

ORIGINAL ARTICLE

HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT

Irma Dian Arsita^{1*}, Rahmawati Maulidia², Nining Loura Sari³

^{1,2,3} STIKES Maharani Malang

Corresponding author:

Irma Dian Arsita

STIKES Maharani Malang

Email: irmadianarsitajurnal@gmail.com

Article Info:

Dikirim: 11 Juli 2022

Ditinjau: 15 Maret 2023

Diterima: 30 Maret 2023

Abstract

Work motivation is the power that encourages people to be moved to achieve a goal. Locus of control is one of the factors that influence the motivation of nurses in doing their work. This study aims to determine the relationship between locus of control with the work motivation of nurses. This correlation study was carried out in December 2021 for all nurses in the inpatient rooms (F and H) of Wawa Husada Kepanjen Hospital. The sampling technique of this research is non-probability sampling with total sampling method so that the sample is the entire population, namely 50 respondents. Data collection techniques used locus of control questionnaires and work motivation questionnaires, using the Spearman Rank test data analysis method with SPSS 25. This study proved that 18 respondents (36%) had high locus of control with high work motivation and 32 respondents (64%) have high locus of control with moderate work motivation. In this study the majority of respondents had moderate work motivation, this could happen if someone tended to have a higher external locus of control than an internal locus of control. The results of the Spearman rank test obtained a value of $p = (0.00) < (0.05)$ which means that there is a significant relationship between locus of control and the work motivation of nurses. In this study, the meaning of the correlation coefficient is moderate (0.576) and positive, that is, the higher the locus of control, the higher the work motivation of nurses. A high and balanced locus of control is related to the attitude of a nurse in increasing work motivation and the individual is able to control himself to become a better person.

Keywords : Locus of control; Work motivation; Nurse.

Abstrak

Motivasi kerja adalah kekuatan yang memberikan dorongan kepada manusia agar tergerak untuk mencapai suatu tujuan. Locus of control menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara locus of control dengan motivasi kerja perawat. Penelitian korelasi ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021 pada seluruh perawat di ruang rawat inap (F dan H) Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen. Teknik sampling penelitian ini adalah jenis nonprobability sampling dengan metode total sampling sehingga sampel adalah keseluruhan dari populasi yaitu 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner locus of control dan kuesioner motivasi kerja, dengan metode analisa data uji Spearman Rank dengan SPSS 25. Penelitian ini membuktikan sebanyak 18 responden (36%) memiliki locus of control tinggi dengan motivasi kerja tinggi dan 32 responden (64%) memiliki locus of control tinggi dengan motivasi kerja sedang. Pada penelitian ini mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang sedang, hal ini dapat terjadi jika seseorang cenderung memiliki locus of control eksternal lebih tinggi daripada locus of control internal. Hasil uji Spearman rank didapatkan nilai $p = (0,00) < (0,05)$ dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara locus of control dengan motivasi kerja perawat. Dalam penelitian ini makna koefisien korelasi yang sedang (0,576) dan positif yaitu semakin tinggi locus of control maka motivasi kerja perawat semakin meningkat. Locus of control yang tinggi dan seimbang berkaitan dengan sikap seorang perawat dalam meningkatkan motivasi kerja dan individu tersebut mampu mengendalikan dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Kata Kunci : Locus of control; Motivasi kerja; Perawat.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah kekuatan yang memberikan dorongan kepada manusia agar tergerak untuk mencapai suatu tujuan, meliputi motivasi prestasi (*achievement motivation*), motivasi afiliasi (dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial), motivasi kompetensi (dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, keterampilan pemecahan masalah dan inovatif) dan motivasi kekuasaan (dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi). Stanford mengungkapkan bahwa *motivation as an energizing condition of the organism of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class* “motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu” (Taruh, 2020).

Tekanan pekerjaan yang berlangsung lama dapat menimbulkan stres kerja sehingga berpengaruh dalam motivasi kerja perawat. Contoh nyatanya ditemukan di Rumah Sakit Wawa Husada. Ketika terdapat pasien baru yang akan masuk rawat inap sering kali ruangan belum siap untuk digunakan. Hal tersebut disebabkan karena ruangan belum dirapikan dan masih ada tindakan lain setelah digunakan oleh pasien sebelumnya. Sedangkan dari IGD maupun rawat jalan selalu telepon berulang kali untuk segera mengirim pasien yang terkesan tergesa-gesa. Tekanan kerja yang dirasakan secara terus-menerus ini menyebabkan perawat merasakan kelelahan secara berlebihan ketika bekerja, terutama jika jumlah pasien tidak seimbang dengan jumlah perawat yang berdinam saat *shift*. Hal ini menyebabkan perawat tidak antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya, pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak lengkap dan kurangnya semangat dalam melakukan tindakan keperawatan yang terbaik untuk pasien sehingga timbul ketidakpuasan dalam penilaian pasien (Pongantung, dkk. 2018)

