

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Afriyana Amelia Nuryadin¹, Nabila Azzahra², Sriyani Windarti³

^{1,2,3} Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar

Corresponding Author : afriyana.enho@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Kata Kunci : Self Efficacy, Locus Of Control, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

Menerima : 23 Juli 2025

Direvisi : 26 Juli 2025

Diterima : 30 Juli 2025

©2025 Azzahra, Nuryadin, Windarti: Ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah ketentuan ketentuan [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Latar belakang. Pelayanan perawatan memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan Kesehatan. Dalam hal ini perawat menjadi pihak yang berfokus pada pemberian asuhan keperawatan baik individu keluarga dan masyarakat. Kinerja keperawatan diukur berdasarkan hasil pencapaian pelaksanaan standar kinerja dalam pelayanan keperawatan. Keyakinan diri (*Self Efficacy*) dan pengontrolan diri (*Locus Of Control*) dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja . kinerja yang optimal dapat dicapai ketika perawat memiliki keterampilan dan motivasi yang memadai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja perawat di rumah sakit bhayangkara makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dengan sampel yang ditentukan dengan rumus slovin yaitu 161 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dengan uji *Chi-square* dan multivariat dengan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian dan kesimpulan menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan ($0,012 < 0,05$). *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$). Dan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat dengan nilai $F_{hitung} 16,550 > F_{tabel} 3,05$. Saran kepada perawat Rumah Sakit Bhayangkara Makassar untuk tetap mempertahankan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* nya dalam proses pemberian pelayanan kepada pasien sehingga pasien puas dan loyal untuk berobat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menjamin kualitas hidup masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan beberapa pelayanan diantaranya pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Dalam hal ini, perawat memiliki posisi sentral sebagai tulang punggung pelayanan kesehatan yang memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam secara berkesinambungan, menjadikan mereka sebagai tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien (Muti & Gustina, 2022).

Fenomena kinerja perawat di Indonesia menunjukkan kondisi yang memerlukan perhatian serius. Data menunjukkan bahwa tingkat kinerja perawat secara profesional di Indonesia pada tahun 2020 hanya mencapai 65% dari total 100%, masih jauh dibawah standar global yang mencapai 80% (Khairani, 2021). Kondisi ini diperkuat oleh temuan empiris di berbagai rumah sakit Indonesia, seperti penelitian Hernika (2015) di Rumah Sakit Umum Cut Nyak Dien Meulaboh yang menunjukkan kinerja perawat dalam kategori kurang mencapai 54,2%, dan penelitian Tulasi (2021) di RSUD Kefamenanu yang menunjukkan kinerja kerja kurang sebesar 55,1% (Amaliah et al., 2024). Fenomena ini mencerminkan adanya gap antara harapan kinerja optimal dengan realitas di lapangan.

Secara teoritis, kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis yang kompleks. *Self Efficacy*, sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas yang sulit atau perilaku yang menuntut (Schwarzer et al, 2015 dalam Sitanggan, 2023), menjadi faktor krusial dalam menentukan bagaimana perawat mengatasi tantangan dan menyelesaikan masalah dalam situasi sulit. Demikian pula dengan *Locus of Control*, yang didefinisikan sebagai kemampuan seseorang melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu dengan mendisiplinkan kemauan atau dorongan-dorongan dalam diri seseorang (Abdullah et al., 2022 dalam Andini et al., 2023). Kedua konstruk psikologis ini memiliki potensi besar dalam mempengaruhi kualitas kinerja perawat.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja. Penelitian Kabakoran et al. (2023) di Rumah Sakit Labuang Baji membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $4,239 > 1,717$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, penelitian Syarif (2020) di RSUD Haji Makassar menunjukkan bahwa baik *Self Efficacy* maupun *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Namun, penelitian Sahir (2022) menemukan hasil yang berbeda, dimana *Locus of Control* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Rumah Sakit Bhayangkara Kota Makassar, sebagai satu-satunya rumah sakit kepolisian yang memiliki lokasi strategis dan terus meningkatkan kualitas pelayanannya, menjadi konteks yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan data yang diperoleh, standar indikator mutu setiap tahunnya semakin meningkat, yang tentunya menuntut kinerja perawat yang optimal. Kondisi ini menciptakan tekanan dan tantangan tersendiri bagi perawat dalam menjalankan tugasnya, sehingga faktor *Self*

Efficacy dan *Locus of Control* menjadi sangat relevan untuk dikaji.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Secara spesifik, penelitian ini akan mengkaji signifikansi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja perawat, menganalisis pengaruh signifikansi *Locus of Control* terhadap kinerja perawat, serta mengevaluasi pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja perawat. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang dinamika psikologis yang mempengaruhi kinerja perawat dalam konteks pelayanan kesehatan modern.

