

SKRIPSI

**Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap
Kinerja Perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar**

ALVI AFRIANI AMILIA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar

Sebagai salah persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh:

ALVI AFRIANI AMILIA

A021191152



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar

Disusun dan diajukan oleh:

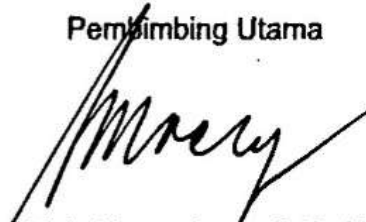
ALVI AFRIANI AMILIA

A021191152

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 17 Februari 2023


Pembimbing Utama



Prof. Dr. Muh. Yunus Amar, S.E., MT., CWM
NIP. 19204301988101001

Pembimbing Pendamping

see u
ujian skripsi
22/2/2023



Dr. Fauziah Umar, S.E., MS
NIP. 1910713198022001

Mengetahui,
Plt. Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM., CWM
NIP. 196402051988101001

SKRIPSI

Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar

Disusun dan diajukan oleh:




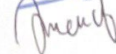
ALVI AFRIANI AMILIA

A021191152

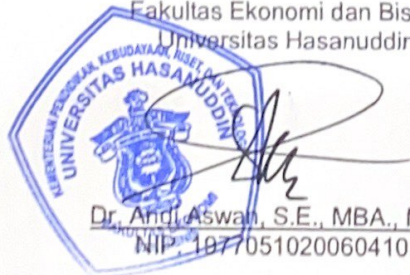
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 15 Maret 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muh. Yunus Amar, S.E., MT.,CWM	Ketua	
2.	Dr. Fauziah Umar, S.E., MS	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si.	Anggota	
4.	Asty Almaida, S.E., M. Si.	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alvi Afriani Amilia

Nim : A021191152

Jurusan/ Program Studi : Manajemen Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat di
RS Tadjuddin Chalid Makassar**

Adalah karya ilmiah yang sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 17 Februari 2023

Yang memuat pernyataan,



Alvi Afriani Amilia

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar**” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf dan jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya yang telah memfasilitasi penulis dalam proses penyelesaian studi.
3. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM selaku Ketua Departemen Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Prof. Dr. Muh. Yunus Amar, S.E., MT.,CWM selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., MS selaku pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, memfasilitasi dan mendukung penulis ke arah penyempurnaan skripsi ini.

5. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si. dan Ibu Asty Almaida, S.E., M. Si. Selaku penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Prof. Sumardi, S.E., M.Si selaku penasehat akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama proses perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas setiap curahan ilmu dan segala bentuk jasa serta bantuan yang penulis terima.
8. Pihak manajemen RS Tadjuddin Chalid Makassar dan ke-53 responden penelitian ini; atas waktu luang dan kerjasama yang baik untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data yang diperlukan.
9. Kedua orang tuaku tercinta, Kakak dan Adikku tersayang atas segala curahan kasih sayang dan motivasi serta doa yang tulus agar penulis senantiasa menjadi manusia yang bermanfaat untuk diri sendiri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.
10. Kepada M. Fajar Rizqy Irwan yang senantiasa menemani, membantu, serta menjadi *support system* penulis sejak perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Fadiah Rahmah yang selalu membantu saya dalam proses penyusunan, baik dari segi mengarahkan hingga turut membantu dalam proses pengolahan data.
12. Kepada sepupu-sepupuku Indah, Manda, Pado, Nana, Mimah, Icha, Niar, Teysha, Nisa, Alfira, Ansal, Isma, Aulia yang menjadi tempat mengeluh juga menjadi penghibur setiap saat. Terima kasih telah menjadi manusia-manusia terbaik di dunia.

13. Kepada Sahabat-sahabat perkuliahanmu Musdal, Iyas, Deyara, dan Ulvia yang selama ini telah bersama-sama melalui ringan dan beratnya perkuliahan. Semoga kalian selalu dimudahkan urusannya.

14. Kepada semua pihak yang mengenal dan dikenal oleh penulis terutama saat masa perkuliahan dan masa penulisan skripsi, namun tak sempat disebut namanya satu persatu.

Bagi penulis, sekecil apapun bentuknya semua kebaikan sangatlah berarti. Sekali lagi, terima kasih dan semoga Allah subhanahu wata'ala membalas dengan kebaikan yang lebih baik lagi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna agar pada penulisan selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Makassar, 17 Februari 2023



Alvi Afriani Amilia

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

THE EFFECT OF *LOCUS OF CONTROL* AND *SELF EFFICACY* ON NURSE PERFORMANCE AT TADJUDDIN CHALID HOSPITAL MAKASSAR

Alvi Afriani Amilia
Muh. Yunus Amar
Fauziah Umar

Penelitian ini meneliti pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai terdapat atau tidaknya a) pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja, b) pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja, dan c) pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja. Responden pada penelitian ini adalah perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Kinerja

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Konsep <i>Locus of Control</i>	15

2.1.3	Konsep Self-Efficacy	20
2.1.4	Konsep Kinerja	26
2.2	Penelitian Terdahulu	32
2.3	Kerangka Pemikiran	34
2.4	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Rancangan Penelitian	36
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3	Populasi dan Sampel	38
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6	Definisi Operasional dan Indikator Variabel	41
3.7	Pengukuran Instrumen Penelitian.....	43
3.8	Pengujian Instrumen Penelitian	43
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.10	Analisis Data.....	46
3.11	Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Gambaran Umum Instansi	49
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
4.3	Deskripsi Variabel	65
4.4	Pengujian Instrumen Penelitian	71

4.5	Uji Asumsi Klasik.....	74
4.6	Analisis Data.....	78
4.7	Uji Hipotesis.....	80
4.8	Pembahasan	82
BAB V PENUTUP.....		87
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....		88
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	40
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Tabulasi Usia Responden	56
Tabel 4.2 Tabulasi Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.3 Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden	58
Tabel 4.4 Tabulasi Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus Of Control</i>	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Efficacy</i>	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	78
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial)	79

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual	11
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUP Tadjuddin Chalid Makassar	53
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan terdiri dari orang-orang dengan peran yang ditetapkan secara formal yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang dimaksud disebut sebagai SDM perusahaan yang juga adalah karyawan, dimana karyawan menjadi penunjang dalam setiap aktivitas perusahaan karena merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara pencapaian tujuan organisasi dengan kinerja organisasi. Peranan SDM bagi perusahaan atau organisasi tidak hanya untuk menjalankan roda perusahaan saja tetapi juga harus dilihat dari produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, dimana tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visi misinya (Hersita, 2021).

Menurut Jufrizen & Hadi (2021), kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek individu. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, diperlukan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan

tanggung jawab sebagai seorang karyawan (Saripuddin dan Handayani 2017).

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, Rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang telah dilakukan oleh satuan kerja sehingga dapat menilai tingkat keberhasilannya, dengan harapan ada peningkatan atau perbaikan dari tahun sebelumnya, dan dapat di jadikan acuan untuk perbaikan dan penyempurnaan program untuk tahun berikutnya.

Di masa sekarang ini, bukan hal yang baru lagi bagi para peneliti untuk mengaitkan aspek-aspek psikologi yang dirasanya berkaitan dengan kepribadian karyawan. Demikian halnya dengan kinerja karyawan, banyak peneliti yang telah mengkaji pengaruh aspek kepribadian terhadap kinerja karyawan. Beberapa aspek kepribadian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control* dan *self efficacy* pada pribadi seseorang (Syarif, 2020).

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015), *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dalam pencapaian tujuan organisasi, persepsi karyawan terhadap apa dan siapa yang mempengaruhi dirinya dalam mencapai suatu tujuan akan berimbas pada tingkat kinerja yang dilakukannya.

Beberapa orang percaya bahwa mereka mengendalikan dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka menjadi penentu dari jalan

hidup mereka sendiri serta memiliki tanggung jawab langsung atas apa yang terjadi terhadap diri mereka, dan ini yang disebut sebagai *locus of control internal*. Ketika mereka memiliki kinerja yang baik, maka mereka percaya bahwa hasil tersebut merupakan usaha dari masing-masing individu. Sementara beberapa orang lainnya memandang diri mereka sebagai orang tak berdaya yang kehidupannya ditentukan takdir, dikendalikan oleh kekuatan diluar dari dirinya yang sama sekali sedikit kemungkinannya mereka percaya bahwa juga terdapat pengaruh dari dalam dirinya. apabila mereka memiliki kinerja yang baik maka mereka akan percaya bahwa hal tersebut disebabkan oleh keberuntungan. Inilah yang kemudian disebut sebagai *Locus of Control External*.

Menurut Ary dan Sriathi (2019), baik *external locus of control* maupun *internal locus of control* sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Yusnaena dan Salmi Hayati, (2018) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu.

Aspek lain selain *locus of control* yang dikatakan juga berpengaruh terhadap kinerja adalah *self efficacy*, Lunenburg (2011) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu (Robbins, 2008).

Lee dan Bobke dalam Chamariyah (2015) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self efficacy* yang lebih tinggi. *Self efficacy* menggambarkan suatu keyakinan individu akan kemampuan disaat mereka mengerjakan tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan akan kemampuan diri inilah yang selanjutnya akan membuat seseorang percaya pada dirinya dan kemampuan ini yang kedepannya akan digunakan untuk memudahkan karyawan lain dalam masalah beban kerjanya.

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai dalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis, mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Situmorang, 2005). Keberhasilan dari pelayanan kesehatan, khususnya keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2001).

Perawat menjadi salah satu pihak rumah sakit yang memiliki intensitas berinteraksi langsung yang paling sering dengan pasien. Perawat diharuskan bekerja secara bergantian sesuai gelombang karena sistem pelayanan rumah sakit yang harus terbuka 24 jam bagi masyarakat. Kondisi inilah yang membuat para perawat ini lebih rentan mengalami stres kerja. Stres kerja yang berlangsung secara terus menerus dan dalam waktu yang lama akan sangat berakibat pada kinerja perawat itu sendiri. Hal ini tentunya tidak dapat dipandang

sebelah mata oleh manajemen rumah sakit, mengingat bahwa peran perawat juga berkaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Perawat kemudian diharapkan untuk memiliki faktor pendukung dari dalam dirinya agar dapat memudahkan penyelesaian hambatan tersebut. Faktor pendukung yang dinilai berpengaruh tersebut dapat berupa *locus of control* dan *self efficacy*.

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar. RS Tadjuddin Chalid ini awal didirikan pada tanggal 24 Desember 1982 dengan nama Rumah Sakit Kusta, awal pendirian rumah sakit ini ditujukan hanya untuk melayani pasien yang menderita penyakit kusta, karena terdapat banyaknya penderita kusta di provinsi lain (Kalimantan, Maluku, NTT, NTB, dll.) dan juga Prevalensi penyakit kusta cukup tinggi di Sulawesi Selatan. Seiring berjalannya waktu dan pergantian direktur serta kebijakan kebijakannya, akhirnya rumah sakit ini membuka pelayanan untuk umum secara resmi pada tanggal 18 Oktober 2019.

Berdasarkan perubahan kebijakan inilah, pasien-pasien yang akan berdatangan untuk berobat ke RS Tadjuddin Chalid tidak lagi hanya pasien yang menderita penyakit kusta tetapi pasien-pasien yang menderita penyakit selain kusta juga akan mendapatkan pelayanan yang tepat. Dan hal ini pastinya akan memberikan beban kerja baru pada para tenaga medis sebab pelaksanaan kebijakan baru yang beralih secara signifikan harus membuat mereka bekerja diluar hal-hal yang bertahun-tahun telah mereka lakukan. Tentunya pihak rumah sakit sendiri akan terus meningkatkan kualitas pelayanan dengan memiliki tenaga-tenaga medis khususnya perawat yang mumpuni,

berpengalaman dan memiliki kinerja yang tidak kalah baiknya dengan rumah sakit-rumah sakit umum lainnya. Oleh karena itu, aspek internal seperti *locus of control* dan *self efficacy* khususnya pada perawat perlu mendapatkan perhatian khusus.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Locus of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja perawat.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat.

3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan teori dan pengetahuan terkait *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RS Tadjuddin Chalid Makassar. Juga mampu dijadikan sebagai informasi tambahan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia. Dan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan acuan untuk lebih memperhatikan *locus of control* dan *self efficacy* sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori berupa konsep sumber daya manusia, *locus of control*, *self efficacy* dan kinerja. Selanjutnya uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional dan indikator variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum instansi, deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen SDM

Manajemen adalah ilmu dan seni proses mengatur serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya agar digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu unsur sumber daya yang kemudian diatur dan dimanfaatkan ini adalah Manusia. Manusia merupakan peran penentu bagi berjalannya keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Manusia akan menjadi peran utama yang secara aktif dan mendominasi dalam setiap proses yang dilakukan, mulai dari menjadi perencana, pelaku, dan tentu menjadi pihak yang mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Pengaturan dan pemanfaatan sedemikian rupa manusia sebagai sumber daya yang dimiliki organisasi ini bertujuan agar dapat saling berhubungan dengan baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Jika sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan baik, maka keberlangsungan jalannya perusahaan dan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya akan sulit untuk diwujudkan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2020) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Mondy, Martocchio (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi tujuan.

Menurut Samsudin (2006) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas -aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai dan Jauvani (2009) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Simamora (2004) “Manajemen sumber daya manusia adalah, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik”

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses yang dilakukan oleh atasan buat memperoleh , mempertahankan, dan membuat energi kerja, baik berasal segi kualitas juga kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan SDM berkembang dan bekerja melalui sistem SDM terintegrasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki enam area fungsional terkait dengan HRM yang efektif: penempatan staf, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan tenaga kerja. Fungsi-fungsi

ini dibahas selanjutnya. Menurut Priyono dan Marnis (2008), terdapat lima macam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk mempermudah kordinasi integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat
5. Untuk menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.2 Konsep *Locus of Control*

2.1.2.1 Definisi *Locus of Control*

Salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri individu salah satunya adalah *Locus of Control*. *Locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins dan Judge : 2008). Menurut Widyaningrat (2014) *locus of control* adalah tindakan dalam diri

seseorang dalam mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *locus of control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal*, dimana sebagian orang percaya bahwa mereka mengendalikan dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka menjadi penentu dari jalan hidup mereka sendiri serta memiliki tanggung jawab langsung atas apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka memiliki kinerja yang baik, maka mereka percaya bahwa hasil tersebut merupakan usaha dari masing-masing individu. Dan *locus of control eksternal*, Sementara sebagian orang lainnya memandang diri mereka sebagai orang tak berdaya yang kehidupannya ditentukan takdir, dikendalikan oleh kekuatan diluar dari dirinya yang sama sekali sedikit kemungkinannya mereka percaya bahwa juga terdapat pengaruh dari dalam dirinya. apabila mereka memiliki kinerja yang baik maka mereka akan percaya bahwa hal tersebut disebabkan oleh keberuntungan. Inilah yang kemudian disebut sebagai *Locus of Control External*.

Menurut Ayudiati (2010) kemampuan dalam menempatkan faktor internal dan eksternal yang tepat dalam menghadapi suatu kejadian mampu memberikan dampak yang baik bagi seseorang. *Locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif

dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang akan didapatkannya (Ridhawati dan Ibnu, 2014).

Locus of control merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya (Spector, et.al. : 2002). *Locus of control* adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada kepercayaan seseorang, yang menyebabkan hasil baik maupun buruk didalam hidupnya, baik secara umum maupun didalam area tertentu, misalnya seperti pekerjaan, kesehatan atau akademisi (Jha dan Bano, 2012).

2.1.2.2 Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut M. Nur Ghufron & Rini Risnawati (2013) terdapat perbedaan karakteristik diantara dua tipe tersebut, yaitu:

1. Locus Of Control Internal

- a. Suka bekerja keras.
- b. Memiliki inisiatif tinggi.
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.

2. Locus Of Control Eksternal

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c. Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar.

- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah.

Menurut penjelasan diatas dapat diketahui bahwa orang yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi akan merasa yakin bahwa dirinya memiliki kapabilitas yang mumpuni untuk mengendalikan kehidupannya, sedangkan orang yang memiliki *locus of control eksternal* yang tinggi melihat bahwa peristiwa yang terjadi semata-mata disebabkan oleh faktor kesempatan, nasib, keberuntungan, pengaruh orang-orang yang berkuasa serta kondisi-kondisi yang tidak mereka kuasai.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Locus of Control*

Locus of Control terbentuk pastinya juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan sekitarnya. Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu (Putri, 2018) yaitu:

- a. Faktor keluarga

Menurut M. Nur Ghufon dan Rini Risnawati (2013) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang

berbeda. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. (*locus of control eksternal*). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*).

b. Faktor Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

c. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control internal* yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

2.1.2.4 Manfaat *Locus of Control*

Dimensi-dimensi *locus of control* akan menghasilkan manfaat yang berbeda jika hanya memiliki dari salah satu aspek. Tetapi akan menjadi suatu keterkaitan yang seimbang apabila individu memiliki *locus of control* secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain (Ary dan Sriathi, 2019).

2.1.3 Konsep Self-Efficacy

2.1.3.1 Definisi Self-Efficacy

Self-Efficacy merupakan kemampuan manusia dalam mengetahui kemampuan dan kekurangan diri sendiri, *self-efficacy* sangat erat kaitannya dengan kontrol terhadap diri sendiri, setiap manusia dilahirkan memiliki kemampuan untuk mengenali diri sendiri, baik terlahir atau muncul secara alamiah dari pengalaman hidup maupun dari bantuan lingkungan sekitar (Medhayanti, 2015).

Lunenburg (2011) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self-efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu (Robbins, 2008).

Sedangkan menurut Menurut Sivandani, Koohbani dan Vahigi (2013) mengemukakan bahwa *self efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi mereka sendiri dan berperilaku. Adapun Helmi dan Elita (2013) berpendapat jika *self-efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikann dengan baik.

Menurut definisi-definisi yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu atas kapabilitas yang dimiliki dalam hal melakukan pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan sesuatu untuk menjadikan kejadian-kejadian disekitarnya menjadi lebih baik, sedangkan seseorang yang tingkat *self efficacy*-nya rendah akan

menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Pada situasi yang lebih rumit, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah terhadap tugasnya sementara seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan terus berusaha bekerja lebih keras untuk menghadapi tantangan yang ada.

2.1.3.2 Dimensi Self Efficacy

Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu level, strength dan generality. Menurut Flora Puspitaningsih (2016), berikut ini adalah dimensi dari *self efficacy*:

1. Dimensi Level

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau

aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. Dimensi Strength

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung.

Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. Dimensi Generality

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan

kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

2.1.3.3 Indikator Self Efficacy

Menurut Lunenberg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

1. Tugas yang menantang
2. Pelatihan
3. Kepemimpinan yang mendukung

b. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

1. Kesuksesan rekan kerja
 2. Kesuksesan perusahaan
- c. Persuasi verbal (Verbal Persuasion)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang

dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

1. Hubungan atasan dengan pegawai
 2. Peran pemimpin
- d. Keadaan fisiologis (Emotional Cues)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu :

1. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
2. Keinginan sukses mencapai tujuan

2.1.4 Konsep Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang artinya adalah prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang. Kinerja menjadi dasar penilaian bagi suatu organisasi untuk menentukan apakah tujuan organisasinya ini telah tercapai atau belum. Kinerja adalah hasil kerja atau usaha yang sudah dilakuakn dan telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tanggung

jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang karyawan dalam membantu organisasi mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi berjalan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Jufrizen & Intan (2021) kinerja karyawan merupakan suatu cara untuk mengetahui dan menentukan perkembangan suatu perusahaan, dan kinerja merupakan ukuran kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Menurut Raymond (2013) kinerja karyawan adalah tingkatan atau penilaian dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan. Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi (Raymond, 2013).

Pendapat lain dari Dessler, (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang dapat dinilai dengan

mengevaluasi kinerja dari karyawan selama masa kerjanya kemudian ditinjau menggunakan standar kinerja dari karyawan tersebut.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Widyawati dan Karwini (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan usaha dimana karyawan mampu melaksanakan segala tugas atas dorongan diri sendiri, mampu bekerja dan bertindak secara bebas, mengeluarkan ide kreatif dan solutif tanpa ada batasan, dan mampu secara percaya diri mengubah lingkungan sesuai tujuannya yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu keyakinan dalam diri karyawan untuk mematuhi dan mengikuti aturan perusahaan, setuju dan berusaha menjalankan tujuan-tujuan perusahaan, setia, dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu dekat maupun diluar perjanjian kontrak.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1994) yang merumuskan bahwa:

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dari karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ superior, very superior dan gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individu yang terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
- a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

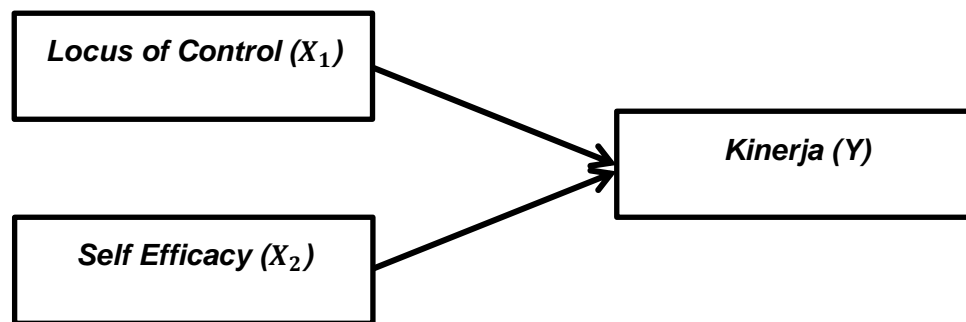
Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Leony Titania Hersita (2021)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	<i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja

	Empiris Pada Cv. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang)	karyawan.
Shafa Dhea Aziziyah (2022)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang	<i>Self efficacy dan Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nur Azmi Akmalia (2020)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> (Lokus Kendali), <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor	<i>Locus of Control</i> , dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Riska Annisa Putri (2018)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Internal Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Primajasa Bandung	<i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Amali Mutamimah (2019)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Surabaya	<i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sulvina Syarif (2020)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar	<i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan dari terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penulis, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pikir yang diajukan dari penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual

(Sumber: Penulis, 2022)

Variabel Independen (X₁, X₂) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya atau biasa disebut variabel bebas, dalam hal ini variabel *locus of control* dan *self efficacy*. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau biasa disebut variabel terikat, dalam penelitian ini adalah kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja tenaga perawat umum di RS Tajuddin Chalid Makassar.

2.4 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada latar belakang permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁= *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H₂ = *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H₃= *Locus of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.