



ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

SKRIPSI

Oleh

**Annisa Aulia Rahmanti
130810301054**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Annisa Aulia Rahmanti
130810301054

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda dan ibunda tercinta, Singgih Supriyanto dan Widayandari Proboretno yang telah memberikan kasih sayang, bimbingan serta pengorbanan yang tiada henti sampai saat ini;
2. Kedua saudara yang sangat saya sayangi, Primahapsari Amalia Rahmanti dan Suci Amalina Rahmanti yang senantiasa memberikan semangat, nasihat dan kasih sayang;
3. Darian Aji Bawono beserta keluarga di Jember yang selalu menemani, membantu dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini;
4. Dosen Pembimbingku, Indah Purnamawati, S.E.,M.Si.,Ak. dan Dr. Yosefa Sayekti, M.Com.,Ak. yang dengan sabar membimbing dan membagi ilmu untuk menyelesaikan skripsi;
5. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan motivasi disaat susah maupun senang, Fitri, Ida, Rakhmah, Aulia, Ninin, Mentari serta sahabat-sahabatku di Malang, Dina, Wilda dan Wulan.
6. Seluruh pegawai rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) yang telah memberikan izin, dukungan dan motivasi untuk melakukan penelitian ini.
7. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa tujuan dan arah perencanaan.

(John F. Kennedy)

Hargailah usahamu, hargailah dirimu. Harga diri memunculkan disiplin diri. Ketika Anda memiliki keduanya, itulah kekuatan sesungguhnya.

(Clint Eastwood)

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Heather Pryor)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Aulia Rahmanti

NIM : 130810301054

Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul : ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY* DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Februari 2017

Yang menyatakan,

Annisa Aulia Rahmanti
NIM 130810301054

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Oleh

Annisa Aulia Rahmanti

NIM 130810301054

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Indah Purnamawati, S.E.,M.Si.,Ak.

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Yosefa Sayekti, M.Com.,Ak.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY*
DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN
(JEMBER KLINIK)

Nama Mahasiswa : Annisa Aulia Rahmanti

N I M : 130810301054

Jurusan : S1 AKUNTANSI

Tanggal Persetujuan: 6 Februari 2017

Pembimbing I

Pembimbing II,

Indah Purnamawati, S.E.,M.Si.,Ak.
NIP. 19691011 199702 2001

Dr. Yosefa Sayekti, M.Com.,Ak.
NIP. 19640809 199003 2001

Ketua Program Studi
S1 Akuntansi

Dr. Yosefa Sayekti, M.Com., Ak.
NIP. 19640809 199003 2001

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Annisa Aulia Rahmanti

NIM : 130810301054

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

20 Maret 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Wasito, M.Si,Ak (.....)
NIP. 19600103 199103 1001

Sekretaris : Drs. Sudarno M.Si,Ak (.....)
NIP. 19601225 198902 1001

Anggota : Nining Ika Wahyuni, SE,M.Sc,Ak (.....)
NIP. 19830624 200604 2001



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak.
NIP. 19710727 199512 1001

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Annisa Aulia Rahmanti

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember

Studi ini meneliti tentang pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden yang terdiri dari 5 kepala divisi, 28 kepala subdividi dan 4 staf fungsional pada rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik). Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penyebab terjadinya variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada individu yang tidak diuji oleh penulis, antara lain faktor usia dan faktor *gender* atau jenis kelamin. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Etika Kerja, Kinerja Manajerial, Locus of Control, Self Efficacy

ABSTRACT

***THE ANALYSIS OF EFFECTS OF THE WORK ETHIC, SELF EFFICACY AND
LOCUS OF CONTROL ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT
THE RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)***

Annisa Aulia Rahmanti

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

This study examines the effect of work ethic, self efficacy and locus of control on managerial performance. The purpose of this study is to examine and analyze whether there is influence between work ethic, self efficacy, and locus of control on managerial performance. This study used purposive sampling method by the number of samples are 37 respondents consisting of the 5 division heads, 28 subdivision heads and 4 functional staffs at rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik). Collecting data on the study conducted by distributing questionnaires with used Skala Likert. The results of this study include the work ethic significant effect on the performance of managerial, self efficacy not significant effect on the performance of managerial. The cause of a variable self efficacy will not effect significantly because of the other element which can affect self efficacy to a person which is not tested by writer, that is about age and gender. Locus of control significantly influence managerial performance

Keywords: Work Ethic, Managerial Performance, Locus of Control, Self Efficacy

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Etika Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik); Annisa Aulia Rahmanti, 130810301054; 2017; 72 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang ditunjang dengan kinerja manajerial yang baik, akan menghasilkan manajer maupun tenaga-tenaga kerja yang profesional untuk lebih menyejahterakan pasien di rumah sakit. Penerapan etika kerja terhadap kinerja manajerial di rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) sangat menentukan penilaian baik dan buruk dari masyarakat. Tak hanya pada kinerja manajerial, penerapan etika kerja juga penting bagi antar tenaga kerja rumah sakit. Selain penerapan etika kerja, penerapan *self efficacy* atau efikasi diri yang baik terhadap manajer juga penting di dalam rumah sakit dalam meningkatkan kemampuan kinerja manajerial untuk mampu menyelesaikan semua tugas maupun masalah dengan tanggap dan cerdas. Penerapan *locus of control* pada rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) juga penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Hal ini dikarenakan, jika yang dimiliki oleh manajer adalah *locus of control* internal, maka, kinerja manajerial di rumah sakit akan berjalan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan jenis data subyek yaitu dapat berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sedangkan, sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Selain itu, metode yang digunakan yaitu metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan menggunakan *Skala*

Likert dalam pengisiannya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden yang terdiri dari 5 kepala divisi, 28 kepala subdividi dan 4 staf fungsional pada rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Hasil dari penelitian ini adalah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan etika kerja maka akan semakin baik pula kinerja manajerial pada rumah sakit. Penerapan etika kerja kepada setiap manajer di rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) sangat menentukan penilaian baik dan buruk dari masyarakat. Penerapan etika kerja sangat penting bagi semua manajer maupun tenaga-tenaga kerja di rumah sakit. Hal ini demi menjaga kenyamanan antara individu satu dengan individu yang lainnya, serta menambah kepercayaan masyarakat untuk terus berobat. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga, variabel *self efficacy* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja manajerial pada rumah sakit. Penyebab terjadinya variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada individu yang tidak diuji oleh penulis, antara lain faktor usia dan faktor *gender* atau jenis kelamin. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *locus of control* maka akan semakin baik pula kinerja manajerial pada rumah sakit. Keyakinan individu tentang sumber penentu tingkah lakunya, yang dimiliki oleh setiap manajer di rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) sudah sangat baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajer pada rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) telah mampu memposisikan dirinya ketika bekerja serta mampu dalam mengatasi masalah ketika dihadapkan dengan suatu permasalahan.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Etika Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Indah Purnamawati, S.E., M. Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Akademik, serta Dr. Yosefa Sayekti, M. Com., Ak selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
2. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah mengajarkan ilmu pengetahuannya selama penulis berada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
3. Teman-teman seperjuangan Akuntansi 2013, Fitri, Ida, Rakhmah, Aulia, Ninin, Mentari yang sejak awal mendukung dan berjuang bersama-sama.
4. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 28 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
ABSTRAKSI.....	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Teori Agensi	8
2.1.2 Teori Efektivitas Diri.....	9

2.1.3 Teori Harapan.....	9
2.2 Pengertian Etika Kerja	10
2.2.1 Fungsi Etika Kerja.....	11
2.3 Pengertian <i>Self Efficacy</i>.....	11
2.3.1 Perkembangan Efikasi Diri	12
2.3.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri	13
2.4 Pengertian <i>Locus of Control</i>.....	14
2.4.1 Jenis atau Aspek Pusat Kendali.....	15
2.5 Pengertian Kinerja Manajerial	15
2.5.1 Tujuan Kinerja.....	16
2.5.2 Indikator Kinerja	16
2.5.3 Tingkatan Manajerial	18
2.5.4 Tanggung Jawab Manajer	18
2.6 Penelitian Terdahulu	19
2.7 Kerangka Pemikiran	22
2.8 Pengembangan Hipotesis	22
2.8.1 Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial	23
2.8.2 <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Manajerial	24
2.8.3 <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Manajerial	25
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
3.5 Statistik Deskriptif.....	33
3.6 Uji Kualitas Data	33
3.7 Uji Asumsi Klasik	34
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34

3.9 Uji F	36
3.10 Uji Hipotesis	36
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).....	39
4.1.2 Visi, Misi, Moto, Nilai-nilai Perusahaan dan Tujuan.....	39
4.1.3 <i>Green Hospital</i>	40
4.1.4 Pengembangan Bisnis Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).....	42
4.1.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).....	45
4.2 Analisis Data.....	48
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	48
4.2.2 Uji Kualitas Data	53
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.2.5 Uji F.....	59
4.2.6 Uji Hipotesis.....	60
4.3 Pembahasan.....	62
4.3.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial	63
4.3.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Manajerial.....	64
4.3.3 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Manajerial..	65
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Keterbatasan	68
5.3 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

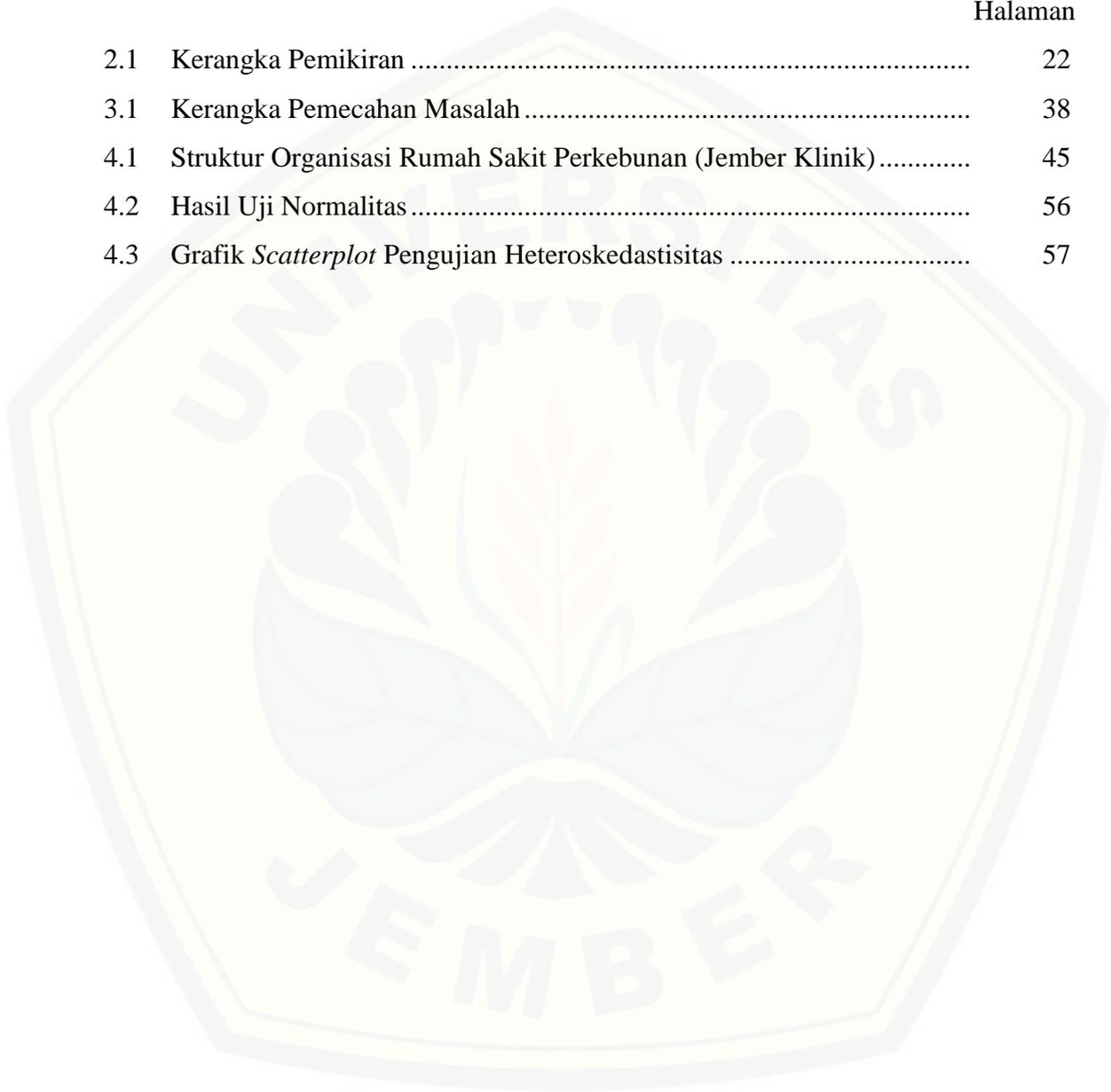


DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	51
4.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	52
4.6 Validitas Instrumen Penelitian.....	53
4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	58
4.9 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	58
4.10 Hasil Uji F	59
4.11 Hasil Uji T	60
4.12 Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	38
4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)	45
4.2 Hasil Uji Normalitas	56
4.3 Grafik <i>Scatterplot</i> Pengujian Heteroskedastisitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Rekapitulasi Data Responden

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kebijakan atau program kegiatan yang dituangkan melalui perencanaan strategis dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi. “Kinerja dapat diukur apabila individu telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya” (Moeheriono, 2012: 95).

Menurut Reeve (2013: 6), manajer adalah seseorang yang dipercaya oleh pemilik perusahaan untuk mengelola bisnis di dalam perusahaan. Hal ini, kinerja manajer dalam memaksimalkan nilai ekonomis perusahaan, dinilai berdasarkan kinerja ekonomi perusahaan, sehingga manajer mendapatkan insentif. Kinerja manajerial adalah kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, tugas dan fungsi dalam menjalankan kegiatan perusahaan oleh sekelompok orang atau para personil dalam suatu organisasi. Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Ernita, 2010).

Di dalam menjalankan tugasnya, seorang manajer rumah sakit tidak hanya dituntut untuk memiliki kinerja yang berkualitas, namun juga harus memiliki *soft skill* (sikap dan perilaku) yang lain agar dapat menjalankan tugas secara berkesinambungan, seperti etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control*. Etika adalah panduan dasar yang mengatur tingkah laku individu dalam bertindak. Etika kerja adalah sikap dan tingkah laku individu dalam menjalankan aktivitasnya yang berlandaskan nilai dan norma. Menurut Ernawan (2007: 14), etika kerja merupakan kebiasaan, sikap, sifat, pandangan atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang mengenai cara bekerja di dalam suatu bangsa atau suatu golongan.