TINJAUAN PUSTAKA

H1: Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja perawat

Teori Pendukung: Menurut Bandura (1997), *Self Efficacy* mempengaruhi perilaku individu melalui empat proses: kognitif, motivasi, afektif, dan selektif. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan gigih dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian Pendukung:

1. **Fakhar et al. (2022)** menunjukkan bahwa *Self Efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan mengatasi hambatan memiliki dampak positif terhadap kinerja.
2. **Taraju (2021)** menyatakan bahwa kepercayaan diri (*Self Efficacy*) merupakan elemen krusial dalam kompetensi individu saat melaksanakan tugas tertentu, yang akan memengaruhi keputusan, tujuan, penyelesaian masalah, dan tekad dalam usaha mereka.
3. **Sundawa et al. (2023)** menjelaskan bahwa pembentukan *Self Efficacy* berakar pada pengalaman kerja, dimana semakin lama seseorang bekerja dan memiliki pengalaman positif, semakin tinggi *Self Efficacy* dalam pekerjaan tertentu.

Terdapat 3 dimensi *Self Efficacy* yang dilihat dari indikator (Widiawaati, 2022), dimana indikator tersebut yaitu;

- 1) Magnitude atau keyakinan dalam mengendalikan kesulitan suatu tugas untuk mencapai penyelesaiannya.
 - a) Harapan efikasi terhadap tingkat kesulitan tugas.
 - b) Evaluasi opsi perilaku yang akan diuji.
 - c) Penyesuaian perilaku dengan perubahan dalam tugas.
 - d) Adaptasi dan menghadapi tugas-tugas yang sulit secara langsung.
- 2) Generality berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas atau bidang tertentu yang sedang dihadapinya.
 - a) Perilaku yang melibatkan sejumlah aktivitas yang beragam.
 - b) Perilaku yang terjadi dalam berbagai situasi yang berbeda.
- 3) Strength adalah tingkat kekokohan seseorang dalam keyakinannya.
 - a) Keyakinan efikasi yang kokoh.
 - b) Menilai bahwa dirinya mampu menuntaskan tugas.

- c) Keyakinan yang teguh untuk bertahan dalam usahanya.
- d) Memiliki keyakinan terhadap kesuksesan dalam pekerjaannya.

H2: Terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja perawat

Teori Pendukung: Teori *Locus of Control* oleh Rotter menjelaskan bahwa individu dengan Internal *Locus of Control* percaya bahwa hasil yang dicapai dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan diri sendiri, sedangkan individu dengan External *Locus of Control* percaya bahwa hasil dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti nasib atau keberuntungan.

Penelitian Pendukung:

1. **Crider (2003)** dalam Sitanggan (2023) menunjukkan bahwa individu dengan Internal *Locus of Control* memiliki karakteristik: menikmati pekerjaan keras, memiliki inisiatif tinggi, selalu mencari solusi masalah, dan meyakini bahwa keberhasilan memerlukan usaha sungguh-sungguh.
2. **Ary dan Sriathi (2019)** dalam Amilia (2023) menjelaskan bahwa karyawan dengan Internal *Locus of Control* tidak selalu bergantung pada bantuan orang lain karena percaya bahwa keberhasilan tergantung pada usaha dan kemampuan sendiri.

