

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PEGAWAI UPTDK. RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

Nadhira Zahra Siregar
nadhirazahra19@gmail.com
Universitas Negeri Medan

Zulkarnain Siregar
zulkarnainsiregar@unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of locus of control, competence, and communication on employee performance at UPTDK Haji Hospital Medan. The methodology used is a quantitative approach with a simple random sampling technique, collecting data from 95 nurses. Data collection was carried out using SmartPLS version 4 and analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM). The findings of this research indicate that locus of control, competence, and communication have a significant positive influence on employee performance. Furthermore, it was found that competence acts as a mediator in the relationship between locus of control and performance, which indicates partial mediation. In an organizational context, optimal employee performance is an indication of success, which is highly dependent on the management and development of human resources, where locus of control, competence and communication play an important role in improving performance.

Keywords: Locus of Control, Competence, Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam keberhasilan perusahaan atau lembaga pemerintah, dimana masyarakat yang memiliki pekerja atau pegawai merupakan salah satu aset utama. Walaupun teknologi saat ini sudah bagus dan dapat menggantikan sebagian besar pekerja, tapi masih banyak tugas yang tidak dapat diselesaikan dengan memakai peralatan dan perlengkapan mekanis. (Faturakhman dan Ahman, 2020).

Seiring berjalannya waktu, dalam upaya menaikkan pelayanan medis, RSUD Haji Medan terus berperan penting dalam memberikan pelayanan medis. Rumah Sakit Umum Haji Medan, salah satu institusi medis di

provinsi Sumatera Utara, berdedikasi untuk meningkatkan operasinya secara konstan dan menawarkan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menjadikan rumah sakit ini sebagai pusat perawatan medis berkualitas tinggi di wilayah tersebut (rshajimedan.sumutprov.go.id).

Untuk mencapai tingkat tertinggi pegawai, diperlukan orang-orang yang mempunyai ketrampilan, kemampuan dan tanggung jawab pegawai. (Saripuddin dan Khandayani, 2017).

Salah satu dari empat rumah sakit haji di Indonesia adalah Rumah Sakit Umum Haji Medan; tiga lainnya adalah Rumah Sakit Haji Surabaya, Rumah Sakit Haji Ujung Pandang,

dan Rumah Sakit Haji Jakarta. Pemerintah Arab Saudi membantu membangun keempat rumah sakit haji ini sebagai peringatan atas tragedi yang terjadi selama perjalanan haji (rshajimedan.sumutprov.go.id)

Bersumber survei wilayah, diketahui pelayanan pasien di RSUD Haji Medan masih kurang baik. Bisa dibuktikan bersumber data kerja RS Haji Medan dapat digambarkan sebagai transformasi indikator kinerja utama (IKU) tahun 2019-2022. Selain itu, diketahui bahwasanya masih sedikit perawat yang memiliki pengendalian internal yang rendah.

Pandangan Menkes, angka BOR yang ideal ialah 60-85%. Melihat BOR ini, harus ada keseimbangan terbaik antara pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, keselamatan pasien, dan kesehatan. Pemerintah, yang akan memberi dampak pendapatan rumah sakit. Indeks ini memberikan gambaran mengenai tinggi rendahnya pemanfaatan tempat tidur yang berada di rumah sakit.

Berdasarkan pengamatan, maka ditemukan masalah mengenai locus of control yang terlihat pada perawat yang mengeluhkan tugas yang diberikan di luar uraian tugasnya. Padahal tugas tersebut sudah sesuai dengan tugas seorang perawat.

Perawat mengeluh terhadap pekerjaannya karena merasa tidak memiliki pengendalian diri yang baik, sehingga tidak dapat menemukan solusi atas permasalahannya dan memakai tugas yang sudah diberikan sebagai permasalahan yang dihadapinya.

Temuan mengenai locus of control ini didukung oleh hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner sebelum survei. Kuesioner ini berisi item-item yang dikembangkan dan dimodifikasi untuk mengukur locus of control yang bertujuan agar menemukan seberapa besar kendali personal (locus of control) yang dimiliki.

Berdasarkan pengamatan, maka dapat diketahui ada beberapa permasalahan keperawatan di RSUD Haji Medan. Hal ini terlihat dari hasil mengenai masalah kemampuan perawat dalam menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada setiap pasien. Dimana dapat diketahui bahwasanya tidak semua masalah pasien dapat diselesaikan hanya dengan bantuan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada diri perawat. Beberapa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat belum cukup untuk mengatasi tiap-tiap permasalahan yang berbeda-beda pada pasien.

Bersumber observasi di lapangan juga, maka diketahui masih adanya komunikasi yang rendah. Komunikasi yang kurang efektif antara manajer dan pekerja terlihat pada pekerja yang frustrasi ketika manajer tidak mengkomunikasikan dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, seperti tugas sehari-hari, tujuan kerja, ataupun tanggung jawab tambahan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Locus of Control, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai UPTDK Rumah Sakit

Umum Haji Medan," yang merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang dikelola oleh pemerintah Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan capaian atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam sebuah organisasi. Wewenang dan tugas yang diberikan digunakan untuk mencapai hasil kerja tersebut, yang kemudian diselesaikan secara sah, bermoral, dan beretika. Tujuan utama kinerja adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Darmadi, 2018).

Faktor-faktor yang memberi dampak kinerja pekerja (Vidyawati dan Karvini, 2018) jika:

- 1) Efikasi diri, kemampuan, motivasi, dan komitmen adalah contoh-contoh sifat pribadi. Ini berkaitan dengan kapasitas individu untuk membantu perusahaan mereka beroperasi sesuai dengan tujuannya, yang sering kali memengaruhi posisi mereka di manajemen tingkat atas.
- 2) Kepemimpinan mencakup motivasi, arahan, dan dukungan dari pemimpin dan pemimpin lainnya.
- 3) Kerja sama tim yang baik didukung oleh rekan-rekan dalam kelompok kerja.
- 4) Karakteristik fisik meliputi proses kerja dan fasilitas yang disediakan organisasi.

- 5) Faktor-faktornya meliputi pemicu stres internal dan eksternal serta transformasi lingkungan.

Locus Of Control

Gagasan seseorang mengenai landasan perilaku pengambilan keputusannya disebut sebagai locus of control, menurut Gufron dan Risnavita. Salah satu hal yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku adalah lokus kendali mereka. Sejauh mana seseorang merasa bahwa tindakannya mempengaruhi nasibnya dapat diketahui melalui locus of control (Rofifa, 2020).

Pandangan Angriana (2016), dalam (Fadila dan Mahuni, 2019) Teori locus of control memiliki beberapa faktor yang memberi dampak terbentuknya perilaku seseorang. Ada 3 dampak yakni :

1. Urusan keluarga.
2. Faktor usia dan jenis kelamin
3. Aspek sosial

Kompetensi

Selain itu pandangan (Triastuti, 2019), kompetensi ialah aspek penting dalam diri seseorang yang berkaitan dengan orang yang bekerja dalam pekerjaannya, ataupun ciri utama orang yang mempunyai hubungan dan kebaikan ataupun sebab dan memberi dampak standar yang dipakai sebagai standar.

Pandangan (Zwell dalam Wibowo, 2016), ciri-ciri yang memberi dampak kemampuan ialah:

1. Iman dan nilai-nilai.
2. Pengetahuan dan kebijaksanaan.
3. Pengalaman

4. Karakteristik pribadi.
5. Motivasi
6. Masalah emosional
7. Kemampuan intelektual

Komunikasi

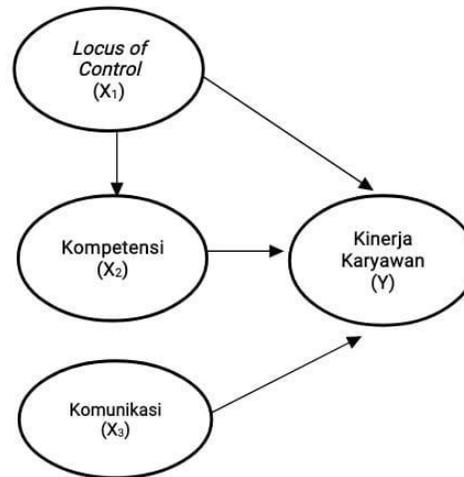
Menurut Arizal, Sutopo, dan Rahmasari (2017), komunikasi merupakan sebuah proses di mana seseorang menyampaikan ide, gagasan, atau informasi kepada orang lain dengan tujuan agar penerima pesan dapat memahami dan menginterpretasikan pesan tersebut sesuai dengan maksud dan harapan dari pengirim pesan. Dalam proses ini, pengirim pesan (komunikator) berusaha untuk menyampaikan pesannya secara jelas dan efektif agar penerima pesan (komunikan) dapat menangkap makna yang dimaksudkan dan memberikan respons yang sesuai.

Berdasarkan pendapat Ganyang (2018), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Penyampai
2. Penerima
3. Faktor lain

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019:89) menjelaskan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel-variabel yang menjadi subjek penelitian digambarkan secara teoritis oleh sebuah kerangka kerja. Ketika mengembangkan hipotesis penelitian, kerangka pemikiran ini memberikan kerangka atau dasar untuk pembahasan. Berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, peneliti mengajukan beberapa hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 (H1): Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Artinya, tingkat kendali diri seorang pegawai atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dapat mempengaruhi hasil kerja mereka di rumah sakit.
- 2) Hipotesis 2 (H2): Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai.
- 3) Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh yang signifikan dari

komunikasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pertukaran informasi dan koordinasi antar pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja mereka secara keseluruhan.

- 4) Hipotesis 4 (H4): Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Artinya, tingkat kendali diri seorang pegawai dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mereka miliki dalam menjalankan tugas.
- 5) Hipotesis 5 (H5): Locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Dengan kata lain, tingkat kendali diri seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka secara tidak langsung, yaitu dengan terlebih dahulu meningkatkan kompetensi yang mereka miliki.

3. METODE PENELITIAN

Sampel

(Sugiyono, 2017) menerangkan bahwasanya sampel ialah sebagian kecil dari populasi dan mencakup karakteristik yang ada. Penelitian ini memakai teknik simple random sampling, yakni suatu proses pemilihan anggota populasi secara acak. Kriteria yang dipakai untuk menentukan model di eksplorasi (Hair, 2010) bahwasanya ukuran

sampel minimum ialah 5-10 kali lipat dari yang diukur dalam penelitian. maka didapat sampel sebanyak 95 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu observasi, studi pustaka, dan angket. Menurut Sugiyono (2016:145), observasi adalah sebuah metode pengumpulan data yang memiliki keunikan tersendiri jika dibandingkan dengan metode lainnya, seperti angket dan wawancara. Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan mendalam. Observasi ialah pengamatan langsung terhadap suatu obyek di lingkungan sekitar, secara teratur ataupun formal. Studi pustaka adalah metode yang melibatkan pengumpulan data dan informasi melalui kajian terhadap berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka membantu peneliti dalam membangun landasan teori dan memahami konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Dalam kajian ini, selain menggunakan observasi, teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah studi literatur. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk

memperoleh tanggapan mereka, menurut Sugiyono (2017: 142).

Skala Likert digunakan dalam desain kuesioner untuk penelitian ini, dengan memberikan bobot pada setiap respons. Fenomena sosial dapat dinilai secara efektif dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi seseorang, menurut Sugiyono (2017). Dengan skala ini, peneliti mampu mengukur seberapa intens atau kuat persetujuan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dijalankan menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang diproses melalui perangkat lunak SmartPLS. PLS adalah teknik alternatif dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang berorientasi pada varian.

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran, atau outer model, dievaluasi melalui beberapa pendekatan:

- a. Uji Convergent Validity
- b. Discriminant Validity
- c. Composite Reliability

Metode ini memungkinkan untuk mengukur dan menilai hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, menggunakan pendekatan yang tidak memerlukan distribusi data normal dan memungkinkan ukuran sampel yang lebih fleksibel karena teknik bootstrapping yang digunakan.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

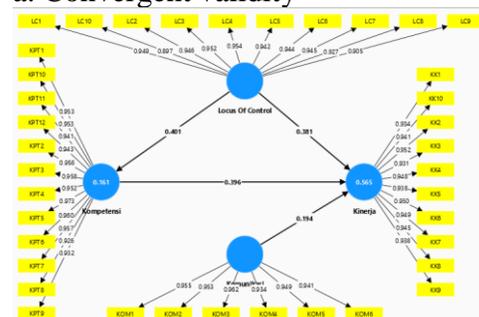
Istilah lain dari inner model ialah korelasi internal yang sering disebut dengan model prediksi yang mempunyai arti menerangkan pengaruh variabel laten pada model yang dikembangkan sebagai subjek penelitian.

- a. R-Square
- b. Estimasi Path Coefficient
- c. Q^2 Predictive Relevance

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Convergent validity



Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model

Ditemukan 38 variabel yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,7. Yang dimana keseluruhan variabelnya menampilkan bahwasanya nilai loading faktor tiap-tiap variabel lebih besar. Indeks validitas konvergen juga diukur dengan koefisien AVE, reliabilitas komposit, dan cronbach's alpha.

b. Discriminant Validity

Seperti yang ditunjukkan oleh temuan analisis, setiap indikator

memiliki hubungan yang lebih kuat dengan variabel laten yang sesuai dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat validitas diskriminan yang kuat di antara variabel-variabel penelitian.

Selain itu, data nilai Fornell-Larcker Criterion dapat digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Menurut Fornell-Larcker Criterion, akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model penelitian, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Kondisi akar AVE terpenuhi jika nilai akar kuadrat diagonal AVE lebih tinggi dari nilai konstruk lainnya.

Validitas diskriminan dapat juga dicari dengan menghitung nilai Fornell Larcker. Jika nilai akar kuadrat AVE (yang berada pada diagonal) lebih besar dari nilai konstruk lainnya, maka memenuhi prinsip AVE. Di bawah ini ialah tabel nilai Fornell Larcker.

Tabel 4.1
Tabel Nilai Fornell Larcker

	Kinerja	Kompetensi	Komunikasi	Locus Of Control
Kinerja	0.942			
Kompetensi	0.623	0.950		
Komunikasi	0.462	0.381	0.949	
Locus Of Control	0.599	0.401	0.307	0.936

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti, 2024

c. Composite Reliability

Tabel 4.2
Reliabilitas dan Validitas

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_a)	Average Variance Extracted
Kompetensi	0.990	0.991	0.991	0.903
Kinerja	0.986	0.986	0.988	0.888
Locus Of Control	0.984	0.986	0.986	0.877
Komunikasi	0.978	0.982	0.982	0.901

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti, 2024

Semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, sesuai dengan temuan analisis. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam penelitian karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Selain itu, nilai Composite Reliability melampaui 0,8 untuk setiap variabel. Nilai Composite Reliability yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Composite Reliability mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk sebuah konstruk. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang baik, sesuai dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa alat penelitian yang digunakan mampu memberikan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten.

2. Model Struktural (Inner Model)
 a. R-Square

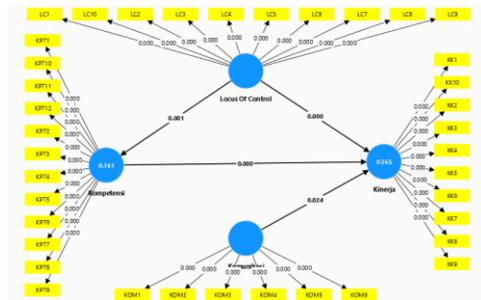
Tabel 4.3
Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.565	0.550
Kompetensi	0.161	0.152

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti, 2024

Locus of control, kompetensi, dan komunikasi mempengaruhi 56,5% dari variabel kinerja, sedangkan faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis mempengaruhi 43,5% dari variabel kinerja, sesuai dengan nilai R-Squares pada tabel. Nilai R-Squares variabel kinerja adalah 0,565. Nilai R-Squares variabel kompetensi diketahui sebesar 0,161, artinya bahwa sementara 83,9% pengaruh variabel tersebut berasal dari faktor selain variabel yang diteliti, 16,1% pengaruh variabel tersebut berasal dari locus of control.

b. Estimasi Path Coefficient



Gambar 4.2 Hasil Uji Hipotesis

Studi ini menerapkan teknik resampling bootstrap untuk pengujian hipotesis. Menolak atau menerima hipotesis berdasarkan nilai signifikan

dari nilai t dan p-value. Hipotesis alternatif (Ha) akan diterima dan hipotesis nol (Ho) akan ditolak jika nilai-t lebih besar dari 1,96 atau nilai-p lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil investigasi, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang substansial antara locus of control dan kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi. Nilai p-value sebesar 0,010, yang berada di bawah batas 0,05, dan nilai t-statistik sebesar 2,568, yang berada di atas nilai krusial 1,96, membuktikan hal ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi memainkan peran sebagai mediator parsial dalam relasi antara locus of control dan kinerja karyawan.

c. Q² Predictive Relevance

Tabel 4.4
Construct Crossvalidated Redundancy

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja	950.000	510.169	0.463
Kompetensi	1,140.000	990.072	0.132
Komunikasi	570.000	570.000	
Locus of control	950.000	950.000	

Diketahui bahwa model penelitian ini memiliki predictive relevansi yang baik. Hal tersebut dikarenakan Q² pada variabel kinerja dan variabel kompetensi lebih dari 0.

Pembahasan

Evaluasi pengaruh komunikasi, kompetensi, dan locus of control terhadap efikasi pekerja di Rumah Sakit Umum Haji Medan adalah tujuan dari penelitian ini.

Mempertimbangkan temuan studi yang diperoleh mengenai locus of control, kompetensi, dan komunikasi di rumah sakit tersebut, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk meningkatkan efisiensi kinerja.

1. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Haji Medan, 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.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Penelitian yang sama juga mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Di institusi tersebut, kinerja dan kompetensi karyawan berkorelasi positif, yang dibuktikan dengan t-statistik sebesar 4,619 dan nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000.

3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa komunikasi efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Haji Medan. Dengan nilai p-value 0,024 dan t-statistik

2,265, terbukti bahwa komunikasi yang baik mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

4. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kompetensi

Dengan t-statistik sebesar 3,402 dan nilai p-value sebesar 0,001, data tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara locus of control dan kompetensi karyawan. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara kemampuan karyawan dan locus of control.

5. Pengaruh Mediasi Kompetensi Dalam Hubungan Antara Locus of Control Terhadap Kinerja

Dalam konteks mediasi, kompetensi berperan sebagai mediator parsial antara locus of control dan kinerja karyawan, dengan nilai p-value 0,010 dan t-statistik 2,568. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memediasi hubungan tersebut secara signifikan, meskipun tidak sepenuhnya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Variabel locus of control* memberikan pengaruh yang positif dan nyata terhadap efektivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan valid. Ini menandakan bahwa perawat dengan locus of control yang lebih tinggi

- cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul.
- 2) Penerimaan hipotesis kedua (H2) mengikuti dampak positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di institusi yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa perawat cenderung berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi.
 - 3) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komunikasi, yang mendukung penerimaan hipotesis ketiga (H3). Ini menandakan bahwa komunikasi yang efektif antara perawat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.
 - 4) Ditemukan juga bahwa locus of control berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi pegawai, sehingga hipotesis keempat (H4) juga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan locus of control yang tinggi cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi.
 - 5) Terakhir, penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara locus of control dan kinerja pegawai, menegaskan peran penting kompetensi dalam meningkatkan kinerja berdasarkan karakteristik pribadi seperti locus of control.
- Bersumber hasil penelitian dan pembahasan di atas, peneliti memberikan saran yakni bisa dijadikan strategi:
- 1) Bersumber dari penelitian, diketahui bahwasanya di RS Haji Medan masih ditemukan permasalahan locus of control yang diawali dengan pengaduan yang dikirimkan kepada manajer mengenai aktivitas di luar tugasnya. Oleh karena itu penulis menyarankan agar pihak rumah sakit lebih memperhatikan perawatnya dengan cara mendukung kesehatan mental para perawat yang mempunyai kontrol rendah ataupun yang datang secara sukarela memberikan pelatihan ataupun pembinaan, dan dapat melakukan penilaian mingguan ataupun bulanan untuk memantau kemajuannya.
 - 2) Bersumber dari penelitian, diketahui masih ditemukan perawat yang belum menyelesaikan pelatihan di RSUD Medan Haji, sehingga banyak indikator pencapaian SPM yang belum tuntas. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar pihak rumah sakit segera memakai program pelatihan yang sesuai untuk perawat khusus. Program-program ini dapat mencakup pendidikan klinis, pendidikan berkelanjutan, dan pelatihan untuk menaikkan keterampilan klinis. Selain itu, rumah sakit juga dapat memfasilitasi bantuan perawat berpengalaman yang bisa membantu menaikkan keterampilan dan pengetahuan.
 - 3) Bersumber dari penelitian mengenai komunikasi, diketahui bahwasanya komunikasi RSUD

Haji Medan masih pada tingkat rendah, masih ditemukan permasalahan komunikasi dari rasa frustrasi yang dialami perawat ketika kesulitan menerima feedback dari atasannya. Selain itu, masalahnya terletak pada komunikasi antara rekan kerja dan manajer. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar rumah sakit menciptakan dan menyediakan alat komunikasi terbuka yang akan mendukung terciptanya lingkungan dimana perawat senang berkomunikasi dengan atasannya. Hal ini bisa dilakukan melalui pertemuan tatap muka rutin, alat komunikasi digital, ataupun program pelatihan yang mendorong komunikasi efektif di tempat kerja. Selain itu, rumah sakit juga harus membuat proses yang jelas dan feedback. Pastikan rumah sakit memiliki sistem umpan balik yang jelas dan terstruktur untuk staf, termasuk perawat. Disini para manajer akan menerima bimbingan bagaimana cara memberikan saran-saran yang baik dan bermanfaat kepada bawahannya.

- 4) Dan yang terakhir, bersumber penelitian mengenai produktivitas, diketahui bahwasanya produktivitas perawat di RSUD Haji Medan masih rendah, bersumber bukti dari RS Haji. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar rumah sakit terus fokus pada bidang kendali, kompetensi, dan komunikasi perawat serta mengambil langkah-langkah untuk menaikkan

indikator-indikator tersebut. Dengan demikian, maka kinerja yang ada akan terus bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak* Surabaya: Jurnal Manajemen Branchmark, 3(3), 232–247.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish
- Fadilah, F., & Mahyuny, S. (2019). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP*. Universitas Samudra: Jurnal IPA & Pembelajaran IPA, Vol 02 No. 02, 101.
- Fathurahman, F., & Ahman, E. (2020). *Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Attarakha Photography*. Bandung: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 35–46.

- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media
- Karim, A. (2013). *Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi*. Jurnal Ilmu Manajemen Dan AKuntansi Terapan, Vol 04 No. 01.
- Khaerana, K. (2020). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur*. Jurnal Ecoment Global, 5(1), 80–92.
- Lie, T., & Siagian, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN Melalui Motivasi Kerja Pada CV. UNION EVENT PLANNER*. Agora, 6(1), 2.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara*. Medan: Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420–429.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya*. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 7, 50-57.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. CV R.A.De.Rozarie, 271.
- Widyawati, S. R., & K. N. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta*. Denpasar: Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar, 54–64.