Self efficacy (efektivitas diri) merupakan kemampuan atau keyakinan individu dalam mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi efektivitas diri, maka akan semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki untuk berhasil dalam suatu tugas.

Individu yang memiliki efektivitas diri yang rendah cenderung kurang berusaha ketika terjadi hal-hal buruk. Sedangkan, individu yang mempunyai efektivitas diri yang tinggi selalu merespons hal-hal negatif dengan motivasi dan usaha yang tinggi. Jadi, dalam situasi-situasi yang sulit, individu yang memiliki efektivitas diri rendah akan mengurangi usaha mereka atau menyerah, sementara individu dengan efektivitas diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan tersebut (Robbins, 2012: 241-242).

Locus of control (lokus kendali) merupakan keyakinan individu dalam menentukan nasib mereka sendiri. *Locus of control* eksternal adalah keyakinan individu terhadap kesempatan dan keberuntungan yang terjadi pada diri individu tersebut merupakan kekuatan dari luar yang tidak mereka kendalikan. Sedangkan, *Locus of control* internal adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi pada diri individu tersebut karena tindakan atau usahanya sendiri. Individu yang berpikir bahwa individu tersebut kurang memiliki usaha atau kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri. Maka dari itu, *locus of control* merupakan suatu indikator dari evaluasi inti diri (Robbins, 2012: 138).

Rumah sakit merupakan layanan kesehatan yang dilakukan oleh suatu instansi pemerintah maupun swasta kepada masyarakat dengan memberikan sarana atau bantuan kesehatan dalam memperbaiki kualitas kesehatan masyarakat. Layanan kesehatan yang dapat diberikan oleh pihak rumah sakit antara lain berupa pemeriksaan, perawatan, pengobatan, dan tindakan diagnosis baik dalam bentuk medis maupun non medis. Dalam hal ini, layanan kesehatan yang baik dan berkualitas merupakan salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang harus dicapai untuk mewujudkan tujuan dari rumah sakit yakni memberikan kepuasan pada pasien yang berobat. Dengan menciptakan layanan kesehatan yang baik dan berkualitas maka pasien akan mempunyai keinginan untuk kembali berobat pada rumah sakit tersebut. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan rumah sakit untuk terus mengembangkan dan meningkatkan pelayanan kesehatan pada pasiennya. Salah satu rumah sakit yang memberikan layanan kesehatan yang terbaik kepada pasiennya yaitu Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Tidak hanya layanan kesehatan yang terbaik saja yang diberikan oleh rumah sakit ini, namun, sikap,

perilaku dan kinerja yang diberikan juga sangat memuaskan pasien yang berobat dalam bentuk rawat inap, rawat jalan atau hanya sekedar pemeriksaan kesehatan (www.jember-klinik.co.id).

Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik) mempunyai beberapa visi dan misi yang digunakan sebagai landasan dasar bagi rumah sakit. Visi Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik) yaitu menjadi rumah sakit pilihan masyarakat yang mengutamakan peningkatan mutu dan keselamatan pasien, sedangkan, misinya antara lain menyediakan layanan kesehatan yang bermutu tinggi melebihi harapan pelanggan dengan mengutamakan keselamatan pasien, meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia, mengembangkan fasilitas rumah sakit berdasarkan kebutuhan masyarakat, memotivasi karyawan untuk bekerja dalam tim dengan dedikasi tinggi dan inovasi, menyediakan lingkungan rumah sakit yang aman dan menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta mewujudkan rumah sakit berwawasan lingkungan. Dalam proses pencapaian visi dan misi tersebut, perusahaan membangun budaya perusahaan secara terus-menerus yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan, meliputi disiplin dan loyalitas, teamwork yang solid, serta kreatif dan inovatif. Selain itu, budaya yang selalu ditanamkan pada karyawan rumah sakit Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik) yaitu 5S (senyum, sapa, salam, sayang dan santun) dan 5C (cepat, cekatan, cerdas, cermat dan citra) (www.jember-klinik.co.id).

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) mempunyai dua tujuan yang harus dicapai yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum yang diharapkan yakni berhasil memberikan layanan kesehatan yang bermutu tinggi bagi masyarakat dengan memperhatikan asas manfaat dan mengutamakan keselamatan pasien. Sedangkan, untuk tujuan khusus yang diharapkan oleh Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) ini antara lain tercapainya mutu pelayanan medis dengan asuhan keperawatan, terciptanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang profesional dibidangnya dalam era Globalisasi, serta terbentuknya tim layanan yang efektif dan efisien untuk penyelenggaraan Rumah Sakit yang terbaik. Semua itu membutuhkan kinerja yang berkualitas dari semua anggota rumah sakit yang

bertugas untuk dapat mencapai tujuan-tujuan dari rumah sakit yang telah ditetapkan (www.jember-klinik.co.id).

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) menyadari pentingnya peran SDM bagi keberhasilan kinerja rumah sakit dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Komposisi ketenagaan yang tersedia untuk melayani semua pasien di rumah sakit Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) berjumlah 356 orang, antara lain 33 dokter spesialis, 7 dokter umum, 4 dokter gigi, 65 pelayanan medis, 68 penunjang medis, 132 keperawatan, 37 administrasi keuangan dan SDM, 9 pemasaran dan pengembangan bisnis, dan 1 PPI (Pencegahan dan Pengendalian Infeksi) (www.jember-klinik.co.id).

Rumah sakit dapat dikatakan efektif dan efisien bila rumah sakit tersebut berhasil dalam memenuhi kebutuhan para pasiennya dengan biaya yang mudah terjangkau atau murah. Sebuah rumah sakit dapat mencapai efisien yang produktif ketika dapat meningkatkan jumlah kontak staf-pasien per hari dan mengurangi jumlah hari rata-rata seorang pasien berada di tempat tidur, serta rumah sakit berhasil mencapai hasil-hasil yang lebih tinggi dari stafnya saat ini. Jadi, sebuah rumah sakit yang bagus bukanlah rumah sakit dengan bangunan yang mewah, namun dengan fasilitas dan pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat dalam memberikan pertolongan pada pasiennya (Robbins, 2012: 36).

Menurut hasil penelitian Febrianto (2014), mengenai pengaruh etika kerja, komitmen organisasi, *locus of control* dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT Pos Indonesia (Persero) cabang Jember, menyatakan bahwa etika kerja dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin baiknya etika kerja maka kinerja manajerial juga semakin baik, dan semakin baik *locus of control* maka kinerja manajerial juga semakin baik. Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014), terkait pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy*, *locus of control* terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Menurut Yuniyanto (2016), mengenai pengaruh etika kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap

kinerja manajerial Sektor Perbankan di daerah Pati, menyimpulkan bahwa etika kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011), terkait pengaruh *self esteem, self efficacy and locus of control* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *balance scorecard* pada Perum Pegadaian Boyolali, menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) karena menurut survei kepuasan pelanggan tahun 2016 yang dilakukan pada bulan Januari – April dan Mei – Agustus, terkait dengan pelayanan Fisioterapi, Radiologi, Apotik, rawat inap, UDG, Laborat, rawat jalan, RB (rumah bersalin), dan Hemodialisa, menunjukkan bahwa pasien sangat puas dengan layanan yang diberikan oleh rumah sakit, terutama pada pelayanan Hemodialisa atau cuci darah mengalami peningkatan di bulan Mei – Agustus. Tak hanya itu, sebaran pasien di dalam Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) tak hanya berasal dari kota Jember sendiri sebanyak 82,4%, namun ada juga yang berasal dari kota lain yaitu kota Lumajang 3,2%, kota Banyuwangi 4,4%, kota Bondowoso 4,8%, kota Situbondo 3,4%, kota Probolinggo 0,1% dan kota lainnya 1,7% (www.jember-klinik.co.id).

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya layanan kesehatan yang berkualitas guna memuaskan pasien dan *soft skill* (sikap dan perilaku) seperti etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* yang harus dimiliki oleh seorang manajer untuk terus memotivasi karyawan, memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan serta memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui lebih dalam mengenai seberapa besar *soft skill* yang dimiliki oleh seorang manajer agar rumah sakit terus mengalami kemajuan dan perkembangan di masa akan datang serta di dukung dengan teori yang ada, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA, SELF EFFICACY DAN LOCUS OF**

CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan secara detail diatas maka peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan di dalam penelitian dalam bentuk pertanyaan antara lain:

1. Apakah etika kerja dapat mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?
2. Apakah *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?
3. Apakah *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja manajerial secara signifikan pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja manajerial secara signifikan pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja manajerial secara signifikan pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak rumah sakit sehubungan dengan pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial guna meningkatkan motivasi dan

kepercayaan diri dari manajerial dalam melakukan aktivitasnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit sehingga pelayanan yang diberikan akan maksimal dan memuaskan pasien.

2. Bagi civitas akademica

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu bagi kemajuan civitas akademica dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mendorong peneliti-peneliti lain untuk terus mengembangkan penelitian mengenai analisis pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial di rumah sakit.

3. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah wawasan mengenai analisis pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial di dalam Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Selain itu, penelitian ini dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama di bangku kuliah.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Teori Agensi

Konsep teori keagenan adalah hubungan atau kontrak antara prinsipal dan agen. Prinsipal memperkerjakan agen untuk melakukan tugas demi kepentingan prinsipal, termasuk pendelegasian otorisasi pengambilan keputusan, dari prinsipal kepada agen. Pada perusahaan yang modalnya terdiri atas saham, pemegang saham bertindak sebagai prinsipal dan CEO (*chief executive officer*) sebagai agen mereka. Pemegang saham mempekerjakan CEO untuk bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Didalam teori keagenan diasumsikan bahwa tiap individu memiliki motivasinya masing-masing sehingga hal ini memungkinkan timbulnya konflik kepentingan antara agen dan prinsipal. Pihak prinsipal termotivasi untuk meningkatkan profitabilitas demi kesejahteraan dirinya dan agen dalam hal memperoleh investasi, pinjaman, maupun kontrak kompensasi dan bonus. Oleh karena itu, terjadi perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen bekerja tidak sesuai dengan keinginan prinsipal. Karena masing-masing pihak baik prinsipal dan agen berkeinginan meningkatkan utilitasnya sendiri maka akan menimbulkan konflik dan memungkinkan pihak agen melakukan manipulasi atau kecurangan. Konflik kepentingan semakin meningkat terutama karena prinsipal tidak dapat memonitor aktivitas CEO sehari-hari untuk memastikan CEO bekerja sesuai dengan keinginan pemegang saham (Anthony dan Govindarajan, 2005: 269).

Prinsipal tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja agen. Agen mempunyai lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini mengakibatkan adanya ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen. Teori agensi mengasumsikan bahwa prinsipal tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai kondisi perusahaan. Agen memiliki informasi kondisi perusahaan karena agen menjalankan kinerja perusahaan terkait dengan wewenang yang diberikan prinsipal. Perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen menimbulkan masalah

keagenan atau *agency problem*. Salah satu hal yang menyebabkan *agency problem* adalah asimetri informasi (Anthony dan Govindarajan, 2005: 269).

2.1.2 Teori Efektivitas Diri

Menurut Robbins (2012: 241), menyatakan bahwa teori efektivitas diri mengacu pada keyakinan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, seseorang yang memiliki efektivitas diri yang tinggi, akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi pula untuk menyelesaikan suatu permasalahan, sedangkan seseorang yang memiliki efektivitas diri yang rendah, dia akan dengan mudah menyerah pada suatu keadaan atau permasalahan. Selain itu, seseorang yang mempunyai efektivitas diri yang tinggi akan merespon hal-hal negatif dengan motivasi dan usaha, sedangkan seseorang dengan efektivitas diri yang rendah akan berhenti berusaha ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak menyenangkan. Sedangkan menurut Luthans (2014:338), menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Bandura (1997) memperlihatkan bahwa ada empat cara untuk meningkatkan efektivitas diri:

1. Penguasaan yang tetap (*enactive*) merupakan perolehan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan.
2. Contoh yang dilakukan oleh individu lain, seorang individu akan menjadi lebih percaya diri karena melihat individu lain melakukan tugas tersebut.
3. Bujukan verbal, adanya kepercayaan yang tinggi pada diri sendiri karena seseorang telah meyakinkan diri kita bahwa kita mempunyai keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil.
4. Kemunculan, memicu keadaan bersemangat yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas. Tetapi ketika tidak relevan, kemunculan merugikan kinerja.

2.1.3 Teori Harapan

Teori harapan menunjukkan bahwa besarnya kekuatan dari suatu harapan menentukan cara untuk bertindak yang kemudian diikuti dengan hasil sesuai

dengan apa yang telah dilakukannya. Teori harapan menyatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk lebih berusaha dalam bekerja ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan yang akan memuaskan tujuan dari karyawan tersebut, seperti promosi, kenaikan imbalan kerja atau bonus. Oleh karenanya, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan, antara lain: (a) hubungan usaha-kinerja yaitu kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja, (b) hubungan kinerja-penghargaan yaitu tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan, dan (c) hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi yaitu tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut (Robbins, 2012: 242-243).

2.2 Pengertian Etika Kerja

Etika adalah baik buruknya tingkah laku manusia yang merupakan cabang dari ilmu filsafat. Etika bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan pada akhirnya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu, baik dalam bentuk moral maupun immoral. Etika adalah panduan dasar yang mengatur tingkah laku individu dalam bertindak. Jadi, etika sangat diperlukan oleh individu dalam mengatur tingkah lakunya agar tidak terjadi tindakan yang menyimpang antar individu di dalam kehidupan sehari-harinya. Etika kerja merupakan kebiasaan, sikap, sifat, pandangan atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang mengenai cara bekerja di dalam suatu bangsa atau suatu golongan (Ernawan, 2007: 2-14).

Sedangkan, menurut Renita (2006: 125), kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Sedangkan dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai

dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. Jadi, etika kerja adalah sikap dan tingkah laku individu dalam menjalankan aktivitasnya yang berlandaskan nilai dan norma untuk mengatur segala perilakunya dalam kehidupan sehari-hari.

