

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. *Locus of control*

a. Definisi *locus of control*

Menurut Rotter (1966) Seorang ahli teori pembelajaran sosial yang pertama kali mengungkapkan konsep *locus of control* menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *Locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan(Kreitner dan Kinicki 2009).

b. Tipe *locus of control*

Tipe pertama merupakan tipe *Locus of control* internal sedangkan tipe kedua adalah *Locus of Control* eksternal menurut Robbins (2007) Individu dengan *locus of control internal* percaya mereka mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal

mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol olehnya sehingga mampu melakukan perubahan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

Individu yang memiliki *locus of control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Robbins (2007). Individu dengan *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang terjadi pada dirinya tanpa usaha melakukan perubahan.

Locus of control berperan dalam motivasi sebab *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih.

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

- 1) *Locus of control* internal
 - a) suka bekerja keras
 - b) memiliki inisiatif yang tinggi
 - c) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d) selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin
 - e) selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- 2) *Locus of control* eksternal
 - a) kurang memiliki inisiatif
 - b) mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
 - c) kurang mencari informasi
 - d) mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
 - e) lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat (Multazam, 2005)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rival, 2005).

Melihat dari uraian kedua teori tentang pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukanlah satu - satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, ada faktor - faktor lain yang juga ikut berperan misalnya pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi.

b. Teori - teori Proses motivasi kerja

Menurut Notoatmodjo, S., (2007) teori-teori motivasi banyak ragamnya yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Teori Abraham H. Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40-an ini pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, papan.
- b) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial.
- d) Kebutuhan harga diri yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol - simbol status.
- e) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat

dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan - kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang ke orang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual bahkan juga spiritual

2) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” dalam teori alderfer merupakan huruf - huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

E = *Existence*,

R = *Relatedness*, dan

G = *Growth*.

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh

Maslow dan Alderfer karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak

3) Teori Herzberg

Teori yang dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higine atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya

4) Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang

terima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterima tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a) Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau
- b) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas menjadi tanggung jawabnya.

5) Teori Harapan

Menurut teori tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

6) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa perilaku seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan bahkan pengubah perilaku

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk

mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelak perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan

7) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing - masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus - menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model - model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan dikalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang dicakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seorang karyawan

c. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Donald dalam (Soemanto, 2006) motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan. Definisi ini berisi tiga hal, yaitu:

- 1) Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang. Bahwa setiap perubahan motivasi mengakibatkan beberapa perubahan tenaga didalam sistem neuro fisiologis dari pada organisme manusia banyak motivasi yang kepastian hakikat organis dari perubahan tenaganya, misalnya tenaga

organis dari pada keinginan untuk dihargai dan diakui adalah tidak dapat diterangkan tetapi dapat diasumsikan.

- 2) Motivasi itu di tandai oleh dorongan afektif. Dorongan afektif ini tidak mesti kuat, dorongan afektif yang kuat, sering nyata dalam tingkah laku misalnya kata-kata kasar, bentakan, suara nyaring, atau teriakan pukulan ke meja dan sebagainya, dilain pihak ada pula dorongan afektif yang sulit untuk diamati.
- 3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan. Orang yang termotivasi, membuat reaksi-reaksi yang mengarahkan dirinya kepada usaha mencapai tujuan, untuk mengurangi ketegangan yang ditimbulkan oleh perubahan tenaga didalam dirinya.

Menurut Sardiman (2010) ada berbagai jenis motivasi, yaitu :

- 1.) Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

- 2.) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya yaitu kinerja dimulai dan diteruskan

berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Malayu Hasibuan, (2012) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011), mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani, (2007) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

b. Kinerja perawat

Kinerja keperawatan atau praktik keperawatan menggambarkan aktivitas yang diberikan kepada klien melalui

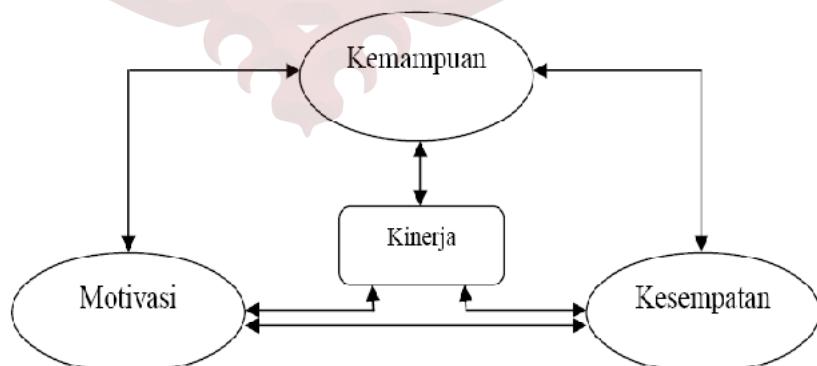
pelaksanaan asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan layanan kesehatan sesuai dengan tugas dan wewenang perawat dengan memenuhi ketentuan kode etik, standar profesi, hak pengguna pelayanan kesehatan, standar pelayanan, dan standar prosedur operational (UU No. 36 tahun 2009). Kinerja dalam keperawatan merupakan hasil karya dari perawat dalam bentuk tindakan atau praktik yang mudah diamati atau dinilai. Kinerja keperawatan mencerminkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses asuhan keperawatan (Ilyas, 2012).

Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang menjadi acuan dalam pelayanan keperawatan. Kinerja keperawatan diukur berdasarkan hasil pencapaian pelaksanaan standar kinerja dalam pelayanan keperawatan. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2010 telah mensahkan standar profesi keperawatan sebagaimana tercantum dalam pasal 24 ayat (2) UU No 36 tahun 2009 yang terdiri dari standar kompetensi dan standar praktik keperawatan. Standar praktik merupakan komitmen perawat dalam melindungi masyarakat terhadap praktik yang dilakukan oleh anggota profesi. Standar praktik keperawatan meliputi standar asuhan dan standar kinerja profesional yang dipakai sebagai evaluasi dalam menilai asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat meliputi (1) standar I jaminan mutu, (2) standar II pendidikan, (3) standar III penilaian

kinerja, (4) standar IV kesejawatan, (5) standar V etik, (6) standar VI kolaborasi, (7) standar VII riset dan (8) standar XIII pemanfaatan sumber. Standar praktik profesional meliputi (1) standar pengkajian, (2) standar II Diagnosa Keperawatan, (30 standar III Perencanaan, (4) standar IV Pelaksanaan tindakan (Implementasi), (5) standar V Evaluasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Stoner (1998) dalam Anwar (2008) mengemukakan, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang rumit dan terpadu yang keberhasilannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah bakat, minat, motivasi, kesehatan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, sarana dan manajemen, sedangkan menurut Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008) yang mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, kemampuan dan kesempatan



Gambar 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Sumber : Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008)

d. Penilaian Kinerja

Menurut Ilyas,(2012) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

1) Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Pasal 1a. tentang penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil menjelaskan bahwa definisi daftar penilaian pekerjaan adalah suatu daftar yang memuat hasil

penilaian pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam 1 (satu) tahun yang di buat oleh pejabat penilai.

Pada Pasal 4 ayat 2 disebutkan bahwa unsur yang dinilai adalah meliputi unsur-unsur:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

Pasal 5 ayat 1 Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

- a. Amat baik = 91-100
- b. Baik = 76-90
- c. Cukup = 61-75
- d. Sedang = 51-60
- e. Kurang = 50 kebawah

Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 menjelaskan tentang uraian dari masing-masing unsur penilaian yaitu:

1) Kesetiaan

Yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Mempunyai kecakapan dan mengetahui segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. Mempunyai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Mempunyai pengalaman yang luas dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati peraturan perundang-undangan dan ata

peraturan kedinasan yang berlaku. Mentaati peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang di berikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

pokok. Mengetahui sepenuhnya bidang tugasnya. Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas kepada orang lain. Mampu menentukan prioritas dengan tepat. Mampu bertindak tegas dan tidak memihak. Mampu memberikan teladan yang baik.

4. Perawat

a. Pengertian perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan , baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan Peraturan Perundang - undangan (Undang – Undang RI No 38, 2014).

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien (Suwignyo, 2007)

b. Peran dan fungsi perawat

Menurut Aisah R. Pomatahu, (2010) tenaga perawat di Indonesia yang memberikan pelayanan keperawatan pada institusi resmi baik pemerintah maupun swasta berjumlah 155.991 perawat belum memiliki kualifikasi yang belum memadai sebagai perawat professional. Hal ini karena lebih dari 85 % masih berkualifikasi perawat non professional, sedangkan lebih dari 14.5 % memiliki kualifikasi perawat profesional pemula. Hanya 0.5 % yang memiliki kualifikasi perawat professional, namun lebih dari 75% dari perawat profesional tidak terlibat langsung dengan pelayanan keperawatan.

