

SKRIPSI

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RSUD HAJI MAKASSAR**

SULVINA SYARIF



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2020

SKRIPSI

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

SULVINA SYARIF
A21115330



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2020

SKRIPSI

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

SULVINA SYARIF

A21115330

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, Juni 2020

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si
NIP. 19720525 199702 2 001

Pembimbing II

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si
NIP. 19720625 199702 2 001

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D
NIP. 19820405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SULVINA SYARIF

A21115330

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

pada tanggal **3 Juli 2020** dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA	Anggota	3. 
4.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Dian A.S Parawansa, M.Si.,Ph.D

NIP. 19628405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sulvina syarif

NIM : A21115526

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, Juli 2020

Yang membuat pernyataan,



Sulvina Syarif

PRAKATA

Bismillaahirrahmaanirrahiim. Ba'da tahmid wa shalawat.

Allah mengajarkan kita untuk bersyukur, satu kata yang jauh lebih luas maknanya daripada terima kasih. Maka kepada Allah *subhanahu wata'ala* syukur itu kami ungkapkan sebanyak-banyaknya, atas nikmat-nikmat yang tak berbilang jumlahnya, nikmat ilmu dalam akal dan segala nikmat yang diperoleh oleh jasad. Hingga akhirnya penulis dapat merampungkan salah satu amanah akademik berupa skripsi sebagai salah satu prasyarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Allah mengajarkan kita untuk bersyukur, satu kata yang jauh lebih luas maknanya daripada terima kasih. Maka pada nikmat Allah yang menyambangi kita melalui manusia tak cukup rasanya hanya berucap terima kasih, penulis mengiringkan do'a yang terbaik semoga Allah *subhanahu wata'ala* membalas dengan kebaikan yang lebih baik lagi. Terima kasih dan syukur itu penulis ungkapkan kepada:

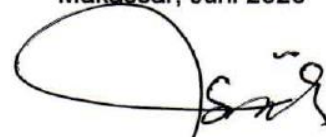
- 1) Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE.,M.Si dan ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing; atas waktu luang, masukan dan arahan, serta motivasi untuk penulis.
- 2) Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si juga selaku penasehat akademik; atas segala bentuk perhatian dan nasihat perkuliahan selama penulis tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- 3) Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA dan ibu Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA selaku dosen penguji; atas kritik, saran dan masukan terhitung sejak ujian proposal hingga ujian skripsi penulis.

- 4) Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D dan bapak Andi Aswan, SE.,MBA selaku ketua dan sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; atas segala kemudahan yang dirasakan penulis terutama selama masa penulisan skripsi.
- 5) Seluruh staf pengajar dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; atas setiap curahan ilmu dan segala bentuk jasa serta bantuan yang penulis terima.
- 6) Pihak manajemen RSUD Haji Makassar dan ke-60 responden penelitian ini; atas waktu luang dan kerjasama yang baik untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data yang diperlukan.
- 7) Kedua pasang orangtua kami, bapak dan mama serta tetta dan mama aji; atas semua peluh dan pengorbanan yang tak terhitung jumlahnya.
- 8) *My life partner*, Alamsyah Hasyim; yang peduli dan perhatiannya pada penulis teramat besar, pada perkara yang lebih panjang dan jauh ke depan, bahkan pada kehidupan sesudah mati penulis.
- 9) *My beloved child*, Aleyya Shafiyah Hasyim; qurrota a'yun, sebenar-benarnya penyejuk mata kami.
- 10) Kak Rasmi, Andi Apriani Bahdah, Rosita, Arfiana Rauf, Fitri; yang berkontribusi besar dalam penulisan skripsi ini, sebagai teman diskusi yang sedia meluangkan banyak waktunya untuk penulis.
- 11) Dan lain-lain yang mengenal dan dikenal oleh penulis terutama saat masa perkuliahan dan masa penulisan skripsi, namun tak sempat disebut namanya satu persatu.

Bagi penulis, sekecil apapun bentuknya semua kebaikan sangatlah berarti. Sekali lagi, terima kasih dan semoga Allah *subhanahu wata'ala* membalas dengan kebaikan yang lebih baik lagi.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat di dalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan di kemudian hari. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, Juni 2020



Sulwina Syarif

ABSTRAK

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI MAKASSAR

THE EFFECT OF SELF ESTEEM, SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON NURSES' JOB PERORMANCE OF RSUD HAJI MAKASSAR

Sulvina Syarif
Mahlia Muis
Wardhani Hakim

Penelitian ini meneliti pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai terdapat atau tidaknya a) pengaruh positif dan signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja, b) pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja dan c) pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja. Responden pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Haji Makassar. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung. Data dianalisis menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Kinerja*

The study examines the effect of self esteem, self efficacy and job satisfaction on job performance. The purpose of this study is to find emperical evidence about the presence of a) the positive and significant effect of self esteem on job performance, b) the positive and significant effect of self efficacy on job performance and c) the positive and significant effect of locus of control on job performance. The respondens of this study are nurses of RSUD Haji Makassar. The collection data used the direct distribution questionnaire, Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The result from this study aren't the positive and significant effect of self esteem on job performance, the positive and significant effect of self efficacy and locus of control on job performance.

Key words :

Keywords : *Self Esteem, Sel Efficacy, Locus Of Control, Job Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	14
2.1.3 Teori Motivasi.....	15
2.1.4 Kinerja.....	24
2.1.5 <i>Self Esteem</i>	27
2.1.6 <i>Self Efficacy</i>	31
2.1.7 <i>Locus of Control</i>	34
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Rancangan Penelitian.....	41
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	45
3.7 Instrumen Penelitian	47
3.8 Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Instansi	55
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	61
4.3 Deskripsi Variabel.....	65
4.4 Analisis Data.....	72
4.5 Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	45
Tabel 3.2 Indikator Variabel	46
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skala Likert	47
Tabel 4.1 Tabulasi Usia Responden	62
Tabel 4.2 Tabulasi Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.3 Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden	63
Tabel 4.4 Tabulasi Masa Kerja Responden	64
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Esteem</i>	65
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self Efficacy</i>	67
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus Of Control</i>	69
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uj Multikolinieritas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	80
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	17
Gambar 2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Haji Makassar	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi zaman yang terus berkembang dengan dinamis menuju kompetisi yang bersifat global, mendorong organisasi agar mampu melaksanakan kegiatan operasional dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset yang berperan besar dalam mewujudkan tujuan tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan (Indrawati, 2014). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat porsi perhatian besar dari pihak organisasi.

Kinerja atau biasa disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan secara langsung dan kolektif akan mempengaruhi kinerja organisasi sebagai salah satu aspek dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Hal ini membuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja penting dilakukan oleh organisasi, mengingat kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi (Kappagoda *et al.*, 2014). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Dengan adanya kebutuhan organisasi terhadap karyawan yang kompeten dan berkualitas dalam pekerjaannya, menuntut organisasi agar terus melakukan pengembangan secara kontinyu dan berkesinambungan dari kedua faktor tersebut.

Dewasa ini, banyak penelitian dilakukan yang mengaitkan aspek-aspek psikologi dalam mempengaruhi kepribadian karyawan. Demikian halnya dengan kinerja karyawan, berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh aspek kepribadian terhadap kinerja. Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi tidak bekerja seperti sebuah mesin, manusia memiliki kehendak dan harapan tertentu yang mampu mempengaruhi sikap dan kinerjanya. Kinerja dalam aktualisasinya didukung oleh beberapa aspek kepribadian yang sering disinggung dalam konteks perilaku organisasi. Perilaku organisasi yang merupakan studi tentang apa-apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi, mencakup topik-topik inti yakni motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, dan rancangan kerja. Penelitian ini mengkhususkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada topik motivasi dengan teori *self esteem* dan topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self efficacy* dan *locus of control*.

Reasoner (2010) menyebutkan bahwa *self esteem* adalah bagaimana orang menilai tentang dirinya dalam mempengaruhi kehidupannya sehari-hari. Perasaan-perasaan *self esteem* pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* terbentuk ketika seseorang telah dapat memberikan reaksi terhadap gambaran dirinya yaitu ketika seseorang merasa berharga atau tidak, merasa berarti atau tidak, yang dapat dilihat dari manifestasi sikap dan perilakunya yang disesuaikan dengan taraf harga diri yang dimilikinya (Mursyidah, 2003). Seseorang dengan *self esteem* tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini.

Menurut Hartono (2008), seseorang dengan *self esteem* tinggi cenderung untuk tidak bertindak menyimpang sekalipun ia dihadapkan pada berbagai tekanan karena ia merasa bahwa dengan bertindak benar ia merasa bahwa dirinya menjadi lebih positif dan berharga sebagai proses dalam mencapai sasaran maupun tujuan yang dikehendakinya. Menurut Baron dan Greenberg dalam Chamariyah (2015) terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self esteem* yang baik yakni: 1) memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, 2) menunjukkan tingkat pencapaian yang lebih baik dalam berbagai tugas dan bidang, dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Adapun individu dengan *self esteem* rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik, serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain secara baik, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Kreitner dan Kinicki dalam Engko, 2008). Dengan demikian sangat memungkinkan *self esteem* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kuhnen dan Tymula (2006) mengemukakan bahwa ada tidaknya *self esteem* dalam organisasi menjelaskan kedekatan karyawan dengan organisasinya. *Self esteem* memberikan kontribusi yang positif terhadap pembentukan *self efficacy* dan perilaku ideal dalam skala individu ataupun secara kolektif pada level organisasi. Apabila perilaku seorang karyawan melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan ide-idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya (Deany *et al.*, 2016).

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki dalam Engko, 2008).

Keyakinan terhadap keberhasilan dan kepercayaan terhadap kemampuan diri akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya (Chasanah, 2008). Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil serta akan memusatkan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun individu dengan *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerjasama. Gist dalam Chamariyah (2015) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan konsep perilaku motivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan.

Lee dan Bobke dalam Chamariyah (2015) menyebutkan bahwa sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan dan kinerja yang telah dicapai, keduanya berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Lebih lanjut disebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self efficacy* yang lebih tinggi.

Secara khusus *self esteem* memiliki perbedaan dengan *self efficacy* yakni *self esteem* mengarah pada kemampuan yang bersifat lebih umum, sementara *self efficacy* berhubungan dengan kemampuan yang lebih spesifik.

Pembahasan lain dalam topik pengembangan dan persepsi sikap adalah *locus of control*. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya, apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya atau tidak (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013).

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Persepsi karyawan terhadap apa dan siapa yang mempengaruhi dirinya dalam mencapai suatu

tujuan akan berimbas langsung pada tingkat kinerja yang dilakukannya. Seseorang yang beranggapan bahwa setiap individu sepenuhnya mengontrol dan bertanggungjawab atas tindakan dan hasil kerjanya kemudian dikenal lebih lanjut sebagai *locus of control* internal. Sedangkan individu yang merasa pencapaian dan hasil yang ia peroleh terutama dipengaruhi oleh faktor di luar dirinya yang tidak dapat ia kontrol selanjutnya disebut *locus of control* eksternal.

Locus of control internal akan terlihat melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan *locus of control* eksternal bagi seseorang tampak pada saat melakukan pekerjaan, maka keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor yang berada di luar dirinya.

Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan merupakan salah satu fasilitas yang sangat dibutuhkan dalam mendukung upaya penyelenggaraan kesehatan nasional. Penyelenggaraan kesehatan yang baik seyogyanya didukung oleh tenaga kesehatan yang cakap dan handal. Tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit pada umumnya terdiri dari berbagai multidisiplin ilmu medis, meliputi dokter, perawat, bidan, apoteker, ahli gizi, fisioterapi, radiografer, perekam medis dan penyuluh kesehatan. Berbagai profesi medis yang ada di rumah sakit memiliki perbedaan dalam *jobdesc* dan keterkaitannya dengan pasien secara langsung, dan perawat adalah komponen yang memiliki intensitas interaksi langsung yang paling tinggi terhadap pasien. Perawat diharuskan bekerja dengan sistem *shift* dikarenakan rumah sakit membuka pelayanan pasien selama 24 jam. Kondisi ini sangat memungkinkan terjadinya *overload*

beban kerja bagi perawat, yang akan berujung pada stres kerja yang sangat sulit dihindari (Dora, 2014). Stres kerja yang berlangsung secara terus menerus dalam jangka waktu lama akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, timbulnya sikap negatif, merasa gagal, serta munculnya perasaan ditolak oleh lingkungan. Hal ini tidak bisa dipandang sepele, mengingat peran perawat yang berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa manusia yang menjadi pasiennya. Perawat diharapkan untuk memiliki disposisi perilaku tertentu agar dapat menyelesaikan masalah ini. Disposisi perilaku tersebut dapat berupa *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*.

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar, rumah sakit tipe B non pendidikan yang terletak di kota Makassar sebagai ibukota provinsi Sulawesi Selatan. Rumah sakit tipe B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis luas dan subspecialis terbatas, didirikan di setiap ibukota provinsi yang menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Semakin berkembangnya berbagai kebijakan kesehatan dari pemerintah tentunya tidak dapat dihindari oleh setiap rumah sakit, begitu juga dengan RSUD Haji terutama sebagai rumah sakit milik pemerintah.

Salah satu kebijakan di bidang kesehatan yang sedang gencar diterapkan beberapa tahun terakhir adalah program layanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan). Adanya layanan BPJS kesehatan memberikan banyak peluang sekaligus tantangan yang besar terutama bagi rumah sakit umum milik pemerintah. Keadaan ini dikarenakan layanan BPJS kesehatan akan membuat pasien menjadi semakin ramai setiap harinya dengan pertimbangan biaya yang relatif lebih murah bagi masyarakat daripada berobat di rumah sakit milik swasta. Kondisi lainnya adalah RSUD Haji Makassar sebagai

satu dari hanya dua rumah sakit umum non-pendidikan tipe B yang ada di provinsi Sulawesi Selatan dan satu rumah sakit tipe A. Hal ini berarti kelengkapan fasilitas dan keberadaan dokter spesialis di RSUD Haji Makassar lebih memadai dibandingkan dengan rumah sakit tipe C maupun D, sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan pasien yang melakukan pengobatan di rumah sakit tipe B. Aturan terbaru sebagai respon dari keluhan masyarakat terhadap Peraturan Direktur Jaminan Pelayanan Kesehatan No 4 Tahun 2018 tentang prosedur rujukan fasilitas kesehatan tingkat pertama juga akan menambah jumlah peningkatan pasien yang sebelumnya menurun sekitar 3-4% (<https://surabaya.tribunnews.com/2018/10/08/aturan-baru-berlaku-bpjs-sebut-pasien-bisa-langsung-dirujuk-ke-rs-tipe-a-syaratnya>, diakses 7 Juni 2020).

Aturan baru ini memberikan kebebasan pada pasien untuk dirujuk dari faskes tingkat pertama ke rumah sakit tipe C bahkan tipe B dan tipe A dalam kondisi tertentu, dari aturan lama yang mengharuskan skema rujukan secara berjenjang mulai dari rumah sakit tipe D atau tipe C kemudian jika tidak terdapat fasilitas atau tenaga medis yang bisa menunjang pengobatan pasien selanjutnya akan dirujuk ke rumah sakit tipe B atau A. Dengan adanya peluang penambahan jumlah pasien dengan sebab-sebab di atas, maka tingkat beban kerja perawat akan ikut bertambah. Di sisi lain, pihak manajemen RSUD Haji Makassar tetap berusaha untuk dapat mempertahankan kinerja terbaik perawatnya. Oleh karena itu, aspek internal perawat seperti *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* perlu mendapat perhatian tersendiri.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja juga telah banyak dilakukan dengan hasil yang berbeda-beda. Engko (2010) dalam penelitiannya tentang *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja

mengemukakan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual, sedangkan *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan kinerja individual. Selanjutnya penelitian Ezra (2017) tentang *self esteem* dan kinerja mengungkapkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Ayudiati (2010) meneliti tentang *locus of control* pengaruhnya terhadap kinerja menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula penelitian dari Ary dan Sriathi (2019) tentang *self efficacy* dan *locus of control* pengaruhnya terhadap kinerja mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *locus of control* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “***Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan fakta empirik mengenai:

1. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.
3. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* pengaruhnya terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Serta dapat menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumberdaya manusia. Dan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan acuan untuk lebih memperhatikan *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori berupa konsep sumber daya manusia, perilaku organisasi, teori-teori motivasi, kinerja, *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control*. Selanjutnya uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan indikator variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum instansi, deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa manusia sebagai penggerak akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Bangun (2012) menyebutkan bahwa dalam organisasi, pengelolaan sumberdaya menjadi hal yang sangat vital dalam proses pencapaian tujuan, utamanya dalam hal pengelolaan sumberdaya manusia agar organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah. Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengevaluasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi inilah yang kemudian disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Siagian (2009) memaparkan bahwa telah terjadi perkembangan teori manajemen, dimana semakin timbulnya kesadaran bahwa manusia dalam organisasi apapun tidak dapat dan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan tidak disamakan dengan alat-alat produksi lainnya.

Menurut Bangun (2012) dalam proses pengelolaan sumber daya manusia terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni:

a. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengadaan ini mencakup analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, serta seleksi dan penempatan sumberdaya manusia.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Dalam fungsi ini manajemen sumber daya manusia focus pada kegiatan peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki dengan proses pelatihan dan pengembangan, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa organisasi kepada karyawannya. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Secara umum kompensasi dapat dibagi dalam kompensasi finansial dan nonfinansial.

d. Pengintegrasian

Setelah fungsi-fungsi yang dijelaskan sebelumnya muncul masalah baru yang harus diperhatikan kemudian yaitu pengintegrasian. Integrasi yang dimaksud di sini adalah mencocokkan keinginan-keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Maka dari itu diperlukan sikap dan perasaan karyawan dalam penetapan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

e. Pemeliharaan sumber daya manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi. Kesetiaan dan loyalitas merupakan bentuk tanggungjawab terhadap pekerjaannya yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Maka dari itu fungsi pemeliharaan ini melingkupi komunikasi kerja dengan karyawan serta keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan salah satu pokok bahasan penting dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Robbins (2008) mendefinisikan perilaku organisasi (*organizational behavior*) sebagai sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan, pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Secara sederhana, perilaku organisasi dapat dipahami sebagai sebuah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka ia menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

Perilaku organisasi menurut Robbins (2008) memuat topik-topik inti sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Struktur dan proses kelompok
5. Pengembangan dan persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik dan negosiasi
8. Rancangan kerja

Motivasi merupakan salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam perilaku organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses

yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum berkaitan dengan upaya dalam menuju setiap tujuan, maka penulis mempersempit fokus penelitian ini pada teori *self esteem* yang menjadi bagian dalam bahasan motivasi. Sedangkan untuk topik lainnya yakni pengembangan dan persepsi sikap, penulis memfokuskan penelitian tentang *self efficacy* dan *locus of control*.

2.1.3 Teori Motivasi

2.1.3.1 Defenisi Motivasi

Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, dimana kebutuhan manusia tidak hanya berupa kebutuhan material tetapi juga berupa kebutuhan psikologis. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi dapat pula didefinisikan sebagai sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya untuk mengembangkan suatu kecenderungan perilaku yang khas (Kast dan Rosenzweig, 2005). Yorks (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya. Tingkat kebutuhan yang berbeda akan memutuskan penghargaan seperti apa yang akan memuaskan masing-masing individu.

Menurut Bernardin dan Russel (2001), ada tiga kualitas yang termasuk dalam setiap defenisi motivasi, yaitu: (1) menganggap adanya kekuatan dari dalam; (2) yang menggerakkan untuk bekerja; (3) memutuskan arah tindakan. Motivasi adalah faktor yang menggerakkan, mengarahkan dan menyokong secara terus menerus hasil yang semakin meningkat (Duttweiler dalam Andjarwati, 2015). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan

dari dalam diri yang mengarahkan, menggerakkan, dan menyokong seseorang untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Wallace, Goldstein dan Nathan dalam Andjarwati, 2015). Kelima tingkat kebutuhan sebagaimana diuraikan oleh Hamner dan Organ dalam Andjarwati (2015) ditunjukkan dalam tingkatan kebutuhan berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Makanan, air, seks, tempat perlindungan

2) Kebutuhan Rasa aman

Perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

3) Kebutuhan Sosial

Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.

4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (Kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pernyataan).



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

(Sumber: Penulis, 2020)

Dua dalil utama dapat disimpulkan dari Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu:

- 1) Kebutuhan kepuasan bukanlah motivator suatu perilaku,
- 2) Bila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi maka, kebutuhan yang lebih tinggi akan menjadi penentu perilakunya.

Jika pekerjaan telah memenuhi beberapa kebutuhan yang lebih tinggi maka hal tersebut akan menentukan dalam motivasi kerja. Tingkat aspirasi sangat berhubungan erat dengan hirarki kebutuhan, dan sikap akan menentukan jalan yang akan ditempuh seseorang untuk pencapaian kebutuhannya. Kategori kebutuhan yang paling pokok yang dikemukakan Maslow adalah aktualisasi diri. Keyakinan akan hal ini merupakan dasar asumsi teori Y McGregor tentang motivasi yang didasarkan pada pengaturan diri, pengendalian diri, motivasi dan kematangan.

2.1.3.3 Teori Hygiene / Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi hygiene yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (Herzberg, Mousner dan Snyderman dalam Andjarwati, 2015). Faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor hygiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

- 1) Pemuas
 - a) Prestasi
 - b) Penghargaan
 - c) Pekerjaan itu sendiri
 - d) Tanggung jawab
 - e) Kenaikan pangkat
 - f) Perkembangan
- 2) Ketidakpuasan
 - a) Kebijakan perusahaan

- b) Pengawasan
- c) Kondisi kerja
- d) Hubungan dengan yang lain
- e) Gaji
- f) Status
- g) Keamanan kerja
- h) Kehidupan pribadi

Herzberg menggunakan istilah 'hygiene' dalam pengertian yang berhubungan dengan medis yaitu yang berfungsi menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja (Duttweiler dalam Andjarwati, 2015). Herzberg mengidentifikasi dan membandingkan dinamika hygiene dan motivasi sebagaimana dijelaskan berikut:

Dinamika Hygiene

Dasar psikologis kebutuhan hygiene adalah menghindari resiko dari lingkungan kerja.

1. Sumber yang menimbulkan resiko jumlahnya tidak terbatas.
2. Perbaikan hygiene hanya berpengaruh jangka pendek.
3. Kebutuhan hygiene bersiklus secara alami.
4. Kebutuhan hygiene merupakan hal yang menentukan.
5. Tidak ada jawaban akhir untuk kebutuhan hygiene.

Dinamika Motivasi

1. Dasar psikologis motivasi adalah kebutuhan perkembangan pribadi. Daya pendorong (motivator) untuk kepuasan jumlahnya terbatas.
2. Perbaikan motivator (daya pendorong) berpengaruh jangka panjang.
3. Kebutuhan motivator (daya pendorong) tidak ada batasnya.

4. Tidak ada jawaban untuk kebutuhan motivator (daya pendorong).

Menurut Herzberg, hygiene tidak bisa memotivasi, dan jika hal ini digunakan untuk mencapai tujuan bisa jadi mengakibatkan hasil yang negatif dalam jangka panjang. Lingkungan yang sehat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang demikian tidak dapat mengarahkan seseorang ke penyesuaian diri yang minimal, yaitu ketidakadaan kepuasan. Kebahagiaan 'positif' kelihatannya membutuhkan pencapaian pertumbuhan psikologis (Herzberg dalam Andjarwati, 2015).

Faktor hygiene selalu dan kemungkinan lebih mudah diukur, dikendalikan dan digerakkan daripada motivator (faktor pendorong). Motivator lebih rumit dan subjektif, dan sering terlalu sukar untuk diukur. Tetapi sejauh para pimpinan berkonsentrasi pada hygiene, tetapi di lain pihak mengabaikan daya pendorong, maka akan memungkinkan para pekerja akan mencari faktor hygiene yang lebih jauh (Hamner dan Organ dalam Andjarwati, 2015). Hal ini akan berakibat negatif dalam pengembangan tenaga kerja yang memiliki motivasi.

Kepuasan pekerjaan yang terbentuk dari dua sifat unipolar menjadi konsep yang sulit untuk dipahami. Kebalikan dari kepuasan pekerjaan bukan ketidakpuasan pekerjaan tetapi lebih pada tidak ada kepuasan dalam pekerjaan. Jadi kebalikan dari ketidakpuasan pekerjaan adalah kepuasan pekerjaan, bukan ketidakpuasan dengan pekerjaan seseorang (Herzberg dalam Andjarwati, 2015). Herzberg juga berpendapat bahwa "peng-hilangan dalam faktor-faktor hygiene dapat menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan, tetapi perbaikannya tidak menyebabkan kepuasan kerja." Hersay menjelaskan tentang perkataan hygiene: faktor-faktor hygiene, ketika terpenuhi, berkecenderungan untuk menghilangkan ketidakpuasan dan keterbatasan kerja, tetapi sedikit untuk memotivasi seseorang

untuk melakukan kinerja yang terbaik atau meningkatkan kapasitasnya (Hersey dan Blanchard dalam Andjarwati, 2015).

Ada tiga kondisi psikologi yang penting yang sangat mempengaruhi kepuasan pekerja:

1. Pengalaman yang berarti terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya.
3. Pengetahuan tentang hasil dan umpan balik kinerja.

Semakin banyak pekerjaan yang dirancang untuk meningkatkan kondisi ini, maka semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya. Dimensi ketidakpuasan pekerjaan secara psikologi berbeda dengan kepuasan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan fenomena eskalasi, atau orang sering menyebutnya dasar meningkatnya ekpektasi yakni semakin banyak orang menerima semakin banyak yang mereka inginkan. Ini memperjelas eskalasi Herzberg tentang pernyataan *zero point*. Mathis berpendapat bahwa faktor hygiene memberikan sebuah dasar yang harus dipertimbangkan dengan sungguh-sungguh jika ingin menghindari ketidakpuasan. Tetapi, meskipun semua kebutuhan untuk perbaikan dipenuhi, orang masih tidak termotivasi untuk bekerja lebih keras (Mathis and Jackson, 2012).

Herzberg berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan pekerjaan pada dasarnya adalah faktor-faktor intrinsik, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan adalah faktor ekstrinsik. Kelompok faktor-faktor intrinsik mencakup pekerjaan itu sendiri, pencapaian, kemajuan, pengakuan dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik mencakup supervisi, hubungan antar personal, kondisi pekerjaan, gaji, kebijakan perusahaan dan administrasi (Caston dan Braoto dalam Andjarwati, 2015).

Sedangkan Herzberg berpendapat bahwa faktor intrinsik tidak akan menyebabkan kepuasan pekerjaan jika faktor-faktor intrinsik dalam lingkungan pekerjaan tidak baik. Seorang karyawan yang mengalami keadaan motivasi intrinsik cenderung mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dan pemenuhan diri melalui pekerjaan tersebut. Dalam kondisi motivasi intrinsik, seorang pekerja akan menghubungkan sikap terhadap pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Hasil intrinsik semacam itu dialami oleh karyawan yang bebas keterlibatan dengan karyawan yang lain.

2.1.3.4 Teori X Y McGregor

Prihartana (2015) mengemukakan bahwa dalam teori McGregor terdapat dua pandangan manusia secara umum yaitu teori X (negatif) dan teori y (positif). Menurut teori X, terdapat empat pengandaian yang dipegang oleh pemimpin, yaitu:

- 1) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Karyawan tidak menyukai kerja keras, mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif di atas, mengenai kodrat manusia ada empat teori Y yaitu:

- 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.

- 2) Orang akan menjalankan pengarahannya sendiri dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

2.1.3.5 Teori Motivasi Prestasi McClelland

McClelland menyampaikan teori motivasi yang sangat erat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Teori tersebut menyatakan bahwa ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang kuat, dampaknya adalah memotivasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang. Karena kebutuhan dipelajari, perilaku yang diberikan cenderung terjadi pada frekuensi yang lebih tinggi (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2007)

Kebutuhan akan pencapaian (*achieve*) meliputi keinginan secara mandiri untuk menguasai benda, gagasan, atau orang lain, dan untuk meningkatkan rasa percaya diri seseorang melalui latihan bakat. Berdasarkan pada hasil penelitian, McClelland mengembangkan serangkaian faktor-faktor deskriptif yang mencerminkan kebutuhan pencapaian yang tinggi. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Achievers menyukai situasi dimana mereka mempunyai tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap masalah.
2. Achievers mempunyai tendensi untuk menentukan tujuan pencapaian rata-rata dan menghitung resiko.
3. Achievers ingin menggunakan umpan balik nyata tentang seberapa baik mereka melakukan. (McClelland dan Johnson dalam Andjarwati, 2015)

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Defenisi Kinerja

Kinerja atau *job performance* merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang dibebankan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang penting. Defenisi kinerja oleh Mangkunegara (2007) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Hairudinor (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah kapasitas maksimum yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Kinerja menurut Poernomo dan Wulansari (2015) adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara baik ataupun tidak. Adapun Ranihusna (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan bererapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah evaluasi dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Sedarmayanti (2001) dirumuskan sebgai berikut:

Performance = *Ability* + *Motivation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

Rumusan di atas menunjukkan bahwa kinerja (*performance*) individu dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sendiri diperoleh dari pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*), sedangkan motivasi ditunjang oleh sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*), kemudian secara akumulatif akan menggerakkan individu menuju pencapaian target dan tujuan.

Pada dasarnya kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas individu sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan. Rumusan lain tentang faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012) seperti berikut:

$$\mathbf{P = A \times E \times S}$$

Dimana:

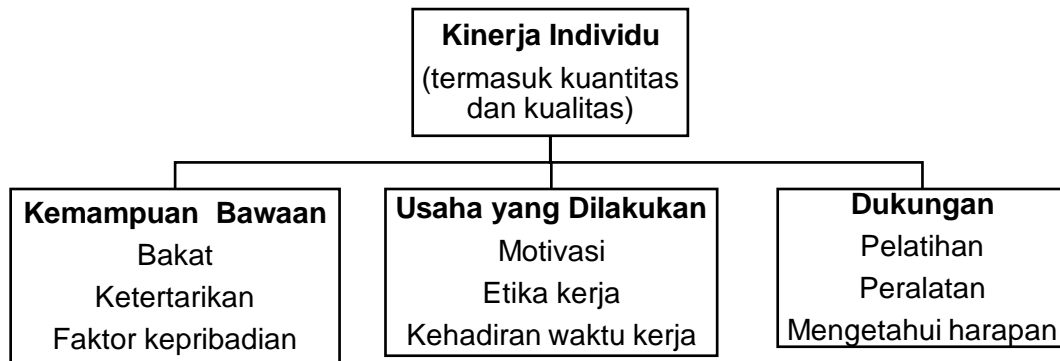
P = *Performance* (Kinerja)

A = *Ability* (Kemampuan)

E = *Effort* (Usaha)

S = *Support* (Dukungan)

Dari rumusan di atas kemudian dijabarkan lebih rinci kembali dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

(Sumber: Mathis dan Jackson, 2012)

2.1.4.3 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) indikator kinerja ada 5 aspek yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas terkait dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Semua pekerjaan yang telah diberikan dapat diselesaikan pada hari itu juga, sesuai dengan target yang ditentukan oleh suatu organisasi dari bobot pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kuantitas kinerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas terkait dengan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar organisasi, proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diterapkan dan apa yang dikerjakan sesuai dengan harapan atasan. Kualitas kinerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu terkait dengan kehadiran karyawan, bekerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh organisasi dan bagaimana cara untuk menyelesaikannya.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi menentukan kinerja karyawan. Kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan jam kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya agar aktivitas tidak terhambat dan dapat berjalan lancar.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama terkait dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sama baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan serta bagaimana cara yang baik dalam berkomunikasi dengan keduanya. Kemampuan bekerja sama dapat juga diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.5 Self Esteem

2.1.5.1 Defenisi Self Esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya

terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif dan negatif (Gardner et al., 2004). Lerner dan Spanier dalam Gufron dan Rini (2010) menyebutkan bahwa *self esteem* adalah tingkat penilaian yang positif atau negatif yang dihubungkan dengan konsep diri seseorang. *Self esteem* juga merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri baik mencitrakan secara positif ataupun sebaliknya dapat menghargai secara negatif.

Kemudian Santrock (2002) mengemukakan bahwa *self esteem* adalah *evaluative* global dari diri sendiri. *Self esteem* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu (Gufron dan Rini, 2010). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan penilaian diri terhadap diri sendiri atau perasaan kebernilaian diri terhadap sesuatu yang telah dilakukan.

2.1.5.2 Sumber *Self Esteem*

Self esteem yang dimiliki seseorang tidak muncul dengan sendirinya, terdapat faktor pemicu dan pendorongnya. Menurut Buss dalam Chamariyah (2015) *self esteem* dapat bersumber dari:

- 1) Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, meliputi: penampilan; kemampuan seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan. *Self esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, dengan status, uang dan pengaruh lingkungan.
- 2) Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (*self love*), meliputi:

- a) Penghargaan sosial, yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi dan kehormatan atas status.
- b) Yang bersumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan kebanggaan atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil dan lain-lain.
- c) Moralitas, yakni *self esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil dan religius.

2.1.5.3 Karakteristik *Self Esteem*

Disposisi perilaku seseorang berkaitan *self esteem*-nya dapat dibedakan dalam dua kelompok besar, yakni seseorang dengan *self esteem* tinggi dan seseorang dengan *self esteem* rendah. Kedua kelompok ini memiliki perbedaan karakteristik yang sangat mendasar.

Berikut karakteristik seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi (Clemes dan Bean dalam Feist, 2011), di antaranya:

- 1) Bangga dengan hasil kerjanya
- 2) Bertindak mandiri
- 3) Mudah menerima tanggungjawab
- 4) Mengatasi prestasi dengan baik
- 5) Menanggapi tantangan baru dengan antusiasme
- 6) Merasa sanggup mempengaruhi orang lain
- 7) Menunjukkan jangkauan perasaan dan emosi yang luas

Adapun karakteristik seseorang dengan *self esteem* rendah (Clemes dan Bean dalam Feist, 2011), di antaranya:

- 1) Menghindari situasi yang dapat mencetuskan kecemasan
- 2) Merendahkan bakat dirinya
- 3) Merasa tak ada seorang pun yang menghargainya
- 4) Menyalahkan orang lain atas kelemahannya sendiri
- 5) Mudah dipengaruhi oleh orang lain
- 6) Bersikap defensif dan mudah frustrasi
- 7) Merasa tidak berdaya
- 8) Menunjukkan jangkauan perasaan dan emosi yang sempit

2.1.5.4 Indikator *Self Esteem*

Menurut Reasoner dalam Sebayang dan Sembiring (2017) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur *self esteem*, yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2. Perasaan identitas (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompok. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya, namun individu akan memiliki penilaian negative tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kebutuhan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator *self esteem* terdapat dalam diri setiap individu namun tetap dipengaruhi kuat oleh respon lingkungan terhadap persepsi tersebut.

2.1.6 Self Efficacy

2.1.6.1 Defenisi Self Efficacy

Lunenburg (2011) mendefenisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu (Robbins, 2008).

Menurut Bandura (1997) tentang defenisi *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi tugas atau keadaan tertentu.

2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Lunenburg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang

mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang;
- b. Pelatihan;
- c. Kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengalaman individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukan dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yakni kurangnya pemahaman individu terhadap kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu tentang akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja;

b. Kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan cara nasehat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai;
- b. Peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin dan gemetar menjadi insyarat bagi individu bahwa situasi yang diadapinya berada di atas kemampuannya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan;
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.7 Locus Of Control

2.1.7.1 Defenisi Locus Of Control

Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan *Social Learning Theory*. Rotter (1966) mendefinisikan *locus of control* sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Menurut Ayudiaty (2010) *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Larsen dan Buss dalam Ida dan Dwinta (2010) menyebutkan definisi *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Sementara Robbins dalam Wuryaningsih dan Kuswati (2013) mengatakan bahwa *locus of control* adalah persepsi seseorang tentang sumber nasibnya, *locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan dirinya sendiri.

Locus of control dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan (Ridwan, 2013).

Locus of control internal akan terlihat melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan *locus of control* eksternal bagi seseorang tampak pada saat melakukan pekerjaan, maka

keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor yang berada di luar dirinya.

Secara teoritis dan melihat apa yang terjadi di lapangan, dapat diketahui bahwa pada setiap individu terdapat salah satu dari dua karakteristik *locus of control* yang lebih dominan ada pada dirinya. Perbedaan *locus of control* dominan yang dimiliki individu akan menyebabkan perbedaan mendasar pada perilaku masing-masing. Karini dan Alipour (2011) menyebutkan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. Individu dengan *locus of control* internal yang tinggi menerima bahwa prestasi dan kegagalan mereka tergantung pada usaha mereka sendiri, mereka memiliki kemampuan untuk menentukan hasil dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi atau hasil yang diperoleh tersebut. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal percaya bahwa unsur-unsur eksternal (faktor yang berasal dari luar dirinya) seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir menentukan kehidupan mereka, serta kegagalan dan keberhasilan mereka bukan karena usaha mereka sendiri. Hal inilah yang menyebabkan seseorang dengan *locus of control* internal yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternalnya, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani pekerjaan dan kehidupannya.

2.1.7.2 Karakteristik *Locus Of Control*

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sebagaimana dikemukakan oleh Wiriani (2011) adalah sebagai berikut:

a. *Locus of control* internal

- 1) Suka bekerja keras.
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *Locus of control* eksternal

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- 3) Kurang mencari informasi.
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

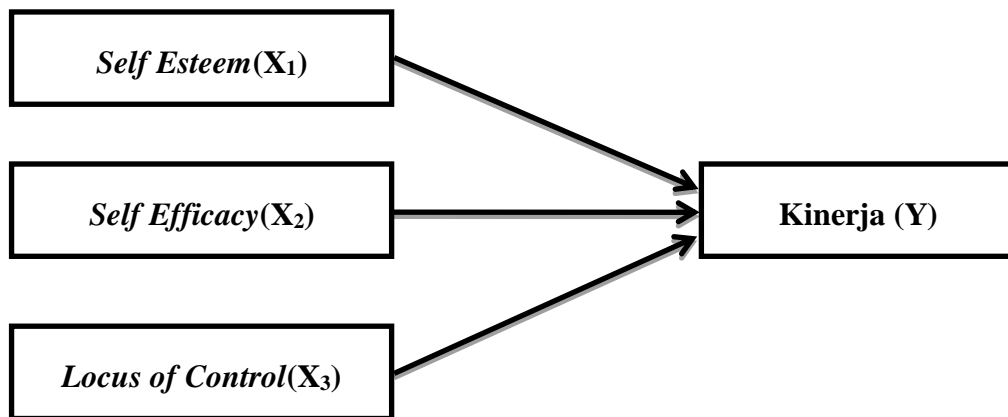
Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Cecilia Engko (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	<i>Self esteem</i> memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual, sedangkan <i>self efficacy</i> memiliki hubungan positif dengan kinerja individual.
Yeti Indrawati (2014)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja	<i>Self esteem</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara

	Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan.
Nur Chasanah (2008)	Analisis Pengaruh <i>Empowerment, Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja.
Rinna Ribka Rimper, Lotje Kawet (2014)	Pengaruh Perencanaan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Self efficacy</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Tri Ebel Ezra(2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Self esteem</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Soraya Eka Ayudiati (2010)	Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai Variabel Moderating.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan.
Iwan Restu Ary, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penulis, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pikir yang diajukan dari penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Konseptual

(Sumber: Penulis, 2019)

Variabel Independen (X₁, X₂, X₃) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya atau biasa disebut variabel bebas, dalam hal ini variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau biasa disebut variabel terikat, dalam penelitian ini adalah kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

2.4 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada latar belakang permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁= *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

H₂ = *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

H₃= *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa metode kuantitatif biasa disebut sebagai metode tradisional, positivistik, *scientific*, dan metode konfirmatif. Dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Disebut positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivism. Sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut juga metode konfirmatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dengan demikian, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Kerlinger dan Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antarvariabel sosiologis serta psikologis. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan

secara incidental, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2013) penelitian yang bersifat eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Adapun penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* (X_1), *self esteem* (X_2) dan *locus of control* (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Haji Makassar, Jl. Daeng Ngeppe No. 14, Kec. Balang Baru, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Kode Pos 90224.

3.2.2 Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2020. Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian diperkirakan lebih kurang dua bulan lamanya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah umum dari sebuah objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat RSUD Haji Makassar yang berjumlah 87 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau bisa juga disebut sebagai sensus atau total sampel (Indra dan Ika, 2019). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau pada penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Namun dalam proses pengambilan data, hanya 60 responden saja yang bersedia dan mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diberikan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang siap untuk diolah, umumnya berasal dari hasil kuisisioner.
- b. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara serta data secara lisan maupun tulisan dari pihak manajemen RSUD Haji Makassar.

3.4.2 Sumber Data

- a. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang digali langsung oleh peneliti dari perawat RSUD Haji Makassar sebagai responden melalui kuesioner yang dibagikan. Sifat data primer ini berupa data mentah dengan penentuan skala *Likert*.
- b. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dalam bentuk data-data dokumen perusahaan atau instansi bersangkutan serta informasi tertulis lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, informasi, dan berbagai teori sebagai penunjang dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. *Field Research*

Field Research adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner secara langsung kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian utama. Bagian yang pertama adalah tentang profil sosial responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas pribadi dan kondisi sosial, meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun bagian kedua berisi kumpulan pernyataan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian dilakukan dengan cara:

i. Observasi

Yakni suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di RSUD Haji Makassar. Hal ini sudah dilakukan sebelum penulisan proposal dan selama pengerjaannya berlangsung.

ii. Kuesioner

Yakni teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung (responden) dengan masalah yang akan diteliti.

b. *Library Research*

Library Research adalah pengumpulan bahan dan informasi yang bersumber dari literatur berupa jurnal, skripsi, buku, majalah, laporan tertulis, serta sumber referensi terpercaya lainnya yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.6 Defenisi Operasional dan Indikator Variabel

3.6.1 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran
<i>Self esteem</i> (X₁)	Pendapat individu tentang rasa kepercayaannya yang menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya berarti dan berharga.	Skala <i>Likert</i> 5 point
<i>Self efficacy</i> (X₂)	Penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan	Skala <i>Likert</i> 5 point

	menghasilkan sesuatu.	
Locus of control (X₃)	Persepsi pusat pengendalian diri individu dalam menentukan sikap dan tindakannya.	Skala <i>Likert</i> 5 point
Kinerja (Y)	Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan standar yang ditentukan organisasi.	Skala <i>Likert</i> 5 point

Sumber: Penulis, 2019

3.6.2 Indikator Variabel

Tabel 3.2 Indikator Variabel

Konstruk	Indikator Variabel
Self esteem (X₁)	X _{1.1} : Puas dengan diri sendiri X _{1.2} : Perasaan berguna X _{1.3} : Perasaan memiliki kualitas X _{1.4} : Kemampuan seperti orang lain X _{1.5} : Perasaan tidak bangga X _{1.6} : Perasaan tidak berguna X _{1.7} : Perasaan gagal X _{1.8} : Sikap positif (Rosenberg dan Moris dalam Mas'ud, 2004)
Self efficacy (X₂)	X _{2.1} : Perasaan mampu melakukan pekerjaan X _{2.2} : Kemampuan yang lebih baik X _{2.3} : Senang pekerjaan yang menantang X _{2.4} : Kepuasan terhadap pekerjaan (Jones dalam Mas'ud, 2004)
Locus of control (X₃)	X _{3.1} : Eksternal <i>locus of control</i> X _{3.2} : Internal <i>locus of control</i> (Johnson dan McGill dalam Mas'ud, 2004)

Kinerja (Y)	Y _{1.1} : Kuantitas kerja Y _{1.2} : Kualitas kerja Y _{1.3} : Ketepatan waktu Y _{1.4} : Keterampilan dan tingkat pengetahuan Y _{1.5} : Standar profesionalitas kerja (Tsui et al. dalam Mas'ud 2004)
--------------------	---

Sumber: Mas'ud, 2004

3.7 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitasnya dalam pengukuran tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala *Likert* berhubungan dengan pernyataan tentang sikap/persepsi seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skala *Likert*

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4

Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Penulis, 2020

Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis yakni sebagai berikut:

1. Menyebarkan kuesioner pada responden sejumlah sampel yang telah ditentukan.
2. Mengambil hasil jawaban kuesioner pada responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan karakteristik responden.
4. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden selanjutnya ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
5. Jawaban responden dalam tiap item kuesioner disajikan dalam tabel distribusi.