2.2.1 Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perilaku dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2007: 14), fungsi etika kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2. Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.3 Pengertian *Self Efficacy*

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan *self knowledge* atau salah satu aspek pengetahuan tentang diri manusia yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Setiap individu dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh efikasi diri untuk menentukan perkiraan kejadian yang akan dihadapi dan tindakan yang akan dilakukan. Dengan kata lain, efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan, melaksanakan atau mengatasi berbagai masalah maupun tugas yang dihadapi dengan semangat yang tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, dia akan mampu mengatasi dan berusaha untuk keluar dari segala hal rintangan yang ada disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah, dia

akan dengan mudah menyerah dan kesulitan dalam mengatasi hal rintangan yang ada disekitarnya, serta sulit untuk memotivasi dirinya sendiri. Seseorang dengan efikasi diri yang rendah, selalu menganggap bahwa dirinya tidak mampu untuk melakukan segala hal dan tidak mampu untuk keluar dari permasalahan. Sedangkan, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, dia akan melihat peluang lain ketika dihadapkan dengan suatu permasalahan dan terus akan mencari jalan keluar terbaik (Ghufron dan Risnawita, 2016).

Sedangkan menurut Laura (2012), *self-efficacy* adalah mediator atau perantara dalam berinteraksi antara faktor lingkungan dan faktor perilaku yang merupakan salah satu faktor personal. Di dalam kehidupan, *self-efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan perfomansi dan pelaksanaan pekerjaan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mampu menyesuaikan perilaku dirinya dengan lingkungan sosialnya. Contohnya yaitu dapat beradaptasi di sekitar tempat tinggalnya dengan cepat, mudah menerima saran dan kritikan untuk dijadikan sebagai perubahan yang lebih baik ke depannya, dapat mengendalikan emosi serta bertindak adil dalam menyelesaikan suatu masalah. Sedangkan, individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, akan sulit untuk menyesuaikan perilaku dirinya dengan lingkungannya. Contohnya yaitu kesulitan dalam beradaptasi di tempat tinggalnya, tidak mudah menerima saran dan kritik dari orang lain, sulit mengendalikan emosi dan kurang bertindak adil dalam memutuskan suatu perkara.

2.3.1 Perkembangan Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan perkembangan unsur kepribadian terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu melalui pengamatan-pengamatan individu. *Reward* dan *punishment* dari orang-orang di sekitarnya, dapat membentuk persepsi seseorang mengenai dirinya selama hidupnya. Menurut Bandura (1997), efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, antara lain:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata dapat memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu, dapat berupa kegagalan atau

keberhasilan. Efikasi diri individu akan semakin tinggi jika memperoleh pengalaman keberhasilan, namun, jika pengalaman tersebut adalah pengalaman kegagalan, maka dapat menurunkan efikasi diri individu tersebut.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman keberhasilan dari orang lain akan meningkatkan efikasi diri individu. Sedangkan, pengalaman kegagalan dari orang lain akan menurunkan efikasi diri individu.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Saran, bimbingan dan nasihat dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Individu akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan bila diyakinkan secara verbal.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Individu akan menilai kemampuannya berdasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka. Tekanan situasi dapat melemahkan performansi kerja individu yang dipandang sebagai ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

2.3.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997), berdasarkan tiga dimensi, efikasi diri pada tiap individu akan berbeda. Berikut ini adalah tiga dimensi tersebut:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu. Tiap individu akan berbeda dalam pemilihan tugasnya, dari yang paling mudah sampai yang tersulit, menurut kemampuan yang dimilikinya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan dan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau pengharapan individu mengenai kemampuan yang diyakininya. Individu yang meyakini

kemampuannya lemah, akan mudah berputus asa. Sedangkan, individu yang meyakini kemampuannya tinggi akan terus berusaha menyelesaikan tugasnya.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya. Individu merasa yakin terhadap kemampuan dirinya dengan serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi atau terhadap suatu aktivitas dan situasi tertentu.

2.4 Pengertian *Locus of Control*

Locus of control adalah keyakinan individu dalam mengontrol atau mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi, baik dari luar dirinya atau eksternal dan dari dalam dirinya atau internal. *Locus of control* dibagi menjadi dua antara lain internal yaitu pengaruh dari dalam dan eksternal yaitu pengaruh dari luar individu. Peristiwa-peristiwa yang terjadi di dalam kehidupan berdasarkan dari aktivitas yang dilakukan oleh individu tersebut. Keberhasilan yang diperoleh individu merupakan dari usaha dan kerja keras yang dilakukannya maupun dukungan dari luar seperti motivasi. Sedangkan, kegagalan yang didapat individu, dikarenakan usaha yang kurang, tidak adanya dukungan dari pihak luar maupun mudah menyerah jika dihadapkan dengan suatu permasalahan serta tidak melihat peluang dari sisi yang lain (Duffy dan Atwater, 2005).

Locus of control menurut Hanurawan (2010) adalah kecenderungan individu pada arah tertentu mencari sebab terhadap suatu peristiwa yang terjadi didalam kehidupannya. Peristiwa atau keadaan individu yang terjadi merupakan dari hasil usahanya, jika individu bersemangat dan bekerja keras agar tujuannya tercapai, maka individu tersebut akan mendapatkannya. Namun, jika individu tersebut tidak berusaha dan selalu mengandalkan orang lain, maka tujuan yang telah direncanakan akan sulit untuk dicapai. *Locus of control* dapat dibagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri untuk menduduki jabatan. Contoh individu dengan *locus of control* internal antara lain manajer, peneliti atau perencana. Individu dengan *locus of control* eksternal membutuhkan pengarahan dari orang lain untuk jabatan

yang akan dipegangnya. Contoh individu dengan *locus of control* eksternal seperti mekanik kelas bawah dan karyawan.

2.4.1 Jenis atau Aspek Pusat Kendali

Empat konsep dasar tentang pusat kendali yang digunakan oleh Rotter (1966), yaitu (1) potensi perilaku, yaitu berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang, setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu. (2) Harapan merupakan berbagai kejadian yang kemungkinan akan muncul dan dialami oleh seseorang. (3) Nilai unsur penguat adalah kemungkinan beberapa penguat yang muncul pada situasi serupa. (4) Suasana psikologis adalah meningkat atau menurunnya harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan dalam bentuk rangsangan baik secara eksternal maupun internal yang diterima seseorang pada saat tertentu.

Menurut Rotter (1966), orang yang mempunyai pusat kendali internal memandang hubungan sebagai hubungan sebab akibat antara perbuatannya dengan penguat yang didapatkannya. Orang dengan pusat kendali internal akan mampu menghadapi maupun mengendalikan masalah-masalah yang terjadi. Sedangkan orang-orang yang mempunyai pusat kendali eksternal akan memandang baik maupun buruk peristiwa-peristiwa yang terjadi karena disebabkan oleh faktor-faktor keberuntungan, kesempatan, orang-orang lain dan nasib serta kondisi-kondisi yang tidak dapat mereka kuasai.

2.5 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan proses pelaksanaan dari rencana yang telah disusun oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan kepentingan dan motivasi yang tinggi serta mampu menyelesaikan berbagai hambatan. *Review* atau peninjauan ulang, monitoring, dan penilaian harus selalu dilakukan di dalam proses pelaksanaan aktivitas. *Review* atau peninjauan ulang dilakukan untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. Monitoring dilakukan untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja melalui pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik. Penilaian dalam kinerja dilakukan untuk mengetahui proses kinerja bersama antara atasan dan bawahan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja dilakukan pelatihan, pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling* (Wibowo, 2013: 4).

Kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur bila dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja harus dapat dibuktikan secara konkrit karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibutuhkan usaha dan kerja keras agar tujuan tersebut dapat tercapai. Selain itu, kinerja juga harus dapat diukur, dengan membandingkan ukuran kinerja dengan standar yang telah ditentukan, maka kinerja tersebut akan terorganisasi secara tepat dan benar. Kinerja dilaksanakan oleh pihak manajemen dan pihak karyawan di dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya kerjasama yang baik dari pihak manajemen maupun karyawan, tujuan dari kinerja tidak akan tercapai dengan sempurna. Oleh sebab itu, kinerja membutuhkan kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan yang bekerja di organisasi tersebut untuk mencapai cita-cita yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2011: 260).

2.5.1 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu di dalam organisasi terhadap pekerjaannya, dengan mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor, berkomunikasi antar pekerja, dan membantu mendefinisikan harapan kinerja. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan harapan kinerja individual. Kinerja yang baik yaitu kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi. Tujuan bergerak dari atas ke bawah bertujuan memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya (Wibowo, 2013: 48).

2.5.2 Indikator Kinerja

Prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah rencanakan. Gomes (2003: 142) menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain:

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. Kualitas kerja yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menganalisis persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Tanggung jawab yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. Inisiatif yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. Kualitas pribadi yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Mahoney (1963) dalam Triamelia (2015) mengukur kinerja manajerial dengan indikator:

1. Perencanaan, yaitu tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi yang akan datang guna mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Investigasi, yaitu upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan-laporan, catatan dan analisa pekerjaan untuk dapat mengukur hasil pelaksanaannya.
3. Koordinasi, menelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi, yaitu penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.
5. Supervisi, yaitu mengarahkan, memimpin dan mengembangkan potensi bawahan serta melatih dan menjelaskan aturan-aturan kerja kepada bawahan.
6. Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unit lainnya.

7. Negosiasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

2.5.3 Tingkatan Manajerial

Hasibuan (2011: 45), mengungkapkan tingkatan-tingkatan manajer dalam perusahaan dikelompokkan atas tiga kelompok, yaitu:

1. *Top Manager* (manajer puncak) adalah pimpinan tertinggi dari suatu perusahaan. Yang termasuk dalam golongan ini adalah direktur utama perusahaan dan dewan komisaris (*board of director*). Corak kegiatan *top manager* memimpin organisasi, menentukan tujuan dan kebijaksanaan pokok (*basic policy*).
2. *Middle Manager* (manajer menengah) adalah pimpinan menengah dari suatu perusahaan. Yang termasuk dalam golongan ini adalah kepala divisi, kepala unit, kepala bagian, dan pimpinan cabang. Corak kegiatan *middle manager* ini adalah memimpin *lower manager*, dan menguraikan kebijaksanaan pokok yang dikeluarkan oleh *top manager*. Dalam tingkatan ini perencanaan lebih bersifat administratif, artinya sudah lebih jelas menunjukkan cara-cara bagaimana perencanaan yang bersifat direktif dan dapat dilakukan sebaik-baiknya.
3. *Lower Manager* (manajer terendah) adalah pimpinan terendah yang secara langsung memimpin, mengarahkan dan mengawasi para karyawan pelaksana (operasional) dalam mengerjakan tugas-tugasnya, supaya tujuan-tujuan perusahaan tercapai. Yang termasuk kelompok *lower manager* (*first line manager = supervisory manager = superintendent = foreman*) adalah setiap pemimpin yang langsung memimpin karyawan operasional.

2.5.4 Tanggung Jawab Manajer

Dalam melakukan proses perencanaan kinerja, manajer mempunyai beberapa tanggung jawab yang harus dilakukan, yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2013: 70):

- a. Membangun sasaran umum untuk setiap pekerja berdasarkan pada tujuan organisasi, rencana bisnis departemen, dan rencana kinerja manajer.
- b. Menjadwal diskusi perencanaan kinerja dan pengembangan dengan setiap pekerja.
- c. Membantu semua pekerja dalam menentukan prioritas dan identifikasi sasaran kritis yang menjadi bidang tanggung jawabnya.
- d. Meninjau kembali semua konsep rencana kinerja bawahan:
- e. Membantu pekerja dalam menentukan bidang pengembangan dan aktivitas yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan manajer.
- f. Memelihara arsip atas sasaran setiap pekerja secara up-to-date, sebagai dasar untuk memberikan penilaian kinerja pekerja.
- g. Mengembangkan metode monitoring pekerja yang harus digunakan untuk memastikan kemajuan berkelanjutan.
- h. Apabila rencana bisnis berubah secara signifikan, perlu bekerja bersama pekerja untuk mengubah sasaran pekerja yang mencerminkan perubahan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah proses pelaksanaan aktivitas oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bagaimana manajer dapat membuat kerjasama yang baik dengan bawahannya. Menurut Harefa (2008: 17), pengertian kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai analisis pengaruh etika kerja, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial pada

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan, antara lain:

Tabel 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Febrianto (2014)	Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember	Variabel Independen: 1. etika kerja 2. komitmen organisasi 3. <i>locus of control</i> 4. partisipasi anggaran. Variabel Dependen: kinerja manajerial	Etika kerja, komitmen organisasi, <i>locus of control</i> dan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial
2.	Sari (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja, <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris pada PT. Batam Textile Industry Ungaran)	Variabel Independen: 1. kepuasan kerja 2. <i>self efficacy</i> 3. <i>locus of control</i> Variabel Dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Yunianto (2016)	Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Manajerial Sektor Perbankan di Daerah Pati	Variabel Independen: 1. etika kerja 2. komitmen profesional 3. komitmen organisasi 4. <i>locus of control</i> Variabel Dependen: kinerja	Berdasarkan hasil penelitian, etika kerja komitmen profesional, komitmen organisasi dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial

			manajerial	
4.	Sapariyah (2011)	Pengaruh <i>Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali	Variabel Independen: 1. <i>self esteem</i> 2. <i>self efficacy</i> 3. <i>locus of control</i> Variabel Dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, <i>self esteem, self efficacy and locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan kata lain, variabel etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial maupun kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dibuat di atas, penulis mencoba mengkombinasikan beberapa variabel independen yang belum pernah dikombinasikan sebelumnya. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2014), namun terdapat beberapa perbedaan: Pertama, obyek penelitian yang jelas berbeda, yakni di Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Kedua, variabel yang digunakan oleh penulis menggunakan tiga variabel yang merupakan kombinasi dari beberapa penelitian terdahulu, antara lain etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control*, yang dua diantaranya mengadopsi dari penelitian Febrianto (2014) yaitu etika kerja dan *locus of control*. Alasan peneliti memilih variabel etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* karena berdasarkan hasil survei kepuasan pelanggan yang dilakukan pada tahun 2016 menunjukkan bahwa pasien rumah sakit sangat puas dengan layanan yang diberikan oleh rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik), terutama pada pelayanan Hemodialisa atau cuci darah mengalami peningkatan. Selain itu, peningkatan pasien juga tak hanya dari dalam kota, namun banyak sekali yang berasal dari luar kota. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja, *self efficacy* atau kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan *locus of control* atau

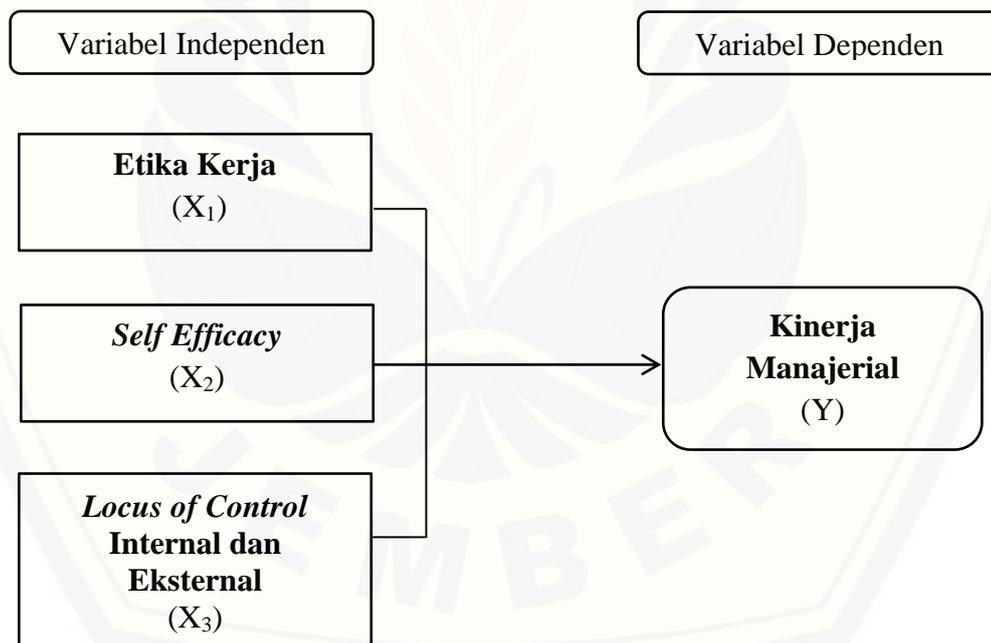
kemampuan untuk menentukan nasibnya, yang dilakukan oleh manajer rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) sudah sangat baik. Ketiga, sampel yang digunakan oleh penulis, antara lain 5 kepala divisi, 28 kepala subdivisi, dan 4 staf fungsional.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun skema kerangka pemikiran dalam penelitian. Hal ini untuk mempermudah dan memperjelas pelaksanaan penelitian. Selain itu, kerangka pemikiran juga digunakan untuk mencerminkan pola pikir dan sebagai acuan dasar penyusunan hipotesis dalam penelitian ini. Skema kerangka pemikiran dapat dijabarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diduga secara logis dan dapat diuji secara empiris dalam rumusan proposisi. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dikembangkan dari telaah teoritis yang

memerlukan pengujian secara empiris sebagai jawaban sementara dari masalah atau pertanyaan penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2014: 73).

2.8.1 Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Etika adalah baik buruknya tingkah laku manusia yang merupakan cabang dari ilmu filsafat. Etika bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan pada akhirnya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu, baik dalam bentuk moral maupun immoral. Etika adalah panduan dasar yang mengatur tingkah laku individu dalam bertindak. Jadi, etika sangat diperlukan oleh individu dalam mengatur tingkah lakunya agar tidak terjadi tindakan yang menyimpang antar individu di dalam kehidupan sehari-harinya. Etika kerja merupakan kebiasaan, sikap, sifat, pandangan atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang mengenai cara bekerja di dalam suatu bangsa atau suatu golongan (Ernawan, 2007: 2-14).

Konsep teori keagenan adalah hubungan atau kontrak antara prinsipal dan agen. Didalam teori keagenan diasumsikan bahwa tiap individu memiliki motivasinya masing-masing sehingga hal ini memungkinkan timbulnya konflik kepentingan antara agen dan prinsipal. Oleh karena itu, terjadi perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen bekerja tidak sesuai dengan keinginan prinsipal. Karena masing-masing pihak baik prinsipal dan agen berkeinginan meningkatkan utilitasnya sendiri maka akan menimbulkan konflik dan memungkinkan pihak agen melakukan manipulasi atau kecurangan. Konflik kepentingan semakin meningkat terutama karena prinsipal tidak dapat memonitor aktivitas CEO sehari-hari untuk memastikan CEO bekerja sesuai dengan keinginan pemegang saham (Anthony dan Govindarajan, 2005: 269).

Teori ini mengasumsikan bahwa tiap individu memiliki semangat untuk melaksanakan kepentingannya masing-masing, sehingga akan menimbulkan konflik antara agen dan prinsipal. Oleh sebab itu, perlu adanya etika kerja yang harus ditanamkan oleh tiap individu, sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak menimbulkan konflik. Etika kerja yang baik dibutuhkan oleh tiap individu agar antar individu dapat melakukan aktivitasnya sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan di dalam perusahaan, serta mencegah dari adanya tindakan kecurangan

maupun manipulasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2014) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin baik penerapan etika kerja maka akan semakin baik pula kinerja manajerial pada perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yuniarto (2016), menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penerapan etika kerja yang baik, menjadikan perusahaan lebih berkualitas dan dapat dipercaya oleh masyarakat, karena adanya perlakuan yang baik dari individu yang bekerja.

H1: Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.8.2 Self Efficacy terhadap Kinerja Manajerial

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan, melaksanakan atau mengatasi berbagai masalah maupun tugas yang dihadapi dengan semangat yang tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, dia akan mampu mengatasi dan berusaha untuk keluar dari segala hal rintangan yang ada disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah, dia akan dengan mudah menyerah dan kesulitan dalam mengatasi hal rintangan yang ada disekitarnya, serta sulit untuk memotivasi dirinya sendiri. Seseorang dengan efikasi diri yang rendah, selalu menganggap bahwa dirinya tidak mampu untuk melakukan segala hal dan tidak mampu untuk keluar dari permasalahan. Sedangkan, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, dia akan melihat peluang lain ketika dihadapkan dengan suatu permasalahan dan terus akan mencari jalan keluar terbaik (Ghufron dan Risnawita, 2016).

Menurut Robbins (2012: 241), menyatakan bahwa teori efektivitas diri mengacu pada keyakinan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, seseorang yang memiliki efektivitas diri yang tinggi, akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi pula untuk menyelesaikan suatu permasalahan, sedangkan seseorang yang memiliki efektivitas diri yang rendah, dia akan dengan mudah menyerah pada suatu keadaan atau permasalahan. Selain itu, seseorang yang mempunyai efektivitas diri

yang tinggi akan merespon hal-hal negatif dengan motivasi dan usaha, sedangkan seseorang dengan efektivitas diri yang rendah akan berhenti berusaha ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak menyenangkan. Sedangkan, menurut Luthans (2014:338), menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Menurut teori efektivitas diri, seseorang yang mempunyai efektivitas diri yang tinggi akan merespon hal-hal negatif dengan motivasi dan usaha, sedangkan seseorang dengan efektivitas diri yang rendah akan berhenti berusaha ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak menyenangkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011), menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Sari (2014), yang juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.8.3 *Locus of Control* terhadap Kinerja Manajerial

Locus of control adalah keyakinan individu dalam mengontrol atau mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi, baik dari luar dirinya maupun dari dalam dirinya. *Locus of control* dibagi menjadi dua antara lain internal yaitu pengaruh dari dalam dan eksternal yaitu pengaruh dari luar individu. Peristiwa-peristiwa yang terjadi di dalam kehidupan berdasarkan dari aktivitas yang dilakukan oleh individu tersebut. Keberhasilan yang diperoleh individu merupakan dari usaha dan kerja keras yang dilakukannya maupun dukungan dari luar seperti motivasi. Sedangkan, kegagalan yang didapat individu, dikarenakan usaha yang kurang, tidak adanya dukungan dari pihak luar maupun mudah menyerah jika dihadapkan dengan suatu permasalahan serta tidak melihat peluang dari sisi yang lain (Duffy dan Atwater, 2005).

Teori harapan menunjukkan bahwa besarnya kekuatan dari suatu harapan menentukan cara untuk bertindak yang kemudian diikuti dengan hasil sesuai dengan apa yang telah dilakukannya. Teori harapan menyatakan bahwa karyawan-

karyawan akan termotivasi untuk lebih berusaha dalam bekerja ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan yang akan memuaskan tujuan dari karyawan tersebut, seperti promosi, kenaikan imbalan kerja atau bonus (Robbins, 2012: 242-243). Menurut teori harapan, individu yang yakin terhadap kemampuannya dan mempunyai semangat untuk terus memotivasi dirinya, akan dapat dengan mudah mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat, kemudian dari hasil yang diperoleh ia dapat merubah nasibnya menjadi lebih baik. Menurut penelitian Febrianto (2014), menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin baiknya *locus of control* maka kinerja manajerial juga semakin baik. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011), menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yuniyanto (2016), menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014), menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H3: *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data subyek. “Data subyek (*self-report data*) adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Selanjutnya, data subyek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan. Dalam penelitian ini, bentuk tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu respon tertulis yang diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 145). Dalam penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada tiga tingkatan manajer di Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), antara lain: kepala divisi, kepala subdivisi dan staf fungsional.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Indriantoro dan Supomo (2014:147-154) “data primer (*Primary Data*) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian”. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data primer yaitu metode survei. “Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Peneliti menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan data dengan metode survei. Teknik ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Pengisian kuesioner ini dengan memakai skala Likert yaitu menggunakan lima angka penilaian yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju” (Indriantoro dan Supomo, 2014:147-154).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai analisis pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial ini, dilakukan di Rumah Sakit Perkebunan

(Jember Klinik) di Jl. Bedadung No. 2, Jember Lor, Patrang, Jember, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yaitu segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, dapat berupa sekelompok orang maupun kejadian tertentu. Banyaknya anggota populasi disebut elemen dari populasi. “Jika peneliti menginvestigasi kinerja manajer secara individual, maka populasi data penelitian adalah setiap orang yang mempunyai karakteristik sebagai manajer” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 115). Dalam penelitian ini, populasinya adalah kepala rumah sakit, manajer layanan pasien, manajer pencegah dan pengendali infeksi serta staf fungsional.

Sampel adalah elemen-elemen dari sebagian populasi. Agar diperoleh sampel yang representatif, peneliti perlu menggunakan prosedur pemilihan sampel yang sistematis. “Prosedur pemilihan sampel memerlukan beberapa tahap, antara lain: mengidentifikasi populasi target, memilih kerangka pemilihan sampel, menentukan metode pemilihan sampel, merencanakan prosedur penentuan unit sampel, menentukan ukuran sampel, dan menentukan unit sampel” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 115-118). Sampel pada penelitian ini adalah 5 kepala divisi, 28 kepala subdivisi, dan 4 staf fungsional. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*) dengan kriteria sampel sebagai berikut:

1. Menjabat sebagai kepala divisi, kepala subdivisi dan staf fungsional.
2. Menjabat sebagai kepala divisi, kepala subdivisi dan staf fungsional selama 5 tahun.
3. Sedang aktif atau tidak sedang cuti.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kinerja manajerial, sedangkan variabel independen terdiri dari tiga variabel yakni etika kerja (X_1), *self efficacy* (X_2) dan *locus of control* (X_3). Definisi operasional dan pengukuran untuk variabel-variabel tersebut adalah:

a. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja manajerial ialah hasil kerja yang dicapai setiap manajer sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kuesioner yang digunakan oleh penulis diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2015). Kuesioner ini juga pernah digunakan oleh Marpaung (2010) dan Nasution (2013). Kinerja manajerial diukur dengan menggunakan kuesioner *self rating* dimana kuesioner ini mengukur kemampuan diri sendiri dari para manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Penelitian ini menggunakan metode skala likert. “Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ke-tidaksetujuan-nya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) setuju, (5) sangat setuju” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 104). Instrumen ini dari Mahoney (1963) dalam Triamelia (2015) untuk mengukur kinerja digunakan sembilan pertanyaan yang berkaitan dengan:

1. Kinerja yang berkaitan dengan perencanaan.
2. Kinerja yang berkaitan dengan investigasi.
3. Kinerja yang berkaitan dengan pengkoordinasian.
4. Kinerja yang berkaitan dengan evaluasi.
5. Kinerja yang berkaitan dengan pengawasan.
6. Kinerja yang berkaitan dengan pemilihan staf.
7. Kinerja yang berkaitan dengan negosiasi.
8. Kinerja yang berkaitan dengan perwakilan/representasi

b. Etika Kerja (X_1)

Etika bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan pada akhirnya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu, baik dalam bentuk moral maupun immoral. Etika adalah panduan dasar yang mengatur tingkah laku individu dalam bertindak. Jadi, etika sangat diperlukan oleh individu dalam mengatur tingkah lakunya agar tidak terjadi tindakan yang menyimpang antar individu di dalam kehidupan sehari-

harinya. Etika kerja merupakan kebiasaan, sikap, sifat, pandangan atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang mengenai cara bekerja di dalam suatu bangsa atau suatu golongan (Ernawan, 2007: 2-14). Kuesioner yang digunakan mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2013) dengan 8 butir pertanyaan, namun dengan beberapa modifikasi pertanyaan kuesioner sesuai dengan judul penulis. Penelitian ini menggunakan metode skala likert. “Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ke-tidaksetujuan-nya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) setuju, (5) sangat setuju” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 104). Kuesioner ini menggunakan beberapa dimensi dan indikator dari penelitian Herlambang (2013), sebagai berikut:

1. Dimensi : kerja keras
Indikator : a) penyelesaian tugas dan b) hasil kerja
2. Dimensi : gaya bicara
Indikator : a) sopan terhadap pelanggan dan b) ramah
3. Dimensi : nilai kerja
Indikator : a) menghargai dan b) gagasan ide
4. Dimensi : kreatifitas kerja
Indikator : a) inisiatif dan b) inovatif

c. *Self Efficacy* (X_2)

Menurut Salangka (2015), *self efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Kuesioner yang digunakan mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putri (2010) dengan 9 butir pertanyaan. Penelitian ini menggunakan metode skala likert. “Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ke-tidaksetujuan-nya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti atau

netral, (4) setuju, (5) sangat setuju” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 104). Indikator dari *self efficacy* yaitu:

1. *Be active–select best opportunity*, menjadi aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan.
2. *Manage the situation–avoid or neutralize obstacles*, selalu berusaha mengatur waktu dan menepati jadwal/kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang kurang menguntungkan.
3. *Set goal–establish standards*, sering menetapkan standar-standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan tersebut. Kedua tindakan ini dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi.
4. *Plan, prepare, practice*: individu dengan *self efficacy* tinggi selalu berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau dibebankan kepadanya.
5. *Try hard, persevere*, selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal.
6. *Creatively solve problem*: sejak pentingnya kreatifitas telah lama diakui, banyak usaha dilakukan untuk mengetahui proses kreatifitas.
7. *Learn from setback*, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.
8. *Visualize success*, berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang diinginkan hingga tersimpan di alam bawah sadar, dengan demikian ia berusaha memotivasi diri dengan efektif.
9. *Limit stress*, orang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi tidak mudah terserang stress, karena mereka mengetahui cara-cara untuk menghindari stress.

d. *Locus of Control* (X_3)

Locus of control menurut Hanurawan (2010) adalah kecenderungan individu pada arah tertentu mencari sebab terhadap suatu peristiwa yang terjadi didalam kehidupannya. Peristiwa atau keadaan individu yang terjadi merupakan dari hasil usahanya, jika individu bersemangat dan bekerja keras agar tujuannya tercapai, maka individu tersebut akan mendapatkannya. Namun, jika individu tersebut tidak berusaha dan selalu mengandalkan orang lain, maka tujuan yang telah

direncanakan akan sulit untuk dicapai. Individu dengan *locus of control* internal membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri untuk menduduki jabatan. Individu dengan *locus of control* eksternal membutuhkan pengarahan dari orang lain untuk jabatan yang akan dipegangnya. Kuesioner dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2014). Kuesioner ini juga digunakan oleh Ahmad (2011) dan Handani (2005). Variabel *locus of control* diukur dengan 16 pertanyaan yang terdiri dari 8 pertanyaan *internal locus of control* (faktor internal) dan 8 pertanyaan *external locus of control* (faktor eksternal). Penelitian ini menggunakan metode skala likert. “Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ke-tidaksetujuan-nya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) setuju, (5) sangat setuju” (Indriantoro dan Supomo, 2014: 104). Pertanyaan *locus of control* diadopsi dari instrumen yang dikembangkan dari Baron dan Byren (1994) dalam Ahmad (2011), antara lain:

1. *Internal locus of control* (faktor internal)
 - a. Kehormatan sebagai sesuatu yang memang layak diterima.
 - b. Keberhasilan yang terjadi adalah hasil perbuatan saya sendiri.
 - c. Keberuntungan.
 - d. Sesuatu jabatan yang ditentukan oleh kemampuannya.
 - e. Tidak berhasil yang terjadi akibat perbuatan saya sendiri.
 - f. Perencanaan untuk mewujudkannya.
 - g. Kesalahan bersedia mengakuinya
 - h. Memutuskan sendiri apa yang sebaiknya mereka lakukan.
2. *External locus of control* (faktor eksternal)
 - a. Hasil kerja yang berharga sering saya abaikan.
 - b. Kendali untuk mengarah tujuan hidup.
 - c. Memutuskan sesuatu dengan melemparkan mata uang.
 - d. Tergantung pada keberuntungan yang melekat pada seseorang.
 - e. Kejadian buruk yang terjadi akibat ketidakmujuran.

- f. Perencanaan yang terlalu jauh ke depan adalah pekerjaan yang sia-sia.
- g. Menutupi kesalahan orang lain.
- h. Pemimpin yang baik adalah memperjelas pekerjaan karyawannya.

3.5 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu proses perubahan data penelitian ke dalam bentuk tabel atau diagram, sehingga data yang dihasilkan dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan. “Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, media, modus), dispersi (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian” (Indriantoro dan Supomo, 2014:170).

Frekuensi menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori yang merupakan salah satu ukuran dalam statistik deskriptif. Frekuensi dinyatakan dengan ukuran absolut (f) atau proporsi (%) dari suatu distribusi data penelitian. Penyajian statistik deskriptif dapat menggunakan tabel numerik atau grafik dalam ukuran frekuensi. Dalam penelitian ini pengukuran frekuensi absolut dan proporsi (persentase) ditinjau berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa jabatan (Indriantoro dan Supomo (2014: 171).

3.6 Uji Kualitas Data

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: reliabilitas dan validitas. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika data yang terkumpul kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan, kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indriantoro dan Supomo, 2014: 179).

a. Uji Validitas

Suatu instrument dalam penelitian dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas adalah pengujian data yang ditujukan untuk mengetahui kebenaran dari data tersebut agar sesuai dengan kenyataan.

Dalam penelitian ini teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson* yaitu uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid, sedangkan, jika r hitung kurang dari r tabel, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2015: 377).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran yang dilakukan sebanyak dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama dengan mengukur obyek yang sama pula. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel bila menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jika nilai *Alpha* semakin mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa semakin tingginya konsistensi suatu hasil pengukuran (Sugiyono, 2015: 377).

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Menurut Sugiyono (2014:277), menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen sebagai faktor prediator dimanipulasi bila dua atau lebih variabel independen. Jadi, analisis regresi berganda dapat dilakukan bila jumlah variabel independennya atau variabel bebasnya lebih dari 2.

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi normal dari model regresi, variabel pengganggu atau residual. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residual, maka dapat terdeteksi dengan mudah bahwa data tersebut normal atau

tidak. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah (Ghozali, 2011:160-163):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yaitu mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal yaitu tidak mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID* (Ghozali, 2011:139).

Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan *scatterplot* yaitu (Ghozali, 2011:139):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dalam penelitian untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independen) didalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas. Dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut (Ghozali 2011:105) :

1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.9 Uji F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui semua varibel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat, dengan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut (Ghozali, 2011: 98):

1. Jika F hitung kurang dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika F hitung lebih dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.10 Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian t dalam penelitian pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0

ditolak H_a diterima berarti variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat. Sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat atau dengan melihat nilai signifikan dengan kriteria sebagai berikut Ghozali (2011: 98):

1. Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 atau 5% berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 atau 5% berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

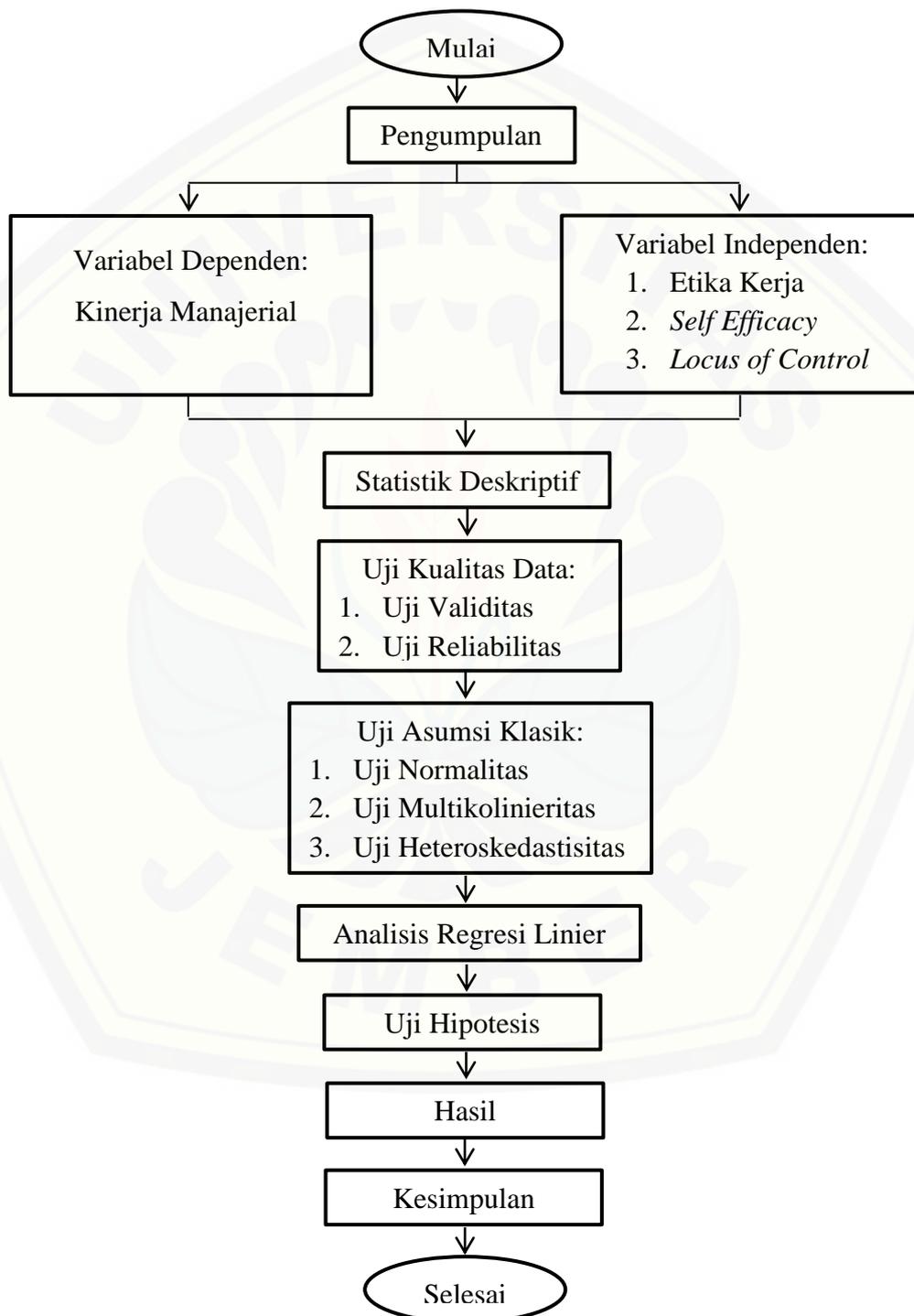
Tujuan dari pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ialah untuk menguji tingkat keeratan atau keterkaitan antar variabel dependen dan independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai R^2 . Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa semakin kuat variabel independen menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 menunjukkan semakin rendah kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted* R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel (Ghozali, 2011:97).

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Kerangka Pemecahan Masalah



BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan beberapa uraian yang telah di jelaskan pada pembahasan mengenai pengaruh etika kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas beberapa rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan etika kerja maka akan semakin baik pula kinerja manajerial pada rumah sakit. Penerapan etika kerja kepada setiap manajer di rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) sangat menentukan penilaian baik dan buruk dari masyarakat. Penerapan etika kerja sangat penting bagi semua manajer maupun tenaga-tenaga kerja di rumah sakit. Hal ini demi menjaga kenyamanan antara individu satu dengan individu yang lainnya, serta menambah kepercayaan masyarakat untuk terus berobat.
2. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga, variabel *self efficacy* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja manajerial pada rumah sakit. Penyebab terjadinya variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada individu yang tidak diuji oleh penulis, antara lain faktor usia dan faktor *gender* atau jenis kelamin. Faktor usia dapat mempengaruhi *self efficacy* dalam individu karena individu yang lebih muda cenderung memiliki pengalaman yang lebih sedikit, dibandingkan dengan individu yang lebih tua, yang memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu rintangan. Sedangkan, faktor *gender* atau jenis kelamin, dapat mempengaruhi *self efficacy* dalam individu karena perkembangan kompetensi dan kemampuan laki-laki berbeda dengan perempuan. Menurut Bandura (1997), orang tua menganggap bahwa perempuan lebih sulit untuk berkompetensi dibanding laki-laki. Ketika laki-laki mampu menyelesaikan suatu rintangan, perempuan seringkali meremehkan kemampuannya. Hal ini terjadi karena anggapan dari

orang tua tersebut yang berakhir dengan perlakuan stereotip *gender*. Sehingga, beberapa bidang pekerjaan tertentu, pria memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan perempuan.

3. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *locus of control* maka akan semakin baik pula kinerja manajerial pada rumah sakit. Keyakinan individu tentang sumber penentu tingkah lakunya, yang dimiliki oleh setiap manajer di rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) sudah sangat baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajer pada rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik) telah mampu memposisikan dirinya ketika bekerja serta mampu dalam mengatasi masalah ketika dihadapkan dengan suatu permasalahan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang memungkinkan adanya masalah terhadap hasil penelitian, yaitu:

1. Pengukuran variabel kinerja manajerial menggunakan *self rating* atau pengukuran diri sendiri, sehingga dikhawatirkan salah dalam menilai dirinya sendiri yang nantinya hasil yang didapatkan akan bias.
2. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti hanya dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh responden, peneliti tidak melakukan wawancara pada responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada hasil dari kuesioner saja.

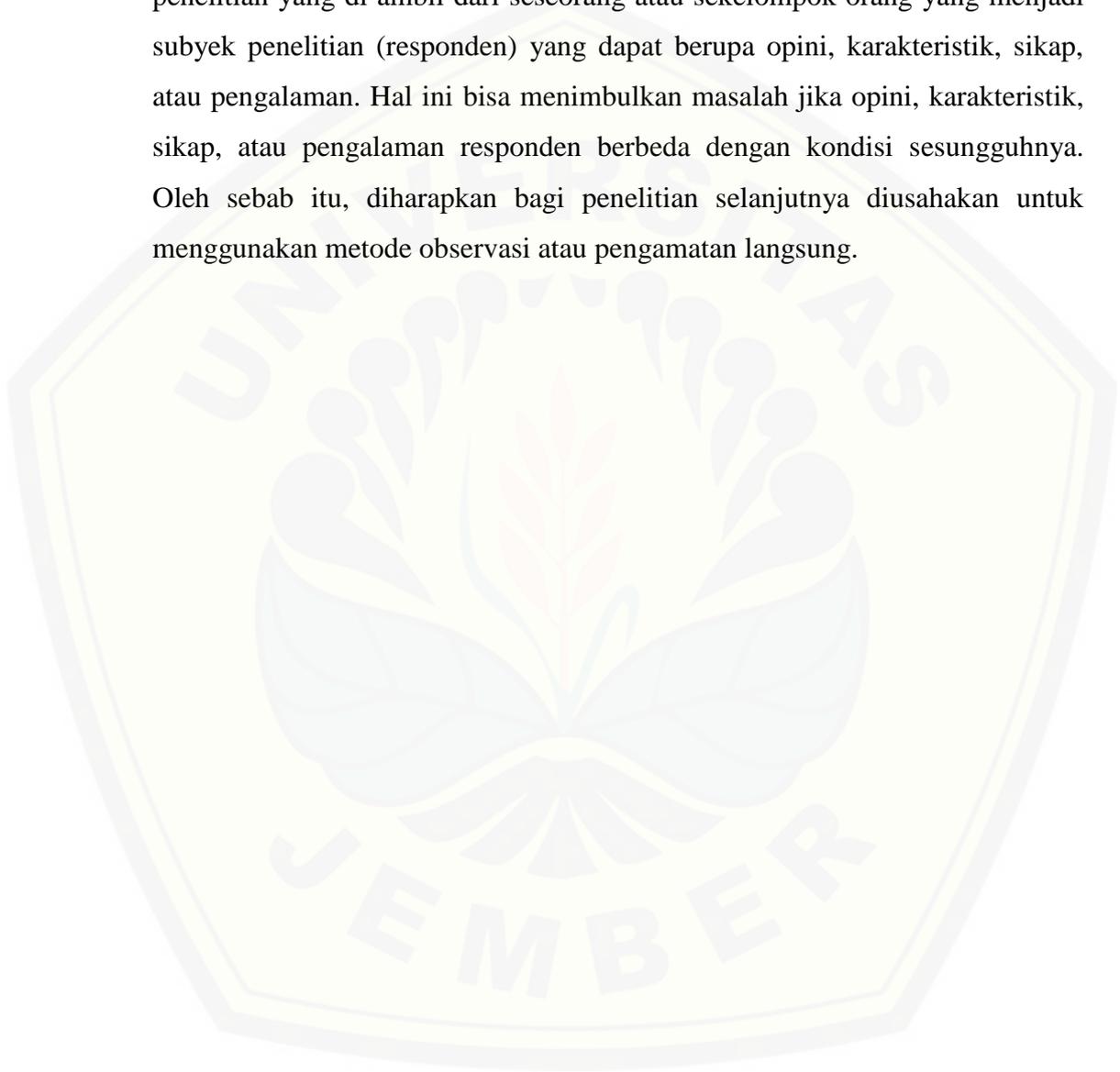
5.3 Saran

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran atau beberapa masukan bagi pembaca atau bagi rumah sakit Perkebunan (Jember Klinik), antara lain:

1. Pengukuran variabel kinerja manajerial yang digunakan dalam penelitian menggunakan *self rating* atau pengukuran diri sendiri, yang dikhawatirkan bahwa responden akan salah dalam menilai dirinya sendiri. Maka dari itu, bagi

penelitian selanjutnya diharapkan lebih melihat pada kinerja keuangan rumah sakit atau perusahaan yang diteliti. Sehingga, hasil yang di dapatkan akan lebih akurat.

2. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data subyek yaitu data penelitian yang di ambil dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) yang dapat berupa opini, karakteristik, sikap, atau pengalaman. Hal ini bisa menimbulkan masalah jika opini, karakteristik, sikap, atau pengalaman responden berbeda dengan kondisi sesungguhnya. Oleh sebab itu, diharapkan bagi penelitian selanjutnya diusahakan untuk menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Arisona. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada SKPD-SKPD Kabupaten Jember)*. Skripsi. Jember: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. *Management Control System*, Edisi 11, Buku 2, Penerjemah: F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta: Salemba Empat.
- Bandura. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R.A & Byrne, D. 1994. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Duffy dan Atwater. 2005. *Psychology For Living: Adjustment, Growth and Behavior Today*. 8th Ed. New Jersey: Pearson, Prentice Hall.
- Ernita, Peni. 2010. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Pada Pemerintah Kabupaten Gayolues Dengan Budaya Paternalistik Sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Ernawan, R Erni. 2007. *Etika Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrianto, Ditto Setya. 2014. *Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Organisasi, Locus Of Control Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember*. Skripsi. Jember: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handani, Dwi Mulya. 2005. *Pengaruh Locus of Control dan Asimetri Informasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial*. Skripsi. Jember: Program Sarjana Universitas Jember.

- Hanurawan, Fatah. 2010. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Harefa, Kornelius. 2008. *Analisis Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Medan*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, Riza. 2013. *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Laura A. 2012. *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta : Salemba.
- Luthans, Fred. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill Internasional.
- Indriantoro dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. Yogyakarta: BPFPE.
- Mahoney, et al. 1963. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South Western Publishing.
- Marpaung, Lodewik. 2010. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Di Pemerintah Kabupaten Toba Samosir*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasution, Miftah Fadil. 2013. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Di Perusahaan Panin Sekuritas*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Putri, Anggilia Nusa. 2010. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kemampuan Serta Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi, UMKM Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Reeve, James M dan dkk. 2013. *Pengantar Akuntansi-Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Renita, B. 2006. *Bimbingan dan Konseling SMA I untuk Kelas X*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs*, 80 Whole No. 69.
- Salangka, Rian dan Lucky Dotulong. 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Manado: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.3, No.3: 562-572.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali*. Skripsi. Surakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi, STIE AUB.
- Sari, Fita Nia. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris pada PT. Batam Textile Industry Ungaran)*. Skripsi. Surakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ke-5. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitepu, Ofalyn Octarya. 2015. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Di Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel, Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Triamelia, Erlina N., dkk. 2015. *Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Perusahaan Sepatu CV. Dheraya)*. Bandung: Prosiding Akuntansi. ISSN: 2460-6561.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yunianto, Edwin. 2016. *Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Manajerial Sektor Perbankan di Daerah Pati*. Skripsi. Kudus: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muria.

WEB

<http://www.jember-klinik.co.id/>. Diakses pada tanggal 8 November 2016, jam 06.00.



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden

Di

Tempat

Bersama ini, saya:

Nama : Annisa Aulia Rahmanti

NIM : 130810301054

Alamat : Jl. Brantas Raya No.237A Jember

Dalam Posisi : Mahasiswa S1 Akuntansi FEB Universitas Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang tercantum pada lembar selanjutnya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, sangat saya perlukan sebagai bahan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Etika Kerja, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)”. Penelitian ini dilakukan sebagai syarat dalam penyusunan skripsi pada Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Atas semua pendapat/opini yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan dalam kuesioner yang terlampir akan saya jamin kerahasiaannya. Hal ini semua semata-mata untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan tidak ada jawaban benar atau salah dalam penelitian ini.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, peneliti mengucapkan terima kasih.

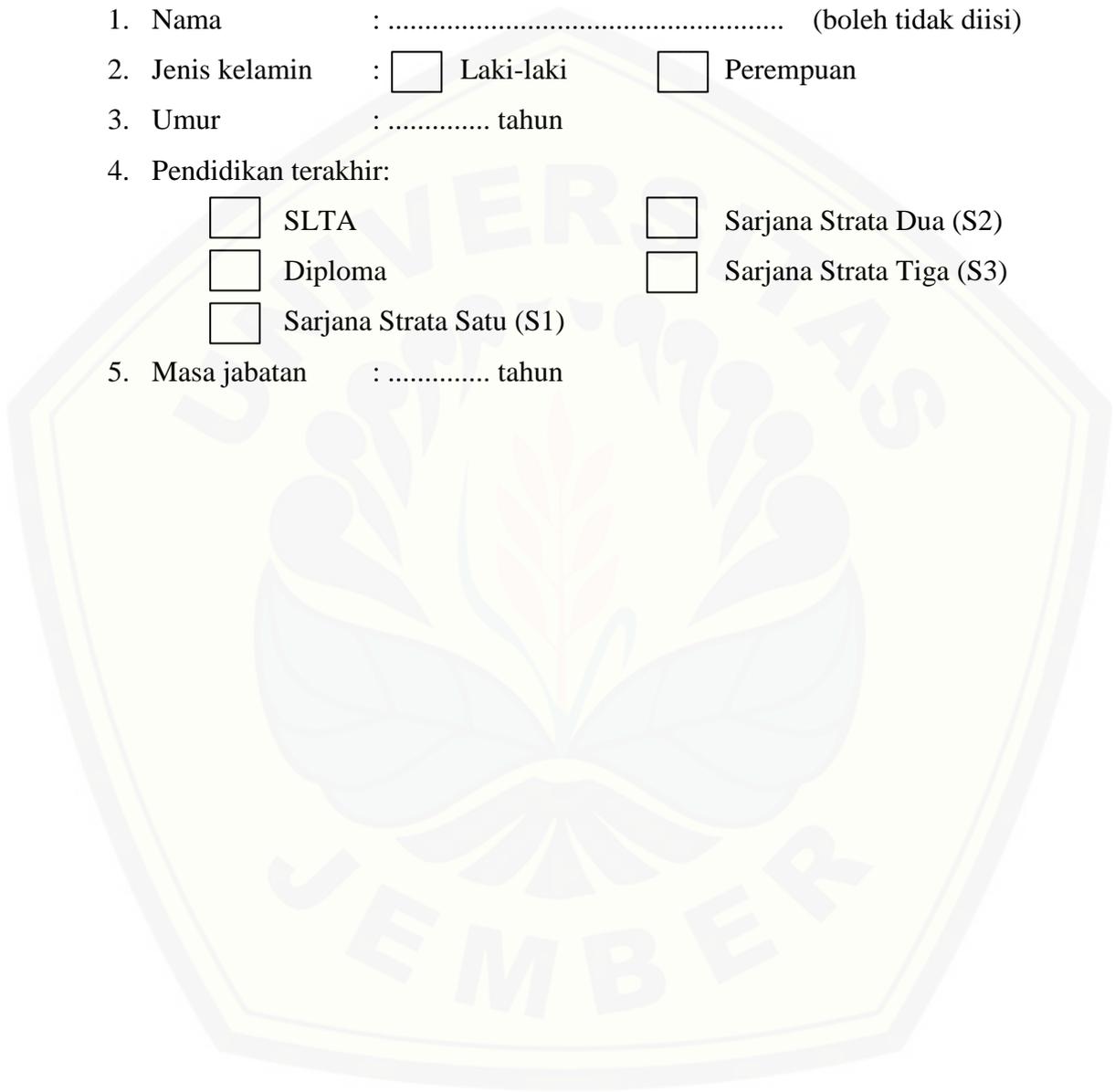
Peneliti

Annisa Aulia Rahmanti
NIM 130810301054

DATA DIRI RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi data diri responden dengan memberikan tanda ceklis jika sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang sebenarnya. Data diri responden sebagai berikut:

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : tahun
4. Pendidikan terakhir:
 SLTA Sarjana Strata Dua (S2)
 Diploma Sarjana Strata Tiga (S3)
 Sarjana Strata Satu (S1)
5. Masa jabatan : tahun



KUESIONER

ETIKA KERJA

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab kuesioner berikut ini dengan memberi ceklis , jika Bapak/Ibu/Sdr/i sangat tidak setuju dengan pernyataan dibawah, maka ceklis di kolom nomer 1, begitu seterusnya. Kuesioner ini berguna untuk menggambarkan sejauh mana etika kerja dapat mempengaruhi kinerja.

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Tidak Pasti/Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)					
2.	Saya memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	Saya sopan dalam melayani pelanggan					
4.	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja					
5.	Saya dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain					
6.	Saya memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugas					
7.	Saya memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan					
8.	Saya memiliki inovasi yang tinggi dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja					

SELF EFFICACY (EFIKASI DIRI)

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab kuesioner berikut ini dengan memberi ceklis , jika Bapak/Ibu/Sdr/i sangat tidak setuju dengan pernyataan dibawah, maka ceklis di kolom nomer 1, begitu seterusnya. Kuesioner ini berguna untuk menggambarkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Tidak Pasti/Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS
1.	Saya aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan					
2.	Saya selalu berusaha mengatur waktu dan menepati jadwal/kegiatan yang telah ditentukan					
3.	Menetapkan standar-standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan					
4.	Saya selalu merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau yang dibebankan kepada saya					
5.	Saya selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal					
6.	Saya berusaha untuk kreatif dalam berbagai hal					
7.	Saya selalu belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain					
8.	Saya selalu berusaha memotivasi diri dengan efektif					
9.	Saya tidak mudah diserang stress, karena saya tahu bagaimana cara untuk menghindari stress					

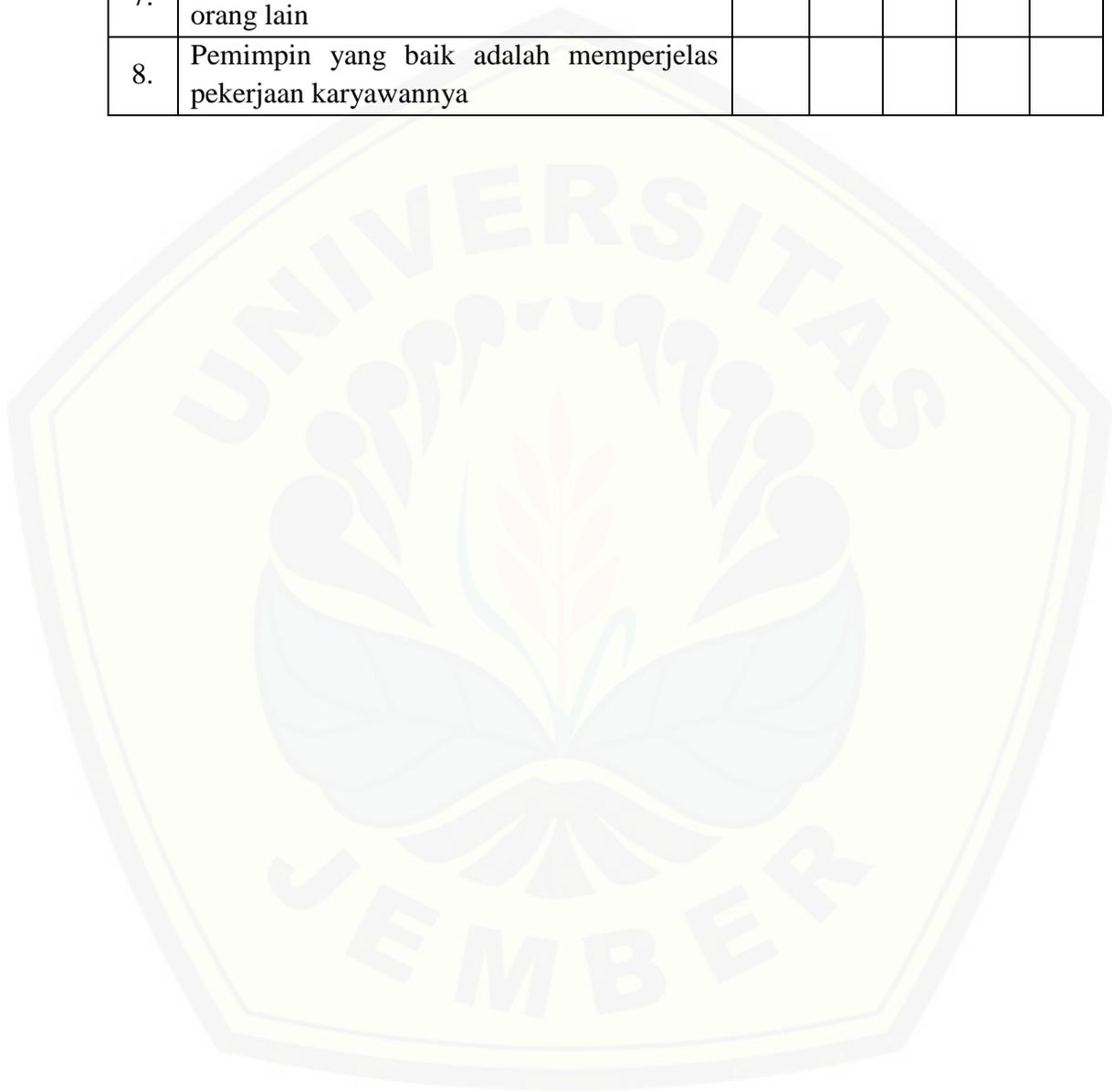
LOCUS OF CONTROL (PUSAT KENDALI)

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab kuesioner berikut ini dengan memberi ceklis , jika Bapak/Ibu/Sdr/i sangat tidak setuju dengan pernyataan dibawah, maka ceklis di kolom nomer 1, begitu seterusnya. Kuesioner ini berguna untuk menggambarkan pengendalian diri dalam pekerjaan.