Dalam motivasi kerja sesuatu yang menjadi faktor penting dalam diri perawat adalah *locus of control*. *Locus of control* memiliki peran dalam motivasi karena dipercaya menjadi konsep yang berkontribusi pada kualitas performa atau kinerja seseorang. Artinya *locus of control* berorientasi pada respons yang berkelanjutan menjadi serangkaian aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dalam diri. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah dan Mahyuni (2018) tentang *Locus of control* menjelaskan bahwa *Locus of control* merupakan keyakinan seorang terhadap keberhasilannya dalam mencapai berbagai hal, baik atas usahanya sendiri atau faktor lain dari luar yang mendukung. *Locus of control* adalah keterkaitan antara tindakan seseorang dengan hasil yang didapatkan. *Locus of control* berhubungan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri melekat pada dirinya. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada *locus of control* yaitu faktor usia dan jenis kelamin, faktor keluarga, dan faktor sosial. *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal yang cenderung mendominasi berupa perasaan mempunyai kekuatan atau peran terhadap segala hal dalam kehidupannya dan *locus of control* eksternal akan keyakinan bahwa segala hal yang didapatkan dalam kehidupannya berasal dari luar kendalinya yang dibagi menjadi 2 kategori yaitu *powerfull other* dan *chance*. Individu yang memiliki orientasi *powerfull other* berkeyakinan bahwa kehidupannya ditetapkan oleh berbagai orang di sekitarnya yang memiliki kekuasaan. Sedangkan individu yang berorientasi pada *chance* berkeyakinan bahwa segala hal yang terjadi dalam hidupnya sudah ditetapkan oleh takdir, nasib, keberuntungan, dan kesempatan. Individu yang menganggap dirinya rendah akan motivasi bekerja kemungkinan mempunyai *locus of control* yang rendah (Modise & Patient dalam Ary & Sriathi, 2019).

Locus of control sangat berhubungan dengan kemampuan individu dalam meningkatkan motivasi kerja yang baik. Salah satu kriteria *locus of control* internal yaitu individu tersebut akan selalu berusaha untuk bekerja keras. Individu harus mampu untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik terutama pada perawat. Motivasi kerja yang baik akan memberikan pengaruh pada hasil kerja yang baik. Motivasi kerja yang baik harus diimbangi dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kemampuan individu dalam memahami pekerjaannya sesuai teori dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, memiliki pengetahuan yang baik dapat memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga apa pun pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan seseorang yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan dapat dijalankan dengan baik karena keterampilan yang dimilikinya. Sikap (*attitude*) merupakan kemampuan seseorang menguasai emosinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tutur kata dan perilaku yang baik, sehingga individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan pokoknya (Taruh, 2020).

Motivasi kerja sangat membutuhkan *locus of control*, agar instansi mendapatkan keberhasilan dan terintegrasi dengan baik. Motivasi dapat memberikan suatu dorongan atau semangat pada seseorang untuk bekerja yang lebih baik (Tanjung dalam Nurdin, 2018). Lingkungan kerja sebagai salah satu sarana pendukung motivasi kerja individu dalam bekerja, yang apabila situasinya baik tentu motivasi kerja seseorang juga akan lebih baik. Seperti hubungan kerja yang baik antar rekan kerja dengan atasan, fasilitas yang tersedia sesuai kebutuhan kerja dan suasana bekerja yang nyaman. Maka keuntungan yang diperoleh instansi, motivasi

karyawan untuk bekerja meningkat. Jika lingkungan kerja dikelola dengan baik akan menguntungkan kedua belah pihak. Instansi dapat meminimalisir pembiayaan, kehadiran, jam kerja, kecelakaan tempat kerja dan kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Individu juga akan bekerja disiplin, sepenuh hati dan lebih terjaga konsentrasinya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik (Arista, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Carti (2013) terhadap 52 responden yaitu konselor di SMPN Se-Kabupaten Brebes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control* dengan motivasi konselor. Dengan semakin tingginya *locus of control* konselor, maka semakin tinggi pula motivasi konselor dalam memberikan layanan konseling perorangan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika (2018) terhadap 80 responden yang mengatakan bahwa motivasi, *locus of control* dan etika kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiza (2012), terhadap 92 mahasiswa PSIK Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan motivasi belajar mahasiswa. Mayoritas mempunyai *locus of control* internal yaitu 47 orang (51,1%) dan mempunyai motivasi belajar tinggi yaitu 44 orang (47,8%). Adanya hubungan antara kedua variabel disebabkan karena adanya kesinambungan antara *locus of control* dan motivasi belajar. Namun, belum ada yang meneliti hubungan antara *locus of control* dengan motivasi perawat, terutama di ruang rawat inap Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen

Hasil wawancara tentang motivasi kerja tanggal 2 Maret 2021 dengan 12 (100%) perawat di ruang RIF RS Wawa Husada didapatkan 8 (66,7%) perawat mengatakan motivasi kerja rendah dikarenakan

tingginya beban kerja melebihi kemampuan yang tersedia dan belum adanya pemilihan perawat terbaik yang diadakan setiap tahunnya, Adapun 4 (33,3%) perawat menyatakan masih rendahnya motivasi kerja perawat disebabkan rasa kekeluargaan yang kurang antara teman sejawat dan atasan dikarenakan sering terjadinya pergantian kepala unit, buka tutupnya ruangan sebagai ruang rawat inap biasa atau sebagai ruangan *grey* Covid-19 selama pandemi yang mengharuskan adaptasi kembali serta rendahnya penghargaan yang diterima. Penghargaan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kreativitas dan kinerja seseorang (Widhiastana, dkk. 2017). Kurang efektivitasnya timbang terima pasien di ruangan, dikarenakan banyaknya pasien belum seimbang dengan jumlah perawat yang jaga saat dinas, rata-rata satu perawat memegang 9-10 pasien dari jumlah total 37 tempat tidur pasien selain itu masih rendahnya dukungan dalam pengembangan karier perawat. Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (>50%) motivasi kerja perawat di ruang rawat inap F dan rawat inap H Rumah Sakit Wawa Husada masih berkategori rendah. Motivasi kerja yang baik, harus memiliki indikator dan pencapaian yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi, (1) pekerjaan itu sendiri, (2) prestasi yang diraih, (3) peluang untuk maju, (4) pengakuan orang lain, (5) tanggung jawab (Nastiti & Prasajo, 2018).