Peran dan fungsi perawat adalah bentuk pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis, dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal. Bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dapat berupa meningkatkan kemampuan yang ada pada individu, mencegah, memperbaiki, dan melakukan rehabilitasi dari suatu keadaan yang dipersepsikan sakit oleh individu (Nursalam, 2008).

c. Tanggung jawab perawat

Tanggungjawab perawat yaitu memberikan pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk

pelayanan bio-psiko-sosialspriritual yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. (Nursalam 2008)

Roy (dalam Nursalam, 2008) mendefinisikan bahwa tujuan perawat adalah meningkatkan respons adaptasi yang berhubungan dengan empat model respons adaptasi. Perubahan internal, eksternal, dan stimulus input bergantung dari kondisi coping individu. Kondisi coping menggambarkan tingkat adaptasi seseorang. Tingkat adaptasi ditentukan oleh stimulus fokal kontekstual, dan residual. Stimulus fokal adalah suatu respons yang diberikan secara langsung terhadap input yang masuk. Penggunaan fokal pada umumnya bergantung pada tingkat perubahan yang berdampak terhadap seseorang. Stimulus kontekstual adalah semua stimulus lain yang merangsang seseorang baik internal maupun eksternal serta mempengaruhi situasi dan dapat diobservasi, diukur, dan secara subjektif disampaikan oleh individu. Stimulus residual adalah karakteristik atau riwayat seseorang dan timbul secara relevan sesuai dengan situasi yang dihadapi tetapi sulit diukur secara objektif.

d. Kewenangan perawat

Kewenangan tindakan perawat yaitu memberikan respons adaptasi pada situasi sehat dan sakit. Tindakan tersebut dilaksanakan

oleh perawat dalam memanipulasi stimulus fokal, kontekstual, atau residual pada individu. Dengan-memanipulasi semua stimulus tersebut, diharapkan individu akan berada pada zona adaptasi. Jika memungkinkan, stimulus fokal yang dapat mewakili semua stimulus harus dirangsang dengan baik (Nursalam, 2008).

Kewenangan perawat meliputi otonomi dalam pekerjaannya, bertanggung jawab dan bertanggung gugat, pengambilan keputusan yang mandiri, kolaborasi dengan disiplin lain, pemberian pembelaan dan memfasilitasi kepentingan klien. Tuntutan terhadap kualitas pelayanan keperawatan mendorong perubahan dalam memberikan asuhan keperawatan yang efektif dan bermutu. Dalam memberikan asuhan keperawatan yang profesional diperlukan sebuah pendekatan manajemen yang memungkinkan diterapkannya metode penugasan yang dapat mendukung penerapan perawatan yang profesional di rumah sakit (Nursalam, 2008).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/Menkes/148/I/2010 tentang izin dan penyelenggaraan praktik perawat pada Bab III penyelenggaraan Praktik pasal 8 ayat 3 Praktik keperawatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan :

- 1) pelaksanaan asuhan keperawatan
- 2) pelaksanaan upaya promotif, preventif, pemulihan dan pemberdayaan masyarakat dan pelaksanaan tindakan keperawatan komplementer

Dilanjutkan pada pasal 8 ayat 4 yaitu

Asuhan keperawatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi keperawatan

Melihat Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/Menkes/148/I/2010 tentang izin dan penyelenggaraan praktik perawat di atas berarti seluruh tenaga keperawatan di rumah sakit dalaan memberikan asuhan keperawatan harus berpedoman atau mengacu pada standar asuhan keperawatan dan dalam melakukan praktik harus sesuai dengan kewenangan yang dimiliki (Mulyono, dkk, 2013).