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Tidak Pasti/Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS
Faktor Internal						
1.	Saya memperoleh kehormatan sebagai sesuatu yang memang layak diterima					
2.	Keberhasilan yang terjadi adalah hasil perbuatan saya sendiri					
3.	Apa yang saya peroleh tidak ada kaitannya dengan keberuntungan					
4.	Memilih seseorang untuk menempati sesuatu jabatan ditentukan oleh kemampuannya					
5.	Tidak berhasil yang terjadi merupakan akibat dari perbuatan saya sendiri					
6.	Saya membuat perencanaan dan mampu mewujudkannya					
7.	Apabila terjadi kesalahan saya bersedia mengakuinya					
8.	Pemimpin yang baik mengharapkan pegawai memutuskan sendiri apa yang sebaiknya mereka lakukan					
Faktor Eksternal						
1.	Hasil kerja yang berharga sering saya abaikan					
2.	Saya merasa memiliki tidak cukup kendali untuk mengarah ke tujuan hidup					
3.	Saya memutuskan untuk sesuatu dengan melemparkan mata uang					
4.	Yang menjadi pimpinan tergantung kepada keberuntungan yang melekat pada seseorang					

5.	Kejadian buruk yang terjadi akibat ketidakmujuran					
6.	Membuat perencanaan yang terlalu jauh ke depan adalah pekerjaan yang sia-sia					
7.	Hal yang terbaik adalah menutupi kesalahan orang lain					
8.	Pemimpin yang baik adalah memperjelas pekerjaan karyawannya					



KINERJA MANAJERIAL

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab kuesioner berikut ini dengan memberi ceklis , jika Bapak/Ibu/Sdr/i sangat tidak setuju dengan pernyataan dibawah, maka ceklis di kolom nomer 1, begitu seterusnya. Kuesioner ini berguna untuk menggambarkan fungsi-fungsi manajemen dalam diri manajer pada pekerjaan.

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Tidak Pasti/Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS
1.	Saya berperan dalam penentuan tujuan, kebijakan, rencana kegiatan, seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran, dan penyusunan program					
2.	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan					
3.	Saya ikut berperan dalam tukar-menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan					
4.	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja, maupun kinerja yang diamati pada unit/sub unit saya					
5.	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan para bawahan pada unit/sub unit saya					
6.	Saya berperan dalam mengelola, mengatur, dan memilih pegawai pada unit/sub unit saya					
7.	Saya berperan dalam melakukan kontrak untuk barang/jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit saya dengan pihak luar					
8.	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi					

Lampiran 1

Rekapitulasi Data Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Jabatan	Masa Jabatan
1	Wanita	50 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	5 tahun
2	Wanita	52 tahun	S2	Ka. Sub Divisi	6 tahun
3	Wanita	51 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	30 tahun
4	Wanita	40 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	18 tahun
5	Wanita	47 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	10 tahun
6	Laki-Laki	45 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	16 tahun
7	Wanita	30 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	5 tahun
8	Wanita	54 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	15 tahun
9	Wanita	48 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	16 tahun
10	Laki-Laki	36 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	7 tahun
11	Wanita	39 tahun	S1	Ka. Divisi	8 tahun
12	Laki-Laki	34 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	24 tahun
13	Wanita	38 tahun	SLTA	Ka. Sub Divisi	12 tahun
14	Laki-Laki	39 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	11 tahun
15	Wanita	48 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	20 tahun
16	Wanita	45 tahun	S1	Staf Fungsional	12 tahun
17	Wanita	39 tahun	S1	Staf Fungsional	15 tahun
18	Wanita	40 tahun	Diploma	Staf Fungsional	21 tahun
19	Wanita	43 tahun	Diploma	Staf Fungsional	15 tahun
20	Laki-Laki	48 tahun	S1	Ka. Divisi	24 tahun
21	Laki-Laki	52 tahun	S1	Ka. Divisi	26 tahun
22	Wanita	45 tahun	S2	Ka. Divisi	25 tahun
23	Laki-Laki	39 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	9 tahun
24	Wanita	42 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	15 tahun
25	Laki-Laki	43 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	14 tahun
26	Laki-Laki	42 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	12 tahun
27	Wanita	40 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	16 tahun
28	Wanita	34 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	5 tahun
29	Laki-Laki	48 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	16 tahun
30	Wanita	40 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	6 tahun
31	Wanita	45 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	23 tahun
32	Laki-Laki	45 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	22 tahun
33	Laki-Laki	44 tahun	Diploma	Ka. Divisi	23 tahun
34	Wanita	42 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	20 tahun
35	Wanita	45 tahun	S1	Ka. Sub Divisi	24 tahun
36	Wanita	38 tahun	SLTA	Ka. Sub Divisi	10 tahun
37	Wanita	35 tahun	Diploma	Ka. Sub Divisi	10 tahun

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Responden

No	ETIKA KERJA (X1)								Total	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4,4
2	4	4	4	5	4	2	4	4	31	3,9
3	4	4	4	5	4	2	2	3	28	3,5
4	5	4	5	5	5	4	4	3	35	4,4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4,4
6	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4,6
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,1
8	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4,4
9	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,9
10	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4,6
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
16	4	4	4	3	4	4	5	5	33	4,1
17	5	4	5	3	5	4	4	3	33	4,1
18	5	4	5	3	4	4	4	4	33	4,1
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,1
20	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,1
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
22	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4,4
23	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4,3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
25	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4,3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
28	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
29	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3,8
30	5	4	5	5	5	5	4	4	37	4,6
31	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4,5
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,1
33	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,1
34	5	4	5	3	5	4	4	4	34	4,3
35	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4,0
36	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4,0
37	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4,8

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Responden

No	SELF EFFICACY (X2)									Total	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	35	3,9
3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	30	3,3
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	4,6
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4,8
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	4,4
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4,8
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4,9
10	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4,7
11	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40	4,4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4,9
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4,9
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4,9
15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40	4,4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
17	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	4,6
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4,9
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4,9
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
23	5	4	4	4	3	5	4	4	4	37	4,1
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
25	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36	4,0
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4,9
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
30	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4,7
31	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4,3
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,8
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,8
34	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4,3
35	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36	4,0
36	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36	4,0
37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	4,7

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Responden

No	LOCUS OF CONTROL (X3)																Total	Mean
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	48	3,0
2	4	4	5	5	3	4	4	3	2	2	2	1	3	3	4	4	53	3,3
3	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2,3
4	4	2	3	5	3	5	5	5	2	2	1	2	1	1	3	4	48	3,0
5	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	1	3	2	2	2	4	46	2,9
6	4	1	2	5	1	5	5	1	1	1	1	2	2	1	4	5	41	2,6
7	3	2	2	4	4	4	4	1	2	1	2	3	2	2	3	4	43	2,7
8	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	1	2	3	2	2	4	49	3,1
9	4	2	3	5	4	4	5	2	2	1	1	2	2	2	2	5	46	2,9
10	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	48	3,0
11	4	2	4	3	2	3	4	3	4	2	1	1	1	1	1	4	40	2,5
12	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	1	1	1	1	1	5	51	3,2
13	5	2	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	1	1	1	5	53	3,3
14	5	2	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	5	49	3,1
15	4	2	4	3	2	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	4	38	2,4
16	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	48	3,0
17	4	2	3	5	3	5	5	5	2	2	1	4	1	1	5	4	52	3,3
18	4	2	4	4	2	4	4	5	4	2	1	4	3	2	1	4	50	3,1
19	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	4	47	2,9
20	4	4	4	5	4	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	43	2,7
21	4	3	2	4	4	4	5	3	2	1	1	1	1	2	1	3	41	2,6
22	4	2	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	2	1	3	40	2,5
23	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	1	4	1	4	46	2,9
24	4	3	2	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	2	1	4	42	2,6
25	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	52	3,3
26	4	3	2	4	4	4	5	4	1	2	1	1	2	2	4	4	47	2,9
27	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	2	4	45	2,8
28	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	48	3,0
29	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	44	2,8
30	5	3	3	5	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2,8
31	4	4	3	5	4	4	5	2	2	1	1	2	2	2	2	5	48	3,0
32	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	50	3,1
33	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	3	2	2	3	54	3,4
34	4	4	3	5	5	4	5	4	5	1	3	3	3	4	3	5	61	3,8
35	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	62	3,9
36	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	1	4	3	4	59	3,7
37	4	3	2	5	3	4	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	37	2,3

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Responden

No	KINERJA MANAJERIAL (Y)								Total	Mean
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
2	4	4	5	5	4	5	3	4	34	4,3
3	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3,8
4	5	5	5	5	4	4	3	3	34	4,3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,3
6	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4,9
7	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,9
8	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,9
9	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,3
10	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3,6
11	4	4	4	5	5	5	3	4	34	4,3
12	5	5	5	5	5	5	2	2	34	4,3
13	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4,8
14	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4,8
15	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,5
16	4	4	4	4	4	4	5	3	32	4,0
17	5	5	5	5	4	4	5	3	36	4,5
18	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4,4
19	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3,4
20	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3,4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,9
22	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3,8
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3,8
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3,8
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
31	4	4	4	5	5	4	3	3	32	4,0
32	3	4	4	4	3	3	4	3	28	3,5
33	3	4	4	4	3	3	4	3	28	3,5
34	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4,5
35	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Etika Kerja (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,488**	,890**	,142	,740**	,552**	,282	,030	,687**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,402	,000	,000	,091	,860	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	,488**	1	,605**	,350*	,596**	,582**	,665**	,584**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,033	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	,890**	,605**	1	,142	,740**	,552**	,370*	,115	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,402	,000	,000	,024	,498	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	,142	,350*	,142	1	,203	,166	,090	,081	,423**
	Sig. (2-tailed)	,402	,033	,402		,228	,325	,596	,635	,009
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	,740**	,596**	,740**	,203	1	,570**	,452**	,146	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,228		,000	,005	,389	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	,552**	,582**	,552**	,166	,570**	1	,671**	,506**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,325	,000		,000	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	,282	,665**	,370*	,090	,452**	,671**	1	,716**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,091	,000	,024	,596	,005	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	,030	,584**	,115	,081	,146	,506**	,716**	1	,593**
	Sig. (2-tailed)	,860	,000	,498	,635	,389	,001	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	,687**	,852**	,737**	,423**	,753**	,832**	,766**	,593**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,522**	,231	,456**	,394*	,119	,310	,304	,163	,533**
	Sig. (2-tailed)		,001	,169	,005	,016	,483	,062	,068	,336	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	,522**	1	,244	,484**	,464**	,086	,159	,351*	,138	,524**
	Sig. (2-tailed)	,001		,145	,002	,004	,615	,348	,033	,415	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	,231	,244	1	,658**	,650**	,569**	,639**	,690**	,529**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,169	,145		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	,456**	,484**	,658**	1	,706**	,285	,714**	,652**	,323	,839**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000		,000	,087	,000	,000	,051	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	,394*	,464**	,650**	,706**	1	,394*	,743**	,672**	,507**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,016	,004	,000	,000		,016	,000	,000	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,119	,086	,569**	,285	,394*	1	,532**	,522**	,531**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,483	,615	,000	,087	,016		,001	,001	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	,310	,159	,639**	,714**	,743**	,532**	1	,672**	,310	,823**
	Sig. (2-tailed)	,062	,348	,000	,000	,000	,001		,000	,062	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	,304	,351*	,690**	,652**	,672**	,522**	,672**	1	,382*	,815**
	Sig. (2-tailed)	,068	,033	,000	,000	,000	,001	,000		,020	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	,163	,138	,529**	,323	,507**	,531**	,310	,382*	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,336	,415	,001	,051	,001	,001	,062	,020		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	,533**	,524**	,804**	,839**	,883**	,607**	,823**	,815**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas *Locus of Control* (X3)

Item Pertanyaan X3.1 – X3.8

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,187	,567**	,330*	,184	,430**	,246	,160	,405*
	Sig. (2-tailed)		,267	,000	,046	,275	,008	,142	,344	,013
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	,187	1	,256	,215	,313	-,207	-,073	,046	,462**
	Sig. (2-tailed)	,267		,127	,202	,060	,220	,669	,789	,004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	,567**	,256	1	,142	,220	,164	,076	,149	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000	,127		,403	,191	,332	,656	,379	,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	,330*	,215	,142	1	,306	,638**	,121	-,027	,401*
	Sig. (2-tailed)	,046	,202	,403		,065	,000	,476	,872	,014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.5	Pearson Correlation	,184	,313	,220	,306	1	,290	,212	,123	,484**
	Sig. (2-tailed)	,275	,060	,191	,065		,081	,208	,469	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.6	Pearson Correlation	,430**	-,207	,164	,638**	,290	1	,346*	,090	,346*
	Sig. (2-tailed)	,008	,220	,332	,000	,081		,036	,596	,036
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.7	Pearson Correlation	,246	-,073	,076	,121	,212	,346*	1	,055	,429**
	Sig. (2-tailed)	,142	,669	,656	,476	,208	,036		,746	,008
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.8	Pearson Correlation	,160	,046	,149	-,027	,123	,090	,055	1	,372*
	Sig. (2-tailed)	,344	,789	,379	,872	,469	,596	,746		,023
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	,405*	,462**	,478**	,401*	,484**	,346*	,429**	,372*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,004	,003	,014	,002	,036	,008	,023	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas *Locus of Control* (X3)