METODE

Rancangan penelitian adalah hasil akhir dalam tahapan keputusan yang ditetapkan agar penelitian dapat dilaksanakan. Pada penelitian ini adalah penelitian korelasi yang dilakukan untuk mengembangkan hubungan antar variabel dan menjelaskan hubungan yang ditemukan. Sesuai dengan tujuan penelitian, jenis

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian non-eksperimen yaitu studi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan jenis penelitian yang memfokuskan pada waktu pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada saat itu (Nursalam, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja perawat di ruang inap Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 dengan populasi sebanyak 50 orang yang merupakan perawat di ruang rawat inap F dan H Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap (F dan H) Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen dengan berjumlah 50 orang. Teknik sampling merupakan metode dalam pengambilan sampel dengan tujuan mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian (Nursalam, 2020). Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis *nonprobability* sampling dengan metode total sampling. *Nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka metode yang digunakan adalah total sampling atau sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai berbeda terhadap sesuatu. Selain itu, variabel merupakan konsep dari berbagai level abstrak yang didefinisikan sebagai suatu fasilitas untuk pengukuran dan memanipulasi suatu penelitian (Nursalam, 2020). Variabel independen sering disebut

sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam ilmu keperawatan, variabel bebas merupakan stimulus atau intervensi keperawatan yang diberikan kepada klien untuk mempengaruhi tingkah laku klien. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk diketahui hubungan atau pengaruhnya terhadap variabel lain (Nursalam, 2020).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Locus of control*. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam ilmu perilaku, variabel terikat adalah aspek tingkah laku yang diamati dari suatu organisme yang dikenai menekankan pada waktu pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada saat itu (Nursalam, 2020). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Instrumen dalam penelitian ini yaitu instrumen *locus of control* dan Instrumen motivasi kerja. Kedua instrumen tersebut telah lolos dalam uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada bulan September 2021. Hasil uji validitas didapatkan bahwa seluruh soal pada variabel *locus of control* 10 butir dan variabel motivasi kerja 10 butir dinyatakan valid. Nilai setiap item butir soal memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Di mana nilai dari r_{tabel} yang ditetapkan adalah $r_{tabel} = 0,576$. Sedangkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa instrumen telah dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji *Cronbach's Alpha* dengan nilai $r_{locus of control} = 0,946$ dan nilai $r_{motivasi kerja} = 0,894$.

Instrumen *locus of control* diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh (Agung & Ratnawili, 2020) yang diadopsi dari teori Rotter tahun 1966 dengan 10 pertanyaan menggunakan skala Likert yaitu 1= Sangat

Tidak Setuju (STS), 2= Tidak Setuju (TS), 3= Setuju (S), 4= Sangat Setuju (SS). Skor terendah jika menjawab semua item pertanyaan dengan skor 1 dan skor tertinggi jika menjawab semua item pertanyaan dengan skor 4. Skor maksimal adalah 40 sedangkan skor minimum adalah 10. Hasil perhitungan responden akan menggunakan rumus dari Azwar (2012). *Locus of control* dikategorikan tinggi, jika nilai $X \geq 25$ dan rendah, jika $X < 25$.

Instrumen motivasi kerja berpedoman pada kuesioner yang dikembangkan oleh Nursalam (2020). Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari 10 pernyataan dengan menggunakan skala *likert favorable* yaitu 1= Sangat Tidak Setuju (STS), 2= Tidak Setuju (TS), 3= Setuju (S), dan 4= Sangat Setuju (SS). Di mana nilai-nilai tersebut akan dikategorikan berdasarkan hasil perhitungan responden menggunakan rumus dari Azwar (2012) yang mempunyai motivasi kerja dengan kriteria rendah, sedang dan tinggi. Dalam melakukan penelitian, peneliti mengajukan permohonan ijin pada tanggal 15 Desember 2021 kepada KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK) RS WAVA HUSADA untuk mendapatkan persetujuan penelitian dengan nomor: SDN/2021/12/2873.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	26
Perempuan	37	74
Total	50	100
Usia		
20- 30 tahun	40	80
31-40 tahun	9	18
41-50 tahun	1	2

Total	50	100
Pendidikan		
D3	16	32
S1	34	68
Total	50	100
Masa Kerja		
< 5 tahun	35	70
> 5 tahun	15	30
Total	50	100

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, didapatkan data bahwa hampir seluruh responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 37 orang (74%). Usia responden pada penelitian ini berkisar 20-50 tahun. Responden terbanyak pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 40 (80%) responden dan pendidikan terakhir responden sebagian besar memiliki latar belakang S1 Keperawatan sebanyak 34 responden (68%). Hampir seluruh responden yaitu 35 orang (90%) memiliki masa kerja < 5 tahun.

Identifikasi *Locus of Control* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen

Tabel 2 Kriteria *Locus of control*

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	50	100
Total	50	100

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 Perawat di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen terdapat 50 responden dengan tingkat *locus of control* tinggi (100%). Responden yang digunakan pada penelitian ini memiliki rata-rata usia 28 tahun dengan usia terendah 20 tahun dan usia tertinggi adalah 41 tahun. Usia responden pada penelitian ini dapat dikategorikan usia dewasa awal. Masa dewasa awal adalah usia produktif yang masih dalam proses mencari kemandirian sehingga dipenuhi dengan masalah dan ketegangan emosi, periode isolasi sosial, periode

komitmen dan masa ketergantungan, perubahan nilai-nilai, kreativitas, dan menyesuaikan diri dengan pola hidup yang baru (Sudirjo & Alif, 2018).

Peneliti berasumsi berdasarkan pemberian kuesioner yang diisi oleh responden, nilai yang tertinggi terdapat pada kategori pernyataan “Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri, maka itu saya berpikir selektif mungkin”, responden dalam penelitian pada perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen dapat disimpulkan bahwa perawat kebanyakan memiliki *locus of control* yang tinggi pada kategori *locus of control internal*. Perawat secara pribadi sangat mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai masalah, tantangan, serta posisi di mana pun ia bekerja, sedangkan nilai terendah pada kuesioner didominasi pada kategori pertanyaan “memiliki perasaan tingkat keberhasilan tidak ditentukan oleh sosial”, hal ini menandakan bahwa *locus of control* pada perawat dapat memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan psikologi perawat, perawat memandang sosial sangat penting tetapi bukan merupakan faktor penentu suatu keberhasilan, faktor lingkungan tentunya juga berpengaruh terhadap peningkatan *locus of control* seorang perawat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Wallston, dkk dalam Rahmatika & Jayanti (2019) yang mengungkapkan bahwa individu memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu memegang kendali atas nasibnya dan memberikan perubahan pada lingkungan. Sebaliknya, terdapat individu yang berkeyakinan bahwa kemampuan yang ada pada diri merupakan hasil pengaruh dari lingkungan dan orang lain (*powerful others*) atau dipengaruhi oleh keberuntungan atau nasib (*chance*) sehingga individu tersebut cenderung pasif dalam menghadapi segala hal yang terjadi pada kehidupannya.

Dukungan yang kuat dari dalam diri sendiri (*locus of control internal*) di antaranya terbentuknya

sikap yang baik, ilmu dan kemampuan yang dimiliki seseorang akan membentuk *locus of control* internal yang baik, sebaliknya seseorang yang cenderung mempunyai *locus of control* eksternal akan selalu berfikir bahwa keberhasilan yang terjadi karena keberuntungan dan dipengaruhi oleh orang lain. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Angelova dalam Dasi (2019) mengatakan *locus of control* internal cenderung memberikan perubahan pada perilaku seseorang dengan mudah untuk mewujudkan tujuannya, upaya pribadi yang efektif untuk mencapai hasil. Perawat menunjukkan bahwa semakin banyak usaha yang diberikan akan memperbesar tingkat keberhasilannya. Perawat dengan *locus of control* internal memiliki kemungkinan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat dengan *locus of control* eksternal yang mengandalkan nasib dan keberuntungan saja. Pada *locus of control* internal, terdapat dukungan dari QS Ar Ra'd: 11, dalam ayat tersebut terlihat bahwa manusia sendirilah yang harus berusaha untuk perubahan dirinya “..Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....” (QS Ar Ra'd: 11).

Locus of control merupakan suatu konsep yang menjelaskan setiap perilaku individu mendapatkan pengaruh yang dapat dirasakan bahwa dirinya dalam kendali berupa penguatan (*reinforcement*) dari dalam maupun luar dirinya. Meskipun seorang individu memiliki keyakinan bahwa memiliki kendali atas dirinya tetapi bukan berarti dia benar-benar dapat mengendalikannya. *Locus of control* adalah bagian dari variabel kepribadian (*personality*) yang diartikan sebagai perasaan yakin individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol berbagai peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (*internal locus of control*)

atau perasaan yakin individu bahwa kontrol terhadap berbagai peristiwa dalam hidupnya dikendalikan oleh lingkungan sekitar (*external locus of control*) (Syatriadin, 2017). Pernyataan tersebut juga didukung oleh Rachim, dkk (2016) mengungkapkan bahwa perilaku dalam bekerja bisa diartikan melalui *locus of control*, yaitu terkait keyakinan tentang hasil kerja mereka yang dikendalikan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Pegawai dalam kelompok *Locus of control* internal, akan merasa dapat memberikan pengaruh secara personal kepada kinerjanya melalui kemampuan, keahlian dan usaha sendiri. Pegawai dalam *Locus of control* eksternal, akan merasa bahwa hasil kinerjanya berasal dari di luar usahanya, mereka memiliki keyakinan bahwa faktor dari luar (eksternal) yang memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka.

Secara umum kesadaran akan diri sendiri bisa menyebabkan seseorang keinginannya untuk bersikap dan berperilaku sesuai standar dan menyesuaikan diri dengan standar yang berlaku. *Locus of control* dapat meningkatkan performa untuk memotivasi individu dalam mengorganisir suatu tindakan yang berkaitan dengan perilaku, di mana individu dapat menerima berbagai kejadian sebagai bagian dari perilaku atau karakteristik individu Rahim, dkk dalam Dewi, dkk (2020). Hal ini juga didukung oleh penelitian Rucas & Miller dalam Dasi, dkk (2019) menemukan bahwa *locus of control* merupakan perilaku tentang kepercayaan seseorang perihal keberhasilan atau kegagalan yang mendapatkan pengaruh dari diri sendiri atau faktor luar dari dirinya. Penelitian oleh Syatriadin (2017), didapatkan berbagai faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dan kegagalan seseorang di antaranya: kemampuan, usaha, tugas yang sulit, keberuntungan atau nasib. Keberhasilan dan kegagalan dalam bekerja dapat memacu seseorang untuk mengungkapkan alasan dibalik hasil kerja

tersebut. Apabila mendapatkan keberhasilan, individu cenderung merasa bahwa hasil yang diraihinya berasal dari usaha dan kemampuannya. Sebaliknya jika ia mengalami kegagalan, ia menggagap jika hal tersebut karena merasa tidak beruntung dan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Menurut asumsi peneliti, perawat mempunyai *locus of control* tinggi sehingga seorang perawat mampu mengendalikan dirinya dalam kondisi apa pun, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan sikap terhadap lingkungan di mana pun ia bekerja. Faktor keluarga sangat berperan terhadap terbentuknya pribadi yang baik, selain itu faktor sosial, pendidikan yang didapatkan, kebiasaan dan gaya hidup yang sudah ada sejak perawat berada di lingkungan keluarga dapat membentuk kepribadian yang lebih baik, peran keluarga sangat berpengaruh untuk membentuk *locus of control*, baik *locus of control* internal maupun *locus of control* eksternal. Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan harus memiliki kemampuan keterampilan khusus, di mana perawat juga perlu adanya suatu pelatihan untuk sarana meningkatkan kemampuan seseorang dalam mendorong *locus of control internal* lebih tinggi, pencapaian karier dan pencapaian prestasi. Kepala unit harus memperhatikan terkait pelatihan seorang perawat di unitnya agar tercipta perawat yang ahli dan profesional dalam memberikan pelayanan dan menjalankan tugas yang diberikan. Dalam upaya meningkatkan *locus of control* terdapat motivasi yang baik juga, motivasi yang baik dapat memberikan motivasi tersendiri bagi perawat untuk meningkatkan *soft skill* saat mendapatkan tantangan dalam pekerjaan dan mampu berpikir realistis secara baik dalam merencanakan tindakan dan keputusan.

Identifikasi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen

Tabel 3. Kriteria Motivasi Kerja Perawat

Kriteria	Frekuensi(n)	Persentase (%)
Tinggi	18	36
Sedang	32	64
Total	50	100

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 3 menunjukkan sejumlah 32 responden (64%) memiliki motivasi kerja yang sedang, sejumlah 18 responden (36%) mempunyai motivasi kerja tinggi. Dari data tersebut dapat dilihat mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang sedang (64%). Motivasi adalah suatu yang dapat merangsang keinginan untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja, setiap motif memiliki tujuan tertentu yang hendak diwujudkan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan memberikan pengaruh pada dirinya dalam melaksanakan beban kerja yang ditugaskan menurut Nitisemito dalam Farizki (2017).

Menurut Kadarisman dalam Deni (2018), motivasi adalah dorongan mendasar yang menjadi penggerak seseorang atau kemauannya untuk memberikan seluruh tenaga karena terdapat tujuan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan seseorang terutama seorang perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan dan pelayanan yang berkualitas di rumah sakit. Pelayanan yang baik terhadap pasien merupakan suatu keberhasilan dalam membentuk pelayanan yang sehat di rumah sakit. Hal ini didukung oleh pernyataan Daryanto & Setyobudi dalam Pamekas (2021) yang mengungkapkan bahwa pelayanan prima adalah pelayanan secara optimal yang diberikan oleh penyedia jasa sehingga harapan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi, baik pelanggan dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Peneliti berasumsi berdasarkan hasil pemberian kuesioner nilai tertinggi pada kuesioner terdapat pada kategori pernyataan “saya merasa senang dan menikmati pekerjaan saya”, dari pernyataan tersebut motivasi kerja yang terdapat dalam diri bisa mendorong perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan secara optimal dalam melakukan tindakan keperawatan kepada pasien. Selain itu, perawat diharapkan mampu bekerja keras dan berantusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi menghasilkan kinerja baik. Dalam penelitian ini hampir sebagian besar motivasi kerja perawat dalam kategori motivasi kerja sedang, berdasarkan analisa hasil pernyataan kuesioner, hasil terbanyak terdapat pada pernyataan “saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dan saya merasa puas dengan kondisi tempat kerja saya bekerja” dengan skor rendah, dari data tersebut peneliti berasumsi bahwa lingkungan sangat mempengaruhi motivasi kerja seorang perawat, di mana rata-rata perawat memiliki motivasi kerja sedang. Hal ini selaras dengan penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi tempat utama karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, kenyamanan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kerja yang positif dalam arti menyenangkan akan mempengaruhi karyawan secara emosional. Rasa nyaman yang diberikan lingkungan yang positif meningkatkan rasa betah karyawan terhadap tempat kerjanya sehingga karyawan menjadi lebih produktif karena waktu kerja dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Begitu pula jika perawat dengan motivasi kerja yang rendah maka akan mengurangi kinerja yang akan diberikan terhadap tugasnya (Ompusunggu & Kusmiyanti, 2021). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Iqbal, dkk (2021), yang

memperlihatkan bahwa 60% responden memiliki motivasi yang kurang terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, hal itu menunjukkan begitu pentingnya motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Prihandhani & Kio (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan perilaku caring yang diberikan perawat kepada pasien, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka perilaku caring yang diberikan perawat kepada pasien semakin rendah.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti berpendapat bahwa motivasi sangat berperan penting terhadap perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Perawat yang mempunyai motivasi kerja tinggi senantiasa berusaha untuk bekerja lebih baik, mampu bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal, pendokumentasian asuhan keperawatan yang terisi lengkap dan mampu memberikan pelayanan secara optimal kepada pasien sehingga tercipta kepuasan pasien terhadap pelayanan yang didapatkan. Dengan terciptanya lingkungan dan situasi pekerjaan yang nyaman, teman kerja yang *teamwork*, adanya penghargaan dan kenaikan gaji dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa mayoritas perawat mempunyai motivasi kerja meningkat. Peneliti berpendapat bahwa hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (1) Perawat yang sudah bekerja lebih lama di ruangan sudah mempunyai pengalaman saat melakukan tindakan keperawatan dan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai SOP di rumah sakit. Selain itu, mereka sudah mengerti dan lebih memahami tentang pendokumentasian asuhan keperawatan. (2) Perawat yang mempunyai latar belakang S1 Keperawatan, mereka mempunyai wawasan dan pelatihan yang lebih banyak dibandingkan

dengan D3 keperawatan. Dan mayoritas di ruangan, sebagian besar perawat adalah lulusan S1 Keperawatan. (3) Dengan adanya peminatan ke salah satu ruangan khusus, perawat di ruangan termotivasi untuk mewujudkannya. Dengan tujuan promosi jabatan dan *merefresh* ilmu dan pengalaman baru di ruangan khusus.

Penelitian oleh Rahayu (2018), menyatakan bahwa semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukardiana & Samsiyah (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja dengan perolehan hitung sebesar 2.630 dan angka signifikansi sejumlah 0,010 ($0,010 < 0.05$). Sehingga motivasi berpengaruh terhadap perilaku perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Menurut asumsi peneliti, motivasi cenderung sedang. Berdasarkan hasil kuesioner tentang motivasi pada poin pertanyaan tentang “saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dan saya merasa puas dengan kondisi kerja tempat saya bekerja”, dari pernyataan tersebut mayoritas responden yang memiliki motivasi kerja sedang mengisi kuesioner dengan pernyataan tidak setuju. Dari hal ini faktor motivasi paling banyak dipengaruhi oleh faktor gaji dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu dipengaruhi oleh kondisi kelelahan perawat selama di ruangan. Banyaknya tugas dan tindakan asuhan keperawatan yang harus dikerjakan. Selain itu, tuntutan kerja seperti banyaknya mobilisasi yang dilakukan menyebabkan kelelahan perawat..

Seperti mengantarkan pasien untuk pemeriksaan penunjang (USG, Foto Rongent, CT-Scan, dll). Kondisi kelelahan perawat ini dapat menyebabkan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien kurang maksimal. Perawat yang mengalami kelelahan juga mudah emosi dan mudah tersinggung. Kondisi lingkungan kerja yang berantakan dan tidak tertata rapi

juga dapat mempengaruhi semangat kerja perawat. Perawat juga tidak bersemangat saat berdinasi dan sering datang terlambat.

Hubungan antara *Locus of Control* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	P	Ket
Locus of Control dan Motivasi Kerja	0,562	0.00 ($P < \alpha$)	Ho ditolak

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji *Spearman Rank* didapatkan nilai P value < 0.05 yaitu 0.000 maka Ho ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen. Hasil koefisien korelasi *Spearman Rank* sebesar 0,562 yang bermakna terdapat korelasi yang sedang, yang memungkinkan adanya korelasi yang positif artinya korelasi menunjukkan ketika seseorang memiliki *locus of control* yang tinggi maka motivasi kerja seseorang juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 50 responden dengan tingkat *locus of control* tinggi (100%), di mana 32 (64%) responden memiliki motivasi kerja sedang. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat, di mana mayoritas responden yang diamati dalam penelitian ini adalah memiliki tingkat *locus of control* tinggi dengan tingkat motivasi kerja yang sedang.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Syatriadin (2017), mengenai *locus of control* yaitu apabila kesuksesan atau kegagalan dikaitkan dengan faktor *internal*, maka kesuksesan dapat menciptakan kebanggaan dan meningkatkan motivasi, sedangkan

kegagalan memberikan perasaan malu. Jika penyebab dikaitkan dengan faktor *eksternal*, kesuksesan akan berwujud sebagai rasa terima kasih, begitu pun kegagalan akan berwujud rasa amarah. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Ary & Sriathi (2019), bahwa *locus of control* menjadi penentu seseorang melakukan perilaku tertentu, seberapa kuat seseorang mampu bertahan dalam kesulitan atau kegagalan, dan pengaruh kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam tugas atau masalah tertentu terhadap peristiwa yang akan terjadi di masa mendatang. *Locus of control* adalah kemampuan individu bahwa seseorang mampu melakukan suatu perilaku, usaha dan hasil pencapaian dengan baik, baik individu memiliki *locus of control* internal ataupun *locus of control* eksternal.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja maka seorang harus mampu mengendalikan dirinya (*locus of control internal dan eksternal*), sesuai dengan pendapat Menezes dalam Agung & Ratnawili (2020) bahwa *Locus of control* ini bisa dimanfaatkan pegawai untuk memegang kendali atas perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Hal lain juga disampaikan oleh Handari (2020) *emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kepribadian (*maturity personality*) kematangan kedewasaan seseorang dalam bekerja dan menghadapi suatu masalah. Emosi yang labil mencerminkan kepribadian seseorang yang tidak dewasa (*immature personality*). Individu yang memiliki kepribadian tidak dewasa dapat diidentifikasi melalui ketidakmampuannya dalam mengontrol diri, sering bersikap subjektif terhadap suatu masalah sehingga tidak bisa sulit membedakan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, cenderung emosional, pendendam, dan mudah merasa tersinggung. Sehingga dapat dijelaskan bahwa emosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Hal

ini didukung pernyataan oleh Deany, dkk (2016), *Locus of control* menetapkan tingkat keyakinan individu tentang kejadian yang dialami mereka dipengaruhi oleh perilaku mereka. Perspektif perawat ketika mengatasi masalah atau peristiwa dalam pekerjaannya yaitu memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatur dirinya sendiri secara seutuhnya, merta menjadi dari nasib mereka sendiri dan bertanggung jawab secara pribadi atas apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka mempunyai motivasi kerja yang baik maka mereka berkeyakinan bahwa hal tersebut berasal dari usaha setiap individu secara pribadi.

Menurut analisa peneliti, *locus of control* mampu mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi 0,562 yang mempunyai makna terdapat korelasi antara *locus of control* dan motivasi kerja yang memiliki koefisien korelasi sedang. Tetapi dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki motivasi sedang, hal ini bisa terjadi karena banyak faktor dari individu masing-masing, peneliti berasumsi bahwa pada penelitian ditemukan perbedaan jawaban kuesioner antara perawat dengan motivasi kerja sedang dan perawat dengan motivasi kerja tinggi yaitu terdapat pada kuesioner motivasi kerja yang mengatakan “saya merasa puas dengan gaji yang saya diterima dan saya merasa puas dengan kondisi tempat di mana perawat bekerja”, hal ini membuktikan bahwa faktor lingkungan juga memberikan pengaruh pada motivasi kerja seseorang, yang berarti perawat lebih cenderung memiliki *locus of control external* yang lebih tinggi dari pada *locus of control internal*. Ani (2016) mengatakan bahwa seseorang yang cenderung memiliki *Locus of control* eksternal, individu tersebut akan kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena kepercayaan mereka terhadap faktor luar atau lingkungan yang memegang kontrol atas dirinya, kurang mencari informasi,

memiliki harapan bahwa hanya sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, serta lebih mudah terpengaruh dan bergantung pada petunjuk orang lain. Tetapi jika seseorang mempunyai *locus of control* yang seimbang, baik itu *internal* atau *external* diharapkan perawat akan mampu memiliki kendali diri dalam meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik. Baik dalam keadaan yang menurutnya lingkungan kerja kurang mendukung kenyamanan bekerja ataupun faktor dari dalam dirinya sendiri, dengan *locus of control* (kendali diri) yang baik diharapkan masalah motivasi kerja dapat berkurang. Harapan peneliti semakin tinggi *locus of control* maka motivasi kerja juga semakin tinggi. *Locus of control* yang tinggi (*locus of control* internal) dan motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien, Perawat akan mampu mengatur waktu dalam melakukan tindakan ke pasien. Sehingga pasien mendapatkan kenyamanan dan rasa puas terhadap pelayanan yang diterima. Selain itu, jika perawat mempunyai kebutuhan yang ingin dicapai, maka ia akan meningkatkan motivasi kerjanya. Namun, ketika motivasi kerja rendah maka dapat dipastikan bahwa perawat memiliki *locus of control* rendah karena perawat merasa kemampuan yang dimilikinya kurang, mudah menyerah dan menggantungkan diri kepada temannya. Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan, tindakan pasien yang tidak tepat waktu, dan pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang lengkap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen, maka peneliti menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan hubungan antara *locus of*

control dengan motivasi kerja perawat. Semakin tinggi *locus of control* perawat maka motivasi kerja perawat juga semakin meningkat (sedang). *Locus of control* yang tinggi dan seimbang akan berkaitan dengan sikap seorang perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga jika seseorang memiliki *locus of control* (Kendali diri) yang baik, maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan motivasi pada perawat seperti memberikan penghargaan untuk perawat berprestasi, adanya pendidikan berkelanjutan (pelatihan) bagi perawat. Selain itu, pihak rumah sakit agar dapat meningkatkan dan memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja perawat yang dapat mendukung untuk memberikan pelayanan keperawatan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung & Ratnawili, (2020). Pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan *self Esteem* terhadap kinerja perawat. Universitas Muhammadiyah Bengkulu: Thesis tidak dipublikasikan
- Akmalia, Nur, (2020). Pengaruh *locus of control*, *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank 11ormula wilayah bogor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Thesis tidak dipublikasikan
- Al-Qur'an dan terjemahan. Kementrian Agama Republik Indonesia. 2017.
- Ani, Nur.F., (2016). Analisis pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perspektif etika kerja islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Reden Intan Lampung: Thesis tidak dipublikasikan
- Ariga, Reni. (2020). Konsep dasar keperawatan, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Arista, Roynaldi, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online).
- Ary, I.R. & Sriathi, A.A., (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen

- Baker & Alhakami, (2018). *Exploring The Factors Influencing Nurses's Work Motivation*, *Iris Journal of Nursing & Care*
- Chair, Ummul. & Ma'ruf., (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar, *Jurnal Brand*
- Dasi, dkk (2019). Hubungan antara *Locus of Control* dan *Personal Responsibility* dengan Intentional to ACT Siswa, *Jurnal Enviromental Education and Management*.
- Deany, dkk, (2016). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, dan *Emotional Stability* Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Deni, M, (2018). Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*
- Dewi, dkk., (2020). *Correlation Between Locus of Control With Stress Care of Nurses in Hospital at Soebandi Hospital Jember*, *Jurnal of Nursing Science*
- Fadila, (2016). Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui *Locus Of Control* dan *Self Esteem*, *Jurnal Pendidikan Islam*
- Fadillah & Mahyuni, S., (2018). Analisa Faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra, *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA*
- Fadillah & Mahyuni, S., (2018). Analisa Faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra, *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA*
- Farizki, M.R. & Wahyuati, A., (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Hafna, L. & Aprilia, E.D., (2018). *Locus Of Control Internal* Dan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Reserse Kriminal, *Jurnal Psikologi*
- Handari, Sai. (2020). *Dynamic Of Emotional Stability In The Kutai's Family*, *Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*
- Harpepen, Andi. Dkk, (2020). Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*
- Hastuti, W. & Farid, M., (2015). Motivasi Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supporting di PT X Cabang Surabaya, *Jurnal Psikologi Indonesia*
- Hendryadi, (2017). Pengembangan Skala *Locus Of Control*, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*
- Hidayat, Inayatul, (2017). Hubungan motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit pelamonia makassar. Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Hasanuddin: Thesis tidak dipublikasikan
- Huang, J.L., & Ford, J.K., (2011). *Driving Locus Of Control And Driving Behaviors*. *Journal Psychology*
- Iqbal, Muhammad, dkk, (2021). Motivasi Perawat Dengan Kualitas Dokumentasi Keperawatan Rumah Sakit, *Jurnal Ilmiah Permas*
- Januarti, I. & Chariri, A., (2019). Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Dengan *Expectancy Theory*, *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*
- Kio, Alfiery L & Prihandhani I Gusti AS. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti, *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan*.
- Lind, Douglas., Marchal, William., & Wathen, Samuel (2020). *Statistical Techniques in Business and Economics*. New York: McGraw-Hill Education.
- Moeloek, N.F., (2017). Pedoman Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, <http://hukor.kemkes.go.id>. Diunduh tanggal_12 Maret 2021, jam 19.58 WIB).
- Mostafavian, Z. et al. (2018). *The Data On Health Locus Of Control And Its Relationship With Quality Of Life In HIV-Positive Patients*, *Journal Of Psychiatry*
- Munawir, dkk, (2018). *Internal Locus of Control and Self -Concept as Factors Affecting the Career Maturity of High School Students*, *International Journal of Research in Counseling and Education*
- Nastiti, A. & Prasojo, L.D., (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*
- Netanya, Nikita, dkk, (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di ruang rawat Inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot Kalimantan Timur, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*
- Noor, Wahyuddin, (2019). Hierarki Kebutuhan Sebagai Dasar Refleksi Diri Tokoh Dalam Novel Pesantren Impian, *Jurnal Sastra Indonesia*
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2012). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurdin, (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan

- Tamansari Kabupaten Bogor, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
- Nursalam, (2020). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 5, Jakarta: Salemba Medika
- Ompusunggu, L.S. & Kusmiyanti., (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Kinerja
- Pamekas, Meki. (2021). Pelayanan Prima, Klaten: Lakeisha
- Pongantung, dkk, (2018). Hubungan antara beban kerja dan stress kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rumah sakit GMIM kalooran amurang. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi: Thesis tidak dipublikasikan
- Prihandhani, I.G. & Kio, Al., (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan, Jurnal Ilmu Kesehatan
- Putri, Heti, (2018). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam siti aisyah madiun. Stikes Bhakti Husada Mulia: Thesis tidak dipublikasikan
- Rachim, dkk (2016). Hubungan *Locus of Control* dengan Komitmen Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit: Jurnal Kesehatan Manarang.
- Rahayu, C.Q., (2018). Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di pt. pupuk Iskandar muda(persero) kabupaten aceh utara: Thesis tidak dipublikasikan
- Rahmatika, R. & Jayanti, M.D., (2019). Health Locus of Control pada Perawat yang Merokok dan yang Tidak Merokok: Jurnal Psikogenesis.
- Salawangi, dkk, (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD liun kendage tahuna kabupaten sangihe. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado: Thesis tidak dipublikasikan
- Septiani, Yulia, (2016). Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Belajar Matematika, Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat
- Setiawan, I.D, (2014). Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa S1-Keperawatan Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang. Universitas Muhammadiyah Malang: Thesis tidak dipublikasikan
- Sharan, N.N. & Romano.D.M., (2020). *The Effect Of Personality And Locus Of Control On Trust In Humans Versus Artificial Intelligence, Journal Psychology*
- Sihaloho, R.D. & Siregar, H, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan: Jurnal Ilmiah Socio Secretum
- Sitorus, Raja, (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Sudirjo, Encep. & Alif, Muhammad (2018). Pertumbuhan dan Perkembangan Motorik, Sumedang: UPI Sumedang Press
- Sugiharto, Bayu, (2018). Kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika: Thesis tidak dipublikasikan
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sukardiana, S.E. & Samsiyah, S., (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Suranta, B.K. & Irvianti, S.D., (2013). Analisis pengaruh *locus of control* internal dan keterlibatan kerja terhadap budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Binus: Thesis tidak dipublikasikan
- Suryandika, W. & Wijasa. (2016). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit omni alam sutera. Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul: Thesis tidak dipublikasikan
- Syatriadin, (2017). *Locus of Control: Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manaiiigemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik: Jurnal Pendidikan Dasar.*
- Taruh, Ferdinatus. (2020). Motivasi kerja, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Widhiastana, dkk, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha, Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Zainaro, Arifki, dkk, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat, *Journal Of Holistic Healthcare*

Cite this article as: Irma Dian Arsita, Rahma Maulidia, Nining Loura Sari (2023). Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Motivasi Perawat *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*. 12(1), 1-14.