Penelitian yang Menunjukkan Variasi:

3. **Situmorang (2023)** menjelaskan bahwa *Locus of Control* dapat berubah seiring waktu tergantung pada faktor lingkungan, usia, jenis kelamin, keluarga, dan status sosial. Berikut adalah indikator dari *Locus of Control* menurut (Ghufron & Risnawati, 2015) dalam (Situmorang, 2023) ;
 - 1) *Locus Of Control* Internal (a)Kemahiran (b)Keinginan
 - 2) *Locus Of Control* Eksternal
 - (a) Takdir
 - (b) Pengaruh dari Individu Lain

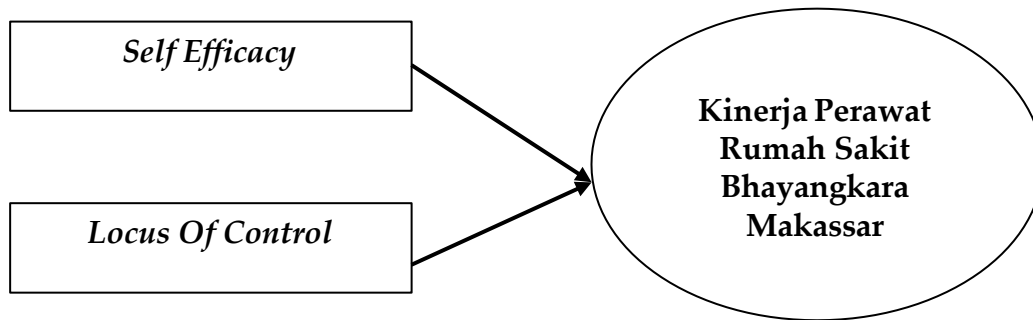
H3: Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan terhadap kinerja perawat

Teori Pendukung: Kombinasi *Self Efficacy* dan *Locus of Control* dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karena:

1. *Self Efficacy* memberikan keyakinan terhadap kemampuan
2. *Locus of Control* memberikan orientasi tentang sumber kontrol atas hasil kerja

Implikasi Teoritis: Perawat yang memiliki *Self Efficacy* tinggi dan Internal *Locus of Control* akan menunjukkan kinerja optimal karena:

1. Yakin terhadap kemampuan menjalankan tugas keperawatan (*Self Efficacy*)
2. Percaya bahwa hasil kerja dipengaruhi oleh usaha sendiri (Internal *Locus of Control*)
3. Termotivasi untuk bekerja keras dan gigih menghadapi tantangan Berdasarkan indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012):
 1. **Kuantitas:** Dipengaruhi keyakinan kemampuan dan kontrol internal
 2. **Kualitas:** Didorong oleh *Self Efficacy* dan tanggung jawab internal
 3. **Ketepatan waktu:** Hasil dari keyakinan diri dan orientasi kontrol internal
 4. **Kehadiran:** Mencerminkan komitmen dari kombinasi kedua variabel
 5. **Kemampuan bekerja sama:** Dipengaruhi keyakinan sosial dan orientasi kontrol



Gambar 1 Kerangka Konsep

Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan (JMBK)
Vol. 2, No.1, 2025

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar pada tahun 2024, sebanyak 272 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 161 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan melalui dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen atau data yang telah tersedia di rumah sakit.

Pengolahan data dilakukan melalui lima tahap, yaitu: editing (pemeriksaan data), coding (pemberian kode), scoring (pemberian nilai), entry data, dan cleaning data (pembersihan data dari kesalahan). Analisis data dilakukan dalam tiga tahap yaitu Analisis univariat, untuk mendeskripsikan masing-masing variabel secara frekuensi dan persentase. Analisis bivariat, untuk menguji hubungan antar dua variabel menggunakan uji Chi-square. Analisis multivariat, untuk melihat pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan regresi linear berganda. Sebelum dilakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian signifikansi model dilakukan dengan uji F, sedangkan besar pengaruh masing-masing variabel independen diukur melalui uji koefisien determinasi (R^2). Data yang diperoleh selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan secara naratif dalam bentuk deskriptif.

HASIL

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Variabel Penelitian

1) *Self Efficacy*

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Self Efficacy Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

No	Self Efficacy	Jumlah	Persentase
1	Baik	149	92,5
2	Kurang Baik	12	7,5
	Total	161	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukn bahwa ditribusi responden berdasarkan variabel Self Efficacy di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dari 161 responden, paling banyak pada kategori Baik yakni 149 (92,5 %) responden.

2) Locus Of Control

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasar Variabel Locus Of Control Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

No	Locus Of Control	Jumlah	Persentase
1	Baik	148	91,9
2	Kurang Baik	13	8,1
	Total	161	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel Locus Of Control di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar 161 reponden, paling banyak pada kategori Baik yakni 148 (91,9%) responden.

3) Kinerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

No	Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase
1	Baik	147	91,3
2	Kurang Baik	14	8,7
	Total	161	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar 161 responden, paling banyak pada kategori Baik yakni 147 (91,3 %) responden.

2. Analisis Bivariat

- Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Tabel 4. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

No	Self Efficacy	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Baik		Kurang Baik		N		
		n	%	n	%			
1	Baik	139	93,3	10	6,7	149	100,0%	0,012
2	Kurang Baik	8	66,7	4	33,3	12	100,0%	
	Total	147	91,3	4	8,7	161	100,0%	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa dari 161 responden, Sebagian besar berjumlah 149 responden yang menyatakan Self Efficacy di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar baik, dimana 139 (93,3%) responden menyatakan Self Efficacy yang baik terhadap kinerja perawat yang baik dan 10 (6,7%) responden menyatakan Self Efficacy yang baik terhadap kinerja perawat yang kurang baik. Sementara itu, 12 responden yang menyatakan Self Efficacy di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar kurang baik, dimana 8 (66,7%) responden menyatakan Self Efficacy yang kurang baik terhadap kinerja perawat yang baik dan 4 (33,3%) responden menyatakan Self Efficacy yang kurang baik terhadap kinerja perawat yang kurang baik.

b. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Tabel 5. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

No	Locus Of Control	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Baik		Kurang Baik				
		n	%	n	%	N	%	
1	Baik	139	93,9	9	6,1	148	100,0%	0,002
2	Kurang Baik	8	61,5	5	38,5	13	100,0%	
	Total	147	91,3	14	8,7	161	100,0%	

Sumber : Data Primer

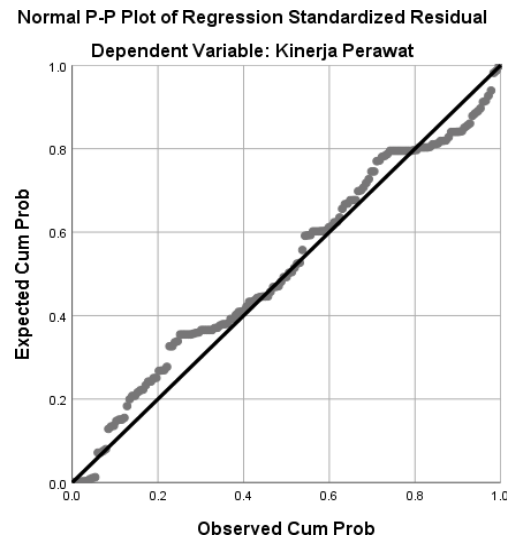
Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa dari 161 responden, Sebagian besar berjumlah 148 responden yang menyatakan *Locus Of Control* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar baik, dimana 139 (93,9%) responden menyatakan *Locus Of Control* yang baik terhadap kinerja perawat yang baik dan 9 (6,1%) responden menyatakan *Locus Of Control* yang baik terhadap kinerja perawat yang kurang baik. Sementara 13 responden yang menyatakan *Locus Of Control* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar kurang baik, dimana 8 (61,5%) responden menyatakan *Locus*

Of Control yang kurang baik terhadap kinerja perawat yang baik dan 5 (38,5%) responden menyatakan *Locus Of Control* yang kurang baik terhadap kinerja perawat yang kurang baik.

3. Analisis Multivariat

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P – P Plot

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas grafik P – P Plot bahwa penyebaran data mengikuti garis lurus, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.99389113
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.070
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		.051

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diatas, menunjukan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov Test* dengan pendekatan *Asymptotic* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,000 dimana hasil tersebut $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak berdistribusi normal. Tetapi apabila asumsi normalitas data tidak terpenuhi dalam pendekatan *Asymptotic*, solusi lainnya dapat menggunakan pendekatan *Monte Carlo*. Dimana dari hasil pendekatan *Monte Carlo* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,051 yang berarti $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,845	1,183	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Locus Of Control</i>	0,845	1,183	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diatas, menunjukan bahwa hasil uji *multikolinearitas* dari seluruh variabel independen tidak ada yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ yang berarti tidak ada koleransi antara variabel independen. Sedangkan nilai VIF juga menunjukan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi *multikolinearitas*.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Variabel	Sig.	Kriteria	keterangan
<i>Self Efficacy</i>	.357	$< 0,5$	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Locus Of Control</i>	.233	$< 0,5$	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data Primer

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.460	4.942	
	<i>Self Efficacy</i>	.202	.115	.133
	<i>Locus Of Control</i>	.605	.110	.417

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25,460 + 0.202 (X1) + 0.605 (X2) + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa ;

- Nilai Kostanta adalah 25,460, artinnnya jika *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* nilai kosten atau diasumsiakan sama dengan 0, maka nilai kinerja perawat sebesar 25,460.
- Koefisien *Self Efficacy* adalah 0.202, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1 % variable *Self Efficacy* akan menyebabkan kenaikan pada kinerja perawat sebesar 0.202.
- Koefisien *Locus Of Control* adalah 0.605, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1 % variable *Locus of Control* akan menyebabkan kenaikan pada kinerja perawat sebesar 0.605.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 10. Hasil uji simultan (uji F)

Ftabel	Fhitung	Sig.	Keterangan
3.05	24.279	0.000	Terdapat pengaruh simultan

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 24.279 > Ftabel 3,05 dengan derajat bebas (df) = n-k (pada penelitian ini df = 161-2 =159), dan diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel *Self Efficacy* dan *Locus of control* secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat, maka hipotesis (Ha) diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil uji koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.485	0.235	0.225

Sumber : Data Primer

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R Square yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,235 atau 23,5 %. Hal ini berarti bahwa kinerja perawat sebesar 23,5 % dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control*. Adapun 76,5 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,012, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Hal ini berarti dengan *Self Efficacy* yang tinggi maka hal tersebut akan cenderung meningkatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat dengan *Self Efficacy* yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan keyakinan perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Dimana perawat lebih percaya diri dalam menangani situasi yang menantang dan membuat keputusan klinis yang penting. Serta dengan kepercayaan diri ini menjadi motivator internal yang kuat, sehingga mendorong perawat untuk bekerja lebih giat dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Serta mencari solusi inovatif, dan mempertahankan kualitas pelayanan yang tinggi. Perawat juga lebih dapat mengatasi tekanan kerja, berinteraksi lebih efektif dengan pasien, dan bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung & Ratnawili, 2020 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. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa dirinya memiliki manfaat bagi orang lain, memiliki kualitas dalam bekerja, mampu melakukan pekerjaan dengan baik maka seorang perawat akan bekerja dengan baik.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,002, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Locus Of Control* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Hal ini dibuktikan dengan perawat

di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, memiliki rasa tanggung jawab atas hasil kerja mereka dan lebih termotivasi untuk bekerja keras, belajar, dan meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Perawat juga cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi masalah, mengambil inisiatif dalam merawat pasien, dan berani membuat keputusan yang cepat ketika dibutuhkan. Dengan *Locus Of Control* yang tinggi, perawat lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru, karena mereka percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil melalui usaha mereka sendiri. Serta Perawat akan menerima umpan balik secara positif dan melihatnya sebagai kesempatan untuk perbaikan diri, sehingga mereka lebih cepat belajar dari kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Z. Siregar & Siregar, 2024 di Rumah Sakit Haji Medan, menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh *Locus Of Control*. Hipotesis *Locus Of Control* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh t-statistik sebesar 4,567 dan nilai p-value sebesar 0,000, sesuai dengan analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Hasil penelitian ini di rumah sakit Bhayangkara Makassar mendapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} 24.279 > F_{tabel} 3,05$ dengan derajat bebas (df) = $n-k$ (pada penelitian ini $df = 161-2 = 159$), dan diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan *Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* secara simultan terdapat pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja perawat di rumah sakit Bhayangkara Makassar, keduanya memiliki kaitan masing-masing terhadap kinerja perawat. Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi, cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat dan sesuai target yang ditentukan. Begitu juga dengan individu yang memiliki *Locus Of Control* yang tinggi, ia akan merasa aman terhadap pekerjaannya dan ia akan mengontrol emosinya ketika dalam menyelesaikan tugasnya (Jumiati & Kartiko, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang sangat baik. Kombinasi dari keyakinan diri yang kuat dan perasaan memiliki kendali atas hasil kerja mereka meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja. Perawat dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung mengambil inisiatif, mencari peluang untuk pengembangan diri, dan beradaptasi dengan perubahan.

Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan (JMBK)
Vol. 2, No.1, 2025

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamzah, 2022 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 147,961 > F_{3,05}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka ditakrik kesimpulan dari penelitian ini mengenai "Pengaruh *Self*

Efficacy dan

Locus Of Control terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Makassar”,
adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.
2. Terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.
3. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

B. Saran

1. Diharapkan kepada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar terus meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuannya dalam melakukan tugasnya, dengan cara meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta menjaga kinerja yang baik. Dengan demikian, pasien akan merasa puas dan loyal dalam memilih Rumah Sakit Bhayangkara sebagai tempat berobat.
2. Diharapkan kepada para perawat di Rumah Sakit Bhayangkara terus meningkatkan kemampuannya dalam mengontrol dirinya, dengan cara mengendalikan emosi dan pikiran saat bekerja terutama dalam situasi stres tinggi. Program pelatihan manajemen stres dan pengembangan keterampilan interpersonal bisa diadakan secara rutin untuk membantu perawat menjaga keseimbangan emosional, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.
3. Diharapkan agar perawat di Rumah Sakit Bhayangkara meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Ini bisa dicapai melalui program pembelajaran berkelanjutan, seminar dan mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia medis. Selain itu, perawat diharapkan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, serta secara aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang mereka. Dengan demikian, pelayanan yang diberikan dapat lebih optimal dan mampu meningkatkan kepuasan pasien maupun keluarga pasien.

REFERENSI

- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. *OSN Print*, 1(1), 1–63. <https://osf.io/Preprints/38kt4/>
- Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2019). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Perawat Psikiatri Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(2), 29–39. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/JPM/Article/View/1094>
- Amaliah, N., Patmisari, B., & Aripin, Z. (2024). Pengetahuan Dan Masa Kerja Berhubungan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di RSUD Di Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 11(1), 39–47.
- Amila, D. I. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life Dan Internal

- Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. *STIE Putra Bangsa*, 1–11.
- Amilia, A. A. (2023). *Pengaruh Locosn of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Tadjuddin Chalid Makassar*.
[Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/26501/%0Ahttp://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/26501/2/A021191152_Skripsi_09-05-2023 Bab 1-3.Pdf](http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/26501/%0Ahttp://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/26501/2/A021191152_Skripsi_09-05-2023%20Bab%201-3.Pdf)
- Andini, Titing, A. S., & Ismanto. (2023). *Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah*. 1(6), 190–201. [Https://Doi.Org/10.59841/Intellektika.V1i6.495](https://doi.org/10.59841/Intellektika.V1i6.495)
- Andrew, G. (2022). *Hubungan Self Efficacy, Self Esteem Dan Self Care Dengan Kualitas Hidup Pasien Stroke Di Ruang Rawat Inap Gedung B Rumah Sakit Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi Tahun 2022*. 8.5.2017, 2003–2005. [Www.Aging-Us.Com](http://www.Aging-Us.Com)
- Anggraini, K. S. (2022). *Gambaran Pelaksanaan Pengembangan Sdm Perawat Di Rsud Prof. Dr. Ma. Hanafiah Sm. Batusangkar Tahun 2022*. *D-lji Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan*, 8.5.2017, 2003–2005. [Www.Aging-Us.Com](http://www.Aging-Us.Com)
- Arsita, I. D., Maulidia, R., Sari, N. L., & Arsita, I. D. (2023). *Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Motivasi Kerja Perawat*. 12, 1–14.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. [Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P02](https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P02)
- Basir, N. P., Andyanie, E., & Nurgahayu. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar*. *Window Of Public Health Journal*, 3(6), 1870–1880.
- Basuki, H. (2020). *Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Dengan Literasi Keuangan Pelaku Usaha Burjo Di Kawasan Universitas Negeri Semarang*. 21(1), 1–9.
- Fakhar, M. R., Fien Zulfikarijah, & Sandra Irawati. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Relawan Covid-19 Di SRPB Kota Pasuruan*. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 1(2), 28–36. [Https://Doi.Org/10.59001/Pjeb.V1i2.32](https://doi.org/10.59001/Pjeb.V1i2.32)
- Fauzi, R., Kusyairi, A., & Hamim, N. (2023). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Asembagus Kabupaten Situbondo Tahun 2023*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendikia*, 2(10), 296–309. [Https://Journal-Mandiracendikia.Com/Jikmc](https://journal-mandiracendikia.com/jikmc)
- Fikrayana. (2020). *Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makasar Tahun 2020*. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 1–51.
- Fikri, R. (2024). *Faktor Effecting Nurse Performance At Ibnu Sina Hospital Makassar*. 1, 4–6.
- Friandi, R., & Fatriona, E. (2023). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Sungai Penuh*. 3, 1879–1888.
- Hamzah, N. A. (2022). *Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Perawat Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Rumah Sakit RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa*.
- Handayani, I. S. S., Sulisetyawati, S. D., & Adi, G. S. (2017). *Hubungan Antara Self Efficacy*

- Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Igd Dan Icu-Iccu Rsud Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. 002, 0–8.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, Pub. L. No. 38 (2014). File:///C:/Users/USER/Downloads/Uu-Nomor-38-Tahun- 2014-Tentang-K.Pdf
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal Of Teaching And Learning*, 1(1), 32–44. <https://doi.org/10.59373/Academicus.V1i1.5>
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. 4, 1–9.*
- Muti, R., & Gustina. (2022). *Therapeutic Communication Relations , Attitudes And Nurse Performance On Patient Satisfaction In Internal Care Rooms At Lasinrang General Hospital Pinrang Regency Year 2022. 2(1), 52–61.*
- Nazura. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Riau.*
- Nugroho, A. P., & Indonesia, U. I. (2022). *Metode Pengumpulan Data (Issue October).*
- Pangastuti, L. A. (2022). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs) Pada Pelayanan Unit Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Dungus (Rsud) Dengan Menggunakan Metode Hot-Fit. *Perekam Dan Informasi Kesehatan, 8.5.2017, 2003–2005. Wwww.Aging-Us.Com*
- Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokasi, M. (2014). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014. 2010, 1–46.*
- Purnawati, T. G. (2018). Hubungan Antara Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi, 15–35.*
- Rahadini, D. (2023). *Pengaruh Locus Of Control Dan Financial Knowledge Terhadap Financial Behavior Dalam Perspektif \ Ekonomi Islam. Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/24367/%0Ahttp://Repository.Radenintan.Ac.Id/24367/1/SKRIPSI %28COVER BAB I - II %26 DAPUS%29.Pdf*
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. *Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.*
- Rizal, A. S. S. (2020). *Peran Subjective Well-Being Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.*
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian.*
- Siregar, E., & Anggina, R. N. (2020). *Pengaruh Keptibadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. 5(11), 1–10.*
- Siregar, Z., & Siregar, N. Z. (2024). *Pengaruh Locus Of Control, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Pegawai UPTDK Rumah Sakit Umum Haji Medan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. 22(1), 113–124.*
- Sitanggan, J. S. U. (2023). *Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Kedisiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Upt Puskesmas Padang Bulan.*
- Situmorang, I. R. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Dalam*

- Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cassano Café Medan. *Niagaawan*, 12(1), 45.
<https://doi.org/10.24114/Niaga.V12i1.43865>
- Sofi'ah, F. (2023). Hubungan Self Efficacy Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember. In *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan* (Vol. 13, Issu
<https://journals.ums.ac.id/index.php/BIK/article/view/4490>
- Sundawa, R. D., Nurdin, & Zahiditrino, W. (2023). *Hubungan Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Isykariman Property Syariah*. 1(1), 11-25.
- SYARIF, S. (2020). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar. *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 82-95.
- Taraju, R. (2021). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Pada Perawat Covid-19 Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar*.
- Tossa, T., Rina, R., & Hafipah, H. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *YUME : Journal Of Management*, 6(1) 218.
<https://doi.org/10.37531/Yum.V6i1.3542>
- Triasih, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat Rsud Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. *Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 8.5.2017, 2003-2005. www.Aging-Us.Com
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. (2009).
- Walangara, H. U. K., Widuri, & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 71-78.
- Widiawaati, A. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri, Locus Of Control, Orientasi Wirausaha Dimediasi Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Wirausaha*. 1-346.