Item Pertanyaan X3.9 – X3.16

		Correlations								
		X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3
X3.9	Pearson Correlation	1	,160	,394*	,334*	,104	,316	-,095	,193	,515**
	Sig. (2-tailed)		,344	,016	,044	,542	,056	,575	,252	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.10	Pearson Correlation	,160	1	,100	-,002	,067	-,025	,003	,166	,424**
	Sig. (2-tailed)	,344		,558	,992	,695	,882	,984	,327	,009
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.11	Pearson Correlation	,394*	,100	1	,457**	,534**	,621**	,386*	-,196	,592**
	Sig. (2-tailed)	,016	,558		,004	,001	,000	,018	,246	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.12	Pearson Correlation	,334*	-,002	,457**	1	,503**	,203	,444**	-,008	,438**
	Sig. (2-tailed)	,044	,992	,004		,002	,228	,006	,960	,007
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.13	Pearson Correlation	,104	,067	,534**	,503**	1	,397*	,362*	,001	,452**
	Sig. (2-tailed)	,542	,695	,001	,002		,015	,028	,994	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.14	Pearson Correlation	,316	-,025	,621**	,203	,397*	1	,198	-,020	,490**
	Sig. (2-tailed)	,056	,882	,000	,228	,015		,240	,906	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.15	Pearson Correlation	-,095	,003	,386*	,444**	,362*	,198	1	,144	,397*
	Sig. (2-tailed)	,575	,984	,018	,006	,028	,240		,396	,015
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.16	Pearson Correlation	,193	,166	-,196	-,008	,001	-,020	,144	1	,361*
	Sig. (2-tailed)	,252	,327	,246	,960	,994	,906	,396		,028
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	,515**	,424**	,592**	,438**	,452**	,490**	,397*	,361*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,000	,007	,005	,002	,015	,028	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,835**	,665**	,544**	,684**	,746**	,237	,064	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,158	,708	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	,835**	1	,773**	,549**	,426**	,506**	,260	-,130	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,009	,001	,120	,443	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	,665**	,773**	1	,758**	,452**	,641**	,111	-,159	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,000	,513	,347	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	,544**	,549**	,758**	1	,734**	,651**	,082	-,058	,696**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,630	,735	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	,684**	,426**	,452**	,734**	1	,861**	,170	,215	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,005	,000		,000	,313	,201	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	,746**	,506**	,641**	,651**	,861**	1	,112	,197	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,511	,243	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	,237	,260	,111	,082	,170	,112	1	,442**	,546**
	Sig. (2-tailed)	,158	,120	,513	,630	,313	,511		,006	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	,064	-,130	-,159	-,058	,215	,197	,442**	1	,406*
	Sig. (2-tailed)	,708	,443	,347	,735	,201	,243	,006		,013
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	,822**	,693**	,672**	,696**	,809**	,821**	,546**	,406*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,013	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,5676	,50225	37
X1.2	4,3243	,47458	37
X1.3	4,5676	,50225	37
X1.4	4,6216	,75834	37
X1.5	4,4865	,50671	37
X1.6	4,1081	,77401	37
X1.7	4,3243	,62601	37
X1.8	4,4595	,64956	37

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,4595	11,089	3,32995	8

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas *Self Efficacy* (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,5676	,50225	37
X2.2	4,4865	,50671	37
X2.3	4,3784	,49167	37
X2.4	4,4595	,64956	37
X2.5	4,3514	,78938	37
X2.6	4,5676	,50225	37
X2.7	4,3243	,74737	37
X2.8	4,4865	,50671	37
X2.9	4,2703	,45023	37

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,8919	14,155	3,76227	9

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas *Locus of Control* (X3)

**Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4,0270	,64492	37
X3.2	2,8378	,95782	37
X3.3	3,4054	,95625	37
X3.4	4,4054	,59905	37
X3.5	3,5405	1,04335	37
X3.6	4,0811	,49320	37
X3.7	4,3243	,81833	37
X3.8	3,1081	1,04838	37
X3.9	2,2703	,90212	37
X3.10	1,9730	1,01342	37
X3.11	1,5135	,69208	37
X3.12	1,9459	,88021	37
X3.13	1,7568	,72286	37
X3.14	2,1081	,96563	37
X3.15	2,1351	1,08429	37
X3.16	3,8919	,80911	37

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47,3243	36,336	6,02796	16

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Manajerial (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,1081	,61390	37
Y.2	4,2432	,43496	37
Y.3	4,2162	,41734	37
Y.4	4,3243	,47458	37
Y.5	4,0811	,64024	37
Y.6	4,0270	,60030	37
Y.7	3,8108	,90792	37
Y.8	3,7297	,76915	37

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,5405	10,477	3,23689	8

Lampiran 5

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
X1 (Etika Kerja)	37	28,00	40,00	35,4595	3,32995
X2 (<i>Self Efficacy</i>)	37	30,00	45,00	39,8919	3,76227
X3 (<i>Locus of Control</i>)	37	37,00	62,00	47,3243	6,02796
Y (Kinerja Manajerial)	37	27,00	40,00	32,5405	3,23689
Valid N (listwise)	37				

Lampiran 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	32,5405	3,23689	37
X1	35,4595	3,32995	37
X2	39,8919	3,76227	37
X3	47,3243	6,02796	37

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,231	,016	,247
	X1	,231	1,000	,618	-,275
	X2	,016	,618	1,000	-,088
	X3	,247	-,275	-,088	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,084	,462	,070
	X1	,084	.	,000	,050
	X2	,462	,000	.	,303
	X3	,070	,050	,303	.
N	Y	37	37	37	37
	X1	37	37	37	37
	X2	37	37	37	37
	X3	37	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,444 ^a	,197	,124	3,02971	,197	2,697	3	33	,062

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,277	3	24,759	2,697	,062 ^b
	Residual	302,912	33	9,179		
	Total	377,189	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,351	8,069		1,902	,066					
	X1	,473	,201	,486	2,350	,025	,231	,379	,367	,569	1,758
	X2	-,217	,172	-,253	-1,266	,214	,016	-,215	-,197	,610	1,638
	X3	,192	,088	,358	2,196	,035	,247	,357	,343	,914	1,095

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,976	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,018	14,924	,00	,06	,04	,53
	3	,004	33,636	,30	,17	,86	,06
	4	,003	39,359	,70	,77	,10	,41

a. Dependent Variable: Y

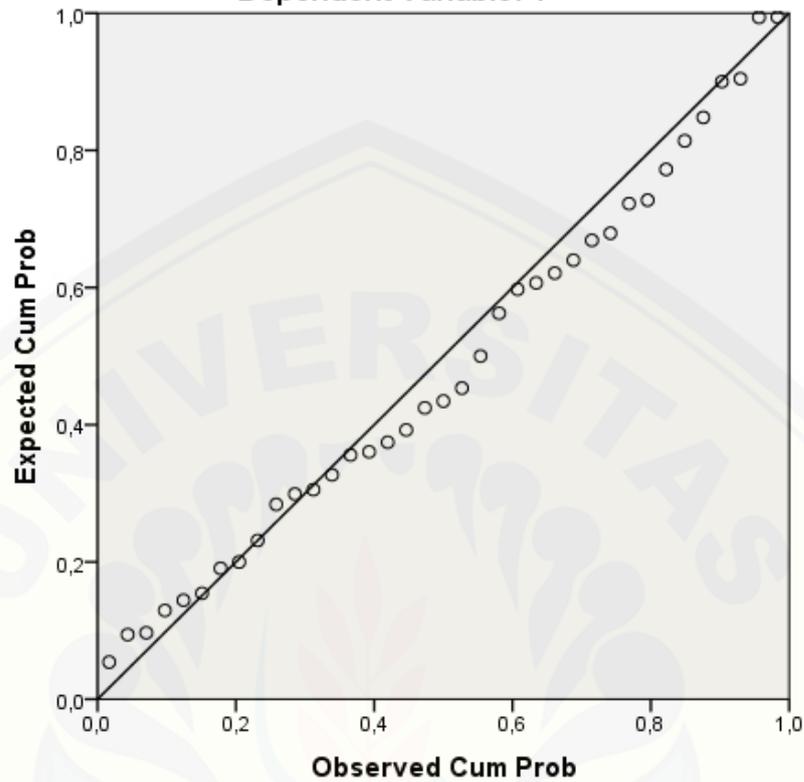
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,1796	35,0854	32,5405	1,43640	37
Std. Predicted Value	-2,340	1,772	,000	1,000	37
Standard Error of Predicted Value	,559	1,863	,957	,279	37
Adjusted Predicted Value	28,6805	36,0538	32,5806	1,49354	37
Residual	-4,86843	7,63716	,00000	2,90073	37
Std. Residual	-1,607	2,521	,000	,957	37
Stud. Residual	-1,736	2,618	-,006	1,007	37
Deleted Residual	-5,68023	8,25254	-,04007	3,21247	37
Stud. Deleted Residual	-1,793	2,897	,006	1,051	37
Mahal. Distance	,253	12,645	2,919	2,433	37
Cook's Distance	,000	,141	,027	,037	37
Centered Leverage Value	,007	,351	,081	,068	37

a. Dependent Variable: Y

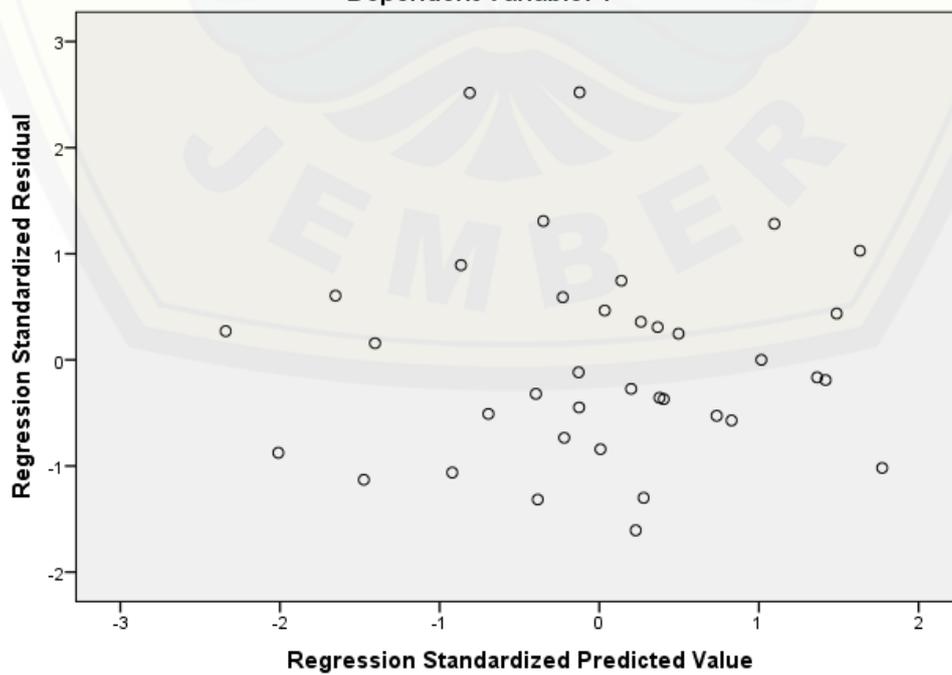
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kalimantan No. 37 – Kampus Bumi Tegal Boto
Kotak Pos 125 – Telp. (0331) 337990 – Fax. (0331) 332150
Email : fe@unej.ac.id Jember 68121 – Jawa Timur

Nomo : 8333/UN25.1.4/LT/2016 09 November 2016
Lampiran : Satu eksemplar
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk kegiatan penyelesaian studi dari mahasiswa berikut ini :

N a m a : Annisa Aulia Rahmanti
N I M : 130810301054
Jurusan : S1 - Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

yang bersangkutan bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (skripsi) yang berjudul **Analisis Pengaruh Etika Kerja, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajerial, Pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)**, sebagaimana yang tersebut dalam proposal.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon dapatnya diterbitkan surat permohonan ijin penelitian kepada:

- Pimpinan Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) Bondowoso, Jl. Bedadung No. 02 Jember Lor Patrang Jember Kabupaten Jember Jawa Timur.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.



as. Dekan
Hembantu Dekan I,

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si

NIP. 40661020 199002 2 001

Tembusan kepada Yth :

1. Yang bersangkutan;
2. Arsip



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 1854 /UN25.3.1/LT/2016
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

15 November 2016

Yth. Pimpinan
Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)
di -

JEMBER

Memperhatikan surat dari Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Jember Nomor: 8333/UN25.1.4/LT/2016 tanggal 09 November 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Annisa Aulia Rahmanti / 130810301054
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi
Alamat : Jl. Brantas Raya No.237 A Jember / No. Hp. 0816595569
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Etika Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) Jember
Lama Penelitian : Enam Bulan (15 November 2016 – 15 Mei 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
Sekretaris,



Dr. Zainuri, M.Si
NIP.196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Univ. Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173



Rumah Sakit Perkebunan
Jalan Bedadung No. 2 Jember 68188
Telepon (0331)-487104, 487226 Fax (0331)-485912
Homepage : www.jember-klinik.co.id
E-mail : rs@jember-klinik.co.id

Jember, 30 Desember 2016

Nomor : RSP-Rupa2/16.118
Lampiran :
Perihal : IJIN PENELITIAN

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Jember
Jl. Kalimantan No. 37
JEMBER

Menjawab surat No. 1854/UN25.3.1/LT/2016 perihal Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember sebagai berikut :

Nama : Annisa Aulia Rahmanti
NIM : 130810301054
Judul penelitian : Analisis Pengaruh Etika Kerja, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Perkebunan

Pada prinsipnya disetujui dengan catatan :

Mahasiswa yang bersangkutan mampu menjaga kerahasiaan perusahaan dan yang bersangkutan tidak diperkenankan mempublikasikan hasil penelitian tanpa ijin tertulis dari Kepala Rumah Sakit Perkebunan.

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA
RUMAH SAKIT PERKEBUNAN



dr. Suratini/MMRS
Kepala Rumah Sakit