e. Pegawai Negeri Sipil

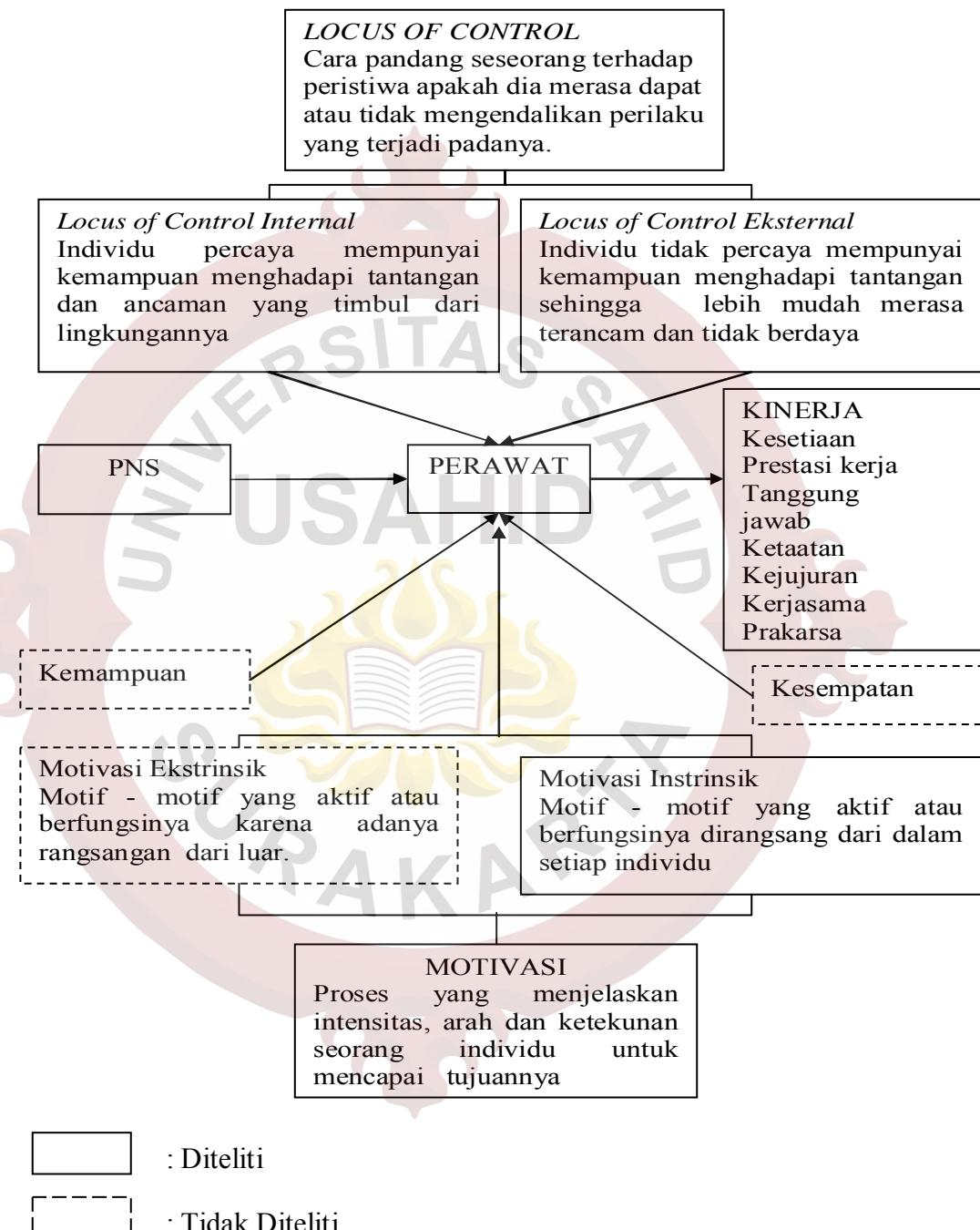
Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Bab I Ketentuan Umum.Pasal 1.1 Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri,atau diserahi tugas negara lainnya,dan digaji berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku.Bab II Pasal 2 Ayat 1 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari (a) Pegawai Negeri Sipil,(b) Anggota Tentara Nasional Indonesia,(c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Bab II Pasal 2 Ayat 2 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari (a) Pegawai Negeri Sipil Pusat,dan (b) Pegawai Negeri Sipil Daerah.

BAB III Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 12 Ayat 1.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Ayat2. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang di titikberatkan pada sistem prestasi kerja. Pasal 20 berbunyi untuk menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

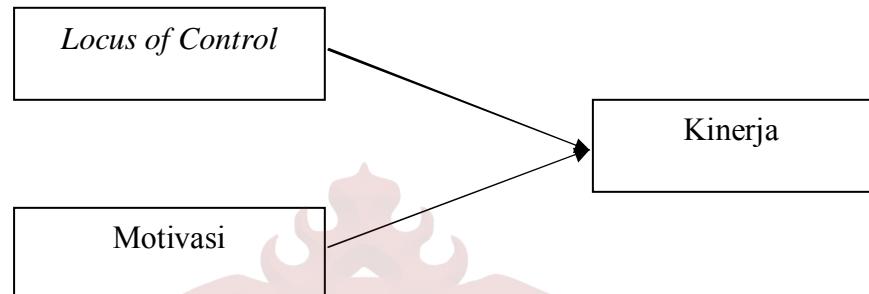
B. Kerangka Teori



Gambar : 2.2 Kerangka Teori

Sumber : Soekidjo Notoatmodjo, (2007), Robbins, (2008), Sardiman (2010), Nursalam, (2008)

C. Kerangka Konsep



Gambar : 2.3 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Melihat dari tinjauan teori dan kerangka teori serta kerangka konsep maka peneliti mengambil hipotesis yaitu ada pengaruh antara *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat