani & Mulyono, 2020)

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Siagian (2018) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Locus of control merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Organisasi pasti memiliki komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak karyawan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. (Agung, R 2020)

Locus of control dan *self efficacy* dianggap sebagai faktor psikologis yang paling mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja yang baik dapat tercapai jika perawat mempunyai pengendalian diri, kemampuan dan motivasi, serta keyakinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Penambunan, 2024)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan

antara *locus of control* terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat *locus of control* pada perawat RSUD Hasanuddin Damrah Manna maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para perawat maka kinerja karyawan akan meningkat (Agung, R 2020)

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2014:45) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti, V(2023) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja. Penelitian ini juga sama dengan penelitian Rano Purnomo (2010) dengan hasil penelitian adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. (Agung, R 2020)

Self-efficacy adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian. Agung, R. (2020).

Penelitian oleh Yulianti dan Hartati (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), di mana perawat yang memiliki efikasi diri tinggi menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab

lebih besar terhadap tugas-tugas keperawatan. Namun, penelitian ini tidak mengkaji peran *locus of control* sebagai variabel yang juga berpengaruh terhadap motivasi dan persepsi terhadap tanggung jawab kerja.

Sebaliknya, penelitian Setyawati et al. (2019) meneliti pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan, dan menemukan bahwa individu dengan internal *locus of control* cenderung memiliki kinerja lebih baik. Akan tetapi, penelitian ini tidak menggabungkan *self-efficacy* sebagai variabel yang dapat memediasi atau memperkuat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja.

Lebih lanjut, Nursalam et al. (2018) melakukan penelitian yang mengintegrasikan faktor psikologis dengan kinerja perawat, namun lebih menitikberatkan pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap performa, tanpa menyentuh aspek kepercayaan diri (*self-efficacy*) atau kontrol diri (*locus of control*).

Dengan memahami hubungan antara *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja perawat, maka institusi pelayanan kesehatan dapat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara menyeluruh.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang merupakan rumah sakit tipe D yang memiliki 44 orang perawat. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja perawat selama sepuluh tahun terakhir . 7 dari 10 orang perawat mengatakan bahwa hambatan yang terjadi yaitu kurangnya tenaga kerja sehingga perawat dituntut agar selalu siap untuk ditempatkan di mana saja untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja tersebut. Hal ini berdampak pada *locus of control* dan *self efficacy* perawat, dibuktikan dengan banyak nya keluhan perawat yang tidak mampu mengontrol diri, tidak percaya diri, kurang termotivasi, ragu dalam melaksanakan tugas dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di Rumah

Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif korelasi* untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dan *self efficacy* sebagai variabel independen dengan kinerja perawat pelaksana sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan dalam satu waktu yang sama (Nursalam, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probability sampling menggunakan teknik total sampling, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Panjang yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tanggal 2 Agustus – 11 Agustus. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari dua bagian yaitu *locus of control*, dan *self efficacy*, dengan kinerja perawat dengan memberikan kuesioner kepada masing-masing responden, kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif. Hasil uji validitas kuesioner *locus of control* dengan rentang 0.499 - 0.729, *self efficacy* dengan rentang nilai t value 11.83 - 18.95, dan kinerja perawat dengan hasil uji validitas dengan rentang 0.462 – 0.966. Dan data dianalisis menggunakan uji statistik *spearman rank* dengan nilai p value <0.05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh perawat pelaksana memiliki tingkat *locus of control* sedang yaitu sebanyak 21 Orang (47,7%) dan perawat yang memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi yaitu sebanyak 23 Orang (52,3%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2024) dari 155 responden, terdapat 137 (88,4%) perawat yang mengatakan *locus of control* baik, Sebagian besar perawat memiliki *locus of control* yang baik

yaitu 108 (69,7%) baik terhadap kinerja perawat dan Sebagian kecil memiliki *locus of control* kurang baik 29 (18,6%) kurang baik terhadap kinerja perawat (Adelia et al, 2024). Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,044 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,050 (0,044). Dan sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pinori et al., 2018) di RS Bhayangkara TK III Manado dengan hasil perawat memiliki *locus of control* yang baik dengan nilai 51.3%.

Menurut Julian B. Rotter *locus of control* merupakan keyakinan individu akan mampu atau tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* berperan dalam motivasi, lokus kendali (*locus of control*) yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Suprianto, 2018).

Menurut analisa peneliti terkait hasil pengukuran *locus of control* pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, dapat dilihat dari analisa kuesioner sebanyak 44 perawat, 23 perawat (52.3%) memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi. Dapat diartikan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang memiliki tingkat *locus of control* sedang dengan persentase 47.7%.

Locus of control memungkinkan bahwa perilaku individu dalam situasi konflik dapat dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control* dimana individu mampu

Tabel 1. Locus of control perawat, self efficacy dan kinerja perawat

Variabel	f	%
<i>Locus of control</i>		
Sedang	21	47,7
Tinggi	23	52,3
<i>Self Efficacy</i>		
Sedang	17	38,6
Tinggi	27	61,4
<i>Kinerja</i>		
Sedang	16	36,4
Tinggi	28	63,6

mengendalikan dirinya dalam situasi apapun dan dapat mengambil keputusan yang lebih etis. *Locus of control* yang dimiliki oleh perawat mampu meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja karena perawat selalu bekerja keras melayani pasien tanpa adanya paksaan, perawat mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dalam bekerja, perawat yakin bahwa semua keberhasilan yang mereka capai dalam kehidupannya merupakan usaha dia sendiri. Dalam bekerja perawat memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sehingga membuat perawat memiliki kepercayaan dalam mengobati pasien.(Rahayuningsih et al., 2015)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tidak lebih dari separoh dari perawat memiliki tingkat *self efficacy* sedang yaitu sebanyak 17 orang (38,6%) dan perawat yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi yaitu sebanyak 27 orang (61,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (handayani, 2016) yang dilakukan di RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen menunjukkan hasil *self efficacy* perawat yaitu sebesar 54% dengan kriteria baik. Dan sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2020) di RSUD Hasanuddin Damrah Manna dengan hasil perawat memiliki *self efficacy* dengan kriteria baik 3,91.

Bandura menjelaskan bahwa *self efficacy* ialah keyakinan seseorang bahwa dia memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam setiap situasi. Borj Alilu, S. et al (2017) mendefinisikan *self efficacy* adalah hasil dari reaksi emosional dan juga pola pikir sehingga dapat membentuk suatu perilaku individu. Efikasi diri memiliki nilai positif yaitu individu dapat mengukur kompetensi dan kapabilitas untuk menimbulkan sesuatu yang diinginkan. Efikasi diri yang baik diapresiasi untuk mendorong diri secara psikologis agar mampu bekerja dengan baik, tertata dan teristimewa apabila target yang akan diraih merupakan target yang jelas. Efikasi diri sering kali berkaitan dengan penentuan tingkah laku, dan keseriusan seseorang untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Efikasi diri perlahan-lahan akan meningkat terus-menerus seiring dengan

meningkatnya kapabilitas dan makin banyak situasi yang dihadapi (E. Sinaga, 2020).

Menurut analisa peneliti terkait hasil pengukuran *self efficacy* pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, dapat dilihat dari analisa kuesioner sebanyak 44 perawat, 27 perawat (61.4%) memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi. Dapat diartikan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang memiliki tingkat *self efficacy* sedang dengan persentase 38.6%. *Self efficacy* terdiri dari tiga indikator yaitu Magnitude, generality, dan strength . *Self efficacy* magnitude adalah kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menghasilkan tingkah laku dan diukur melalui tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. *Self efficacy* generality adalah keyakinan individu sejauh mana kemampuannya untuk melaksanakan tugas dalam situasi apapun. *Self efficacy* strength adalah kepercayaan diri individu yang kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya, dimana individu menunjukkan bahwa ia mampu walaupun belum memiliki pengalaman dan sanggup melaksanakan tugas dengan baik (handayani, 2016)

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa tidak lebih separoh dari perawat memiliki Kinerja sedang yaitu sebanyak 16 orang (36,4%) dan perawat yang memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 28 orang (63,6%). Penelitian Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (handayani, 2016) yang dilakukan di RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen menunjukkan hasil kinerja perawat yaitu sebesar 57% dengan kriteria baik. Begitu juga dengan penelitian (Suprianto, 2018) yang dilakukan di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan hasil kinerja perawat yaitu sebesar 93% dengan kriteria baik. Dan sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2020) di RSUD Hasanuddin Damrah Manna dengan hasil perawat memiliki kinerja dengan kriteria baik 4,08.

Kinerja perawat menggambarkan aktivitas yang dilakukan perawat kepada pasien melalui pelaksanaan asuhan keperawatan agar mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab perawat.

Tabel 2. Hubungan *Locus of Control*, *Self efficacy* dengan kinerja perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Variabel	Kinerja				Total	Nilai p	rho
	Sedang		Tinggi				
	f	%	f	%			
<i>Locus of control</i>							
Sedang	14	66,7	7	33,3	21		
Tinggi	2	8,7	21	91,3	23	<0,001	0.602
<i>Self Efficacy</i>							
Sedang	14	82,4	3	17,6	17	<0,001	0.759
Tinggi	2	7,4	25	92,6	27		

Nursalam (2015) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan aplikasi dari pengetahuan dan kemampuan yang telah diperoleh selama mengikuti pendidikan sebagai perawat agar dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan serta mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Andriani M, Sri Hayulita, 2020)

Menurut analisa peneliti terkait hasil pengukuran kinerja perawat pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, dapat dilihat dari analisa kuesioner sebanyak 44 perawat, 28 perawat (63.6%) memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Dapat diartikan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang memiliki tingkat kinerja sedang dengan persentase 36.4%. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : yang pertama yaitu faktor individu diantaranya yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki perawat, latar belakang perawat dan demografi perawat. Yang kedua yaitu faktor psikologi diantaranya yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Dan faktor yang ketiga yaitu faktor organisasi diantaranya yaitu sumber daya (sarana dan prasarana, pelatihan), kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa 21 orang perawat yang memiliki *locus of control* yang sedang 14 orang (66.7%) diantaranya memiliki kinerja yang sedang dan 7 orang (33.3%) lainnya memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan 30

orang perawat lainnya memiliki *locus of control* tinggi dimana 2 orang (8.7%) diantaranya memiliki kinerja yang sedang dan 21 orang (91.3%) lainnya memiliki kinerja tinggi. Hasil analisis hubungan *locus of control* dengan kinerja perawat diperoleh dan *p-value* < 0.001 (*sign*<0.05), berarti Ha diterima yaitu adanya hubungan antara *locus of control* dengan kinerja perawat, dan nilai rho = 0.602, artinya korelasi antara *locus of control* dengan kinerja perawat kuat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2020) di RSUD Hasanuddin Damrah Manna yang mana berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat *locus of control* pada perawat RSUD Hasanuddin Damrah Manna maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para perawat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut analisis peneliti *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja perawat karena adanya pengendalian diri yang baik oleh perawat dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika perawat mampu mengendalikan diri dengan baik maka perawat akan mampu melaksanakan tugas dan melaksanakan asuhan keperawatan keperawatan sesuai standarisasi yang sudah ditetapkan. Sehingga jika perawat memiliki pengendalian diri yang baik maka ia akan berusaha sebaik mungkin untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik, lebih termotivasi untuk menambah ilmu,

melaksanakan tugas tanpa ada paksaan dan memiliki inisiatif yang tinggi (Suprianto, 2018)

Perawat yang memiliki tingkat *locus of control* yang sedang namun memiliki kinerja yang tinggi bisa terjadi karena ada faktor lainnya yang dapat memperkuat perawat untuk menghasilkan tugas yang baik, seperti perawat memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan juga faktor pendukung lainnya seperti faktor organisasi diantaranya yaitu kepemimpinan yang baik dan terstruktur, adanya imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan desain pekerjaan yang memudahkan individu dalam melaksanakan tugas dan mengetahui apa saja tanggung jawab yang ia pegang.

Dan berbanding terbalik dengan perawat yang memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi namun memiliki kinerja yang rendah, hal ini bisa terjadi karena faktor-faktor lain yang dapat menghambat perawat dalam melaksanakan tugas seperti adanya konflik antar perawat, tidak sesuai dengan reward yang didapat dengan usaha yang diberikan, ataupun gaya kepemimpinan yang kurang baik.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa 17 orang perawat yang memiliki *self efficacy* sedang, 14 orang (82.4%) diantaranya memiliki kinerja sedang dan 3 orang (17.6%) lainnya memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan 27 orang perawat lainnya memiliki *self efficacy* yang tinggi, 2 orang (7.4%) diantaranya memiliki kinerja sedang dan 25 orang (92.6%) lainnya memiliki kinerja yang tinggi. Hasil analisis hubungan *self efficacy* dengan kinerja perawat diperoleh dan *p-value* < 0.001 (*sign*<0.05), berarti *H_a* diterima yaitu adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat, dan nilai *rho* = 0.759, artinya korelasi antara *self efficacy* dengan kinerja perawat sangat kuat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2020) di RSUD Hasanuddin Damrah Manna yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat *self*

efficacy maka kinerja perawat pada RSUD Hasanuddin Damrah Manna juga akan meningkat.

Menurut analisa peneliti *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja perawat karena adanya kepercayaan diri yang tinggi oleh perawat dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika perawat memiliki kepercayaan diri yang tinggi, maka ia akan mengupayakan segala kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Sehingga jika perawat memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka ia akan berusaha sebaik mungkin untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik, lebih termotivasi untuk menambah ilmu, melaksanakan tugas tanpa ada paksaan dan tidak ragu untuk memberikan masukan jika ada hal yang menurutnya itu tidak sesuai dengan standarisasi pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori *locus of control*, pada hasil analisis univariat perilaku perawat dalam situasi konflik dipengaruhi oleh karakteristik umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Dimana umur mempengaruhi *locus of control* dikarenakan umur dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan yang cepat sangat penting untuk menangani setiap pasien yang masuk. Selanjutnya yaitu pendidikan terakhir dimana perawat dengan pendidikan sarjanah memiliki tingkat otonomi yang lebih tinggi di ruang perawatan intensif berkat kemampuan berpikir kritis dan kognitif yang lebih baik, hal ini karena perawat dengan gelar sarjana lebih mampu mengintegrasikan pengetahuan dasar dengan praktik, serta pertimbangan rasionalitas tindakan yang dilakukan. Terakhir yaitu lama kerja, semakin lama seseorang bekerja semakin berpengalaman dan paham terhadap pekerjaannya akan meningkat, yang mendorong tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. *Locus of control* internal, yang menganggap bahwa hasil baik atau buruk berasal dari kemampuan atau faktor internal individu itu sendiri. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hasil kejadian dan cenderung membuat keputusan yang lebih

etis dan independen.

Efikasi Diri berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di sebabkan karena efikasi diri yang tinggi akan memampukan individu untuk mengukur keunggulan dan kelebihannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Penyelesaian tugas-tugas menggambarkan kinerja individu. Oleh karena itu jika seseorang merasa yakin bahwa ia dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi yang diharapkan maka ini akan mendorong individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik (Kurra & Yoana Maria Maria V.B Aty,2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara *locus of control* dan *self efficacy* dengan kinerja perawat. Diharapkan kedepannya lebih memperhatikan aspek kepribadian para perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal dan juga dapat meminimalkan kejemuhan kerja yang dialami para perawat dengan rotasi pekerjaan yang efektif. Dan perlunya menyusun program kegiatan atau pelatihan untuk memberi edukasi yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keyakinan diri perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya di ruang lingkup keperawatan khususnya pada keperawatan.

REFERENSI

- Adelia Reski Dewi P (2024). Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Intellectual Emosional-Spiritual Intelligence, Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Syekh Yusuf Gowa. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan (JMBK). Vol 1 (2). 2024 . <https://doi.org/10.70817/jmbk.v1i2.38>
- Agung, R. (2020). Pengaruh *Locus of control*, *Self efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Perawat. 1, 1–63.
- Andriani, M, Sri Hayulita, R. N. S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. 6(Ddcvd), 54–57.Mulyadi Hadi, Hamzah Asiah, Andriani, Ismainar, H., Harun, M. F., Yashir, M., Anggrainy, H., Dewi, S. T., Agustia, L., Lestyoningrum, S. D., Indrawati, L., Lelyana, N., Indarti, C., Hollanda, G. H., Hayati, N., Mulyani, S., Asda, P., Yasmin, L. M., & Yusuf, M. (2020). Organisasi dan Managemen Rumah Sakit. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Kurra, P. N., & Ns. Yoana Maria Maria V.B Aty., S.Kep, M. K. (2015). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Instalasi Gawat Darurat RSUD . Prof. DR. W. Z Johannes Kupang.
- Pujiani, P., & Mulyono, M. (2020). Studi Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Igd Rsud Jombang. Jurnal EDUNursing, 4(2), 68–76.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Jurnal Akrab Juara , 3, 1–18.
- Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung.
- Andriani, M, Sri Hayulita, R. N. S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. 6(Ddcvd), 54–57.Mulyadi Hadi, Hamzah Asiah, Abdullah Zulkiflli (2013). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat lli 16.06.01 Ambon. Jurnal AKK, Vol 2 No 1, Januari 2013, hal 18-26.
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (No. yq85t). Center for Open Science.: Rosda
- Pinori, S. N., Kairupan, B. H. R., & Rompas, S. (2018). Hubungan antara *locus of control* dan emotional quotient (eq) dengan kelelahan kerja perawat di rs bhayangkara tk. III manado. Jurnal Keperawatan, 6(1), 1–7.

- Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit).Zifatama Jawara. <https://books.google.co.id/books?id=vc bTDwAAQBAJ>
- Rahayuningsih, S., Yunianto, A., & Murdianto, A. (2015). Analisis Pengaruh *Locus of control* Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Universitas Stikubank*, 1–69.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara* , 3, 1–18.
- Sinaga, E. (2020). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum mitra sejati medan. 1–105.
- Suprianto. (2018). Pengaruh Lokus Kendali Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kejemuhan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. 120
- Yulianti, E., & Hartati, R. (2020). Hubungan Self-Efficacy dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Palembang. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 105–113.