Variabel *self esteem* diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan. Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan. Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang terbagi menjadi 2 topik utama dengan 7 item pertanyaan. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan. Dengan menggunakan instrumen penelitian ini diharapkan dapat memenuhi komponen untuk menganalisa data dengan persyaratan yang valid dan reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Kualitatif

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa analisis kualitatif deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi. Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program *SPSS for Windows*, yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

3.8.2 Pengujian Terhadap Alat Pengumpul Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrumen atau alat ukur dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrumen dikatakan valid, bila instrumen tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap (Hadi, 2001).

Validitas instrumen yang digunakan diperoleh berdasarkan daya beda butir-butir pertanyaan dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* melalui analisa data dengan menggunakan program *SPSS version 26.0 for Windows*. Item instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ≥ 0.03 .

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen atau alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan *reliable* (dapat dipercaya) bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Hadi, 2001).

Pengujian realibilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien alfa cronbach) pada program *SPSS version 26.0 for Windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila *cronbach alpha* ≥ 0.5 maka instrumen indikator dikatakan *reliable*.
- 2) Apabila *cronbach alpha* < 0.5 maka instrumen indikator dikatakan tidak *reliable* (Hair *et al.* dalam Hadi, 2001).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan antara distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif normal. Jika data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah yakni:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya berarti menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya berarti tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Santoso, 2010). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi berarti variabel tidak bersifat ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antarvariabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID di mana sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah *distudentized*, dan sumbu Y adalah prediksi (Y_{prediksi}). Dasar analisisnya yakni:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar atau menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2011) menyebutkan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen/prediktor untuk menggambarkan variabel dependennya. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dengan satu. Jika nilai semakin mendekati angka satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, artinya kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen semakin tinggi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh metode *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap

kinerja karyawan dengan menggunakan rumus regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

X_1 = *Self esteem*

X_2 = *Self efficacy*

X_3 = *Locus of control*

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

3. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien terhadap koefisien regresi secara simultan (Ghozali, 2011). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (bebas) yang terdapat dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Atau

- 1) Jika nilai signifikan > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Uji T (Parsial)

Uji T adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel tetap. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk menguji hipotesis ini menggunakan statistik t dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Atau

- 1) Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat

RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jln. Daeng Ngeppe No.14 Kelurahan Jongaya, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar. Berdiri di atas tanah seluas 1.34 HA milik pemerintah Daerah Sulawesi Selatan terletak di ujung selatan Kota Makassar yang pembangunannya ditetapkan di daerah bekas lokasi Rumah Sakit Kusta Jongaya dan diharapkan dapat mendukung kelancaran kegiatan pelayanan calon Jemaah Haji dan masyarakat sekitarnya.

Latar belakang berdirinya Rumah Sakit Haji di Indonesia, berawal dari hibah pemerintah Kerajaan Arab Saudi sebagai kompensasi Musibah Terowongan Mina yang menyebabkan gugurnya 631 jemaah haji asal Indonesia, termasuk jemaah yang berasal dari Provinsi Sulawesi Selatan. Didirikan sebagai monument hidup dalam mengenang dan mengambil hikmah terjadinya musibah terowongan Al Muaisim di Mina tanggal 2 Juli 1990.

Selain Provinsi Sulawesi Selatan, RSUD Haji juga dibangun di tiga kota lain di Indonesia yaitu Jakarta, Medan, dan Surabaya. Rumah Sakit Haji Makassar diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 16 Juli Tahun 1992. Pengelolaan Rumah Sakit oleh Pemerintah Sulawesi Selatan dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor : 802/VII/1992 tentang Susunan Organisasi dan

Tata Kerja Rumah Sakit, serta Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 1314/IX/1992 tentang tarif pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit Haji Makassar.

Seiring berjalannya waktu, RSUD Haji Makassar mengalami perkembangan berturut-turut sebagai berikut:

- 1 Menjadi Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan Klasifikasi C berdasarkan Keputusan Departemen Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 762/XII/1993; memiliki surat izin pelayanan rumah sakit berdasarkan Surat Keputusan Nomor: 07375/Yankes-2/V/2010 tentang Penyelenggaraan Pelayanan RSUD Haji Makassar yang berlaku 5 (lima) tahun dari tanggal 27 Mei 2010 s/d 27 Mei 2015.
- 2 Menjadi rumah sakit kelas B Non Pendidikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1226/Menkes/SK/VII/2010 tentang penetapan status rumah sakit Haji Makassar dari kelas C menjadi kelas B non pendidikan pada tanggal 27 Agustus tahun 2010.
- 3 Menerapkan sistem manajemen ISO 9001 : 2008 tahun 2010.
- 4 Lulus tingkat lanjutan akreditasi kedua (12 pelayanan) dengan sertifikat nomor : KARS-Sert/31/VII/2011.
- 5) Menjadi rumah sakit umum daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) berdasarkan surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 2131/VIII/2012 tentang penetapan RSUD Haji Makassar sebagai satuan kerja perangkat daerah untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara penuh tanggal 8 Agustus 2012.

- 6) Menerapkan ISO terintegrasi: ISO 9001 : 2008 (Manajemen Mutu), ISO18001 : 2007 (OHSAS), ISO 14001 : 2004 (Sistem Manajemen Lingkungan) sejak tahun 2012-2014.
- 7) Lulus dan mendapat Predikat **PARIPURNA** dengan sertifikat nomor: KARS-SERT/793/VIII/2017.

Diresmikan di Makassar pada tanggal 16 Juli 1992 ditandai dengan Penandatanganan Prasasti Pendirian Rumah Sakit dilakukan oleh Bapak Presiden Soeharto sebagai kelanjutan surat keputusan bersama tiga menteri (Menteri Dalam Negeri, Menteri Agama dan Menteri Kesehatan) tentang pembentukan panitia pembangunan Rumah Sakit Haji di empat Embarkasi termasuk Makassar.

RSUD Haji Makassar menawarkan pelayanan kesehatan Islami yang modern, paripurna dan berkualitas untuk anak-anak, individu, keluarga maupun karyawan dari segala kelompok usia. Berbekal tekad untuk menghadapi tantangan yang ada saat ini serta keinginan untuk memenuhi segala tuntutan kebutuhan penyediaan pelayanan kesehatan yang lebih baik, RSUD Haji Makassar senantiasa meningkatkan kualitas sarana dan prasarana, peralatan medis pendukung serta kualitas sumber daya manusia yang ada dan didukung oleh dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, perawat, tenaga penunjang diagnostic dan tenaga administrasi yang senantiasa berupaya memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar.

Secara keseluruhan fasilitas pelayanan yang tersedia di RSUD Haji Makassar meliputi: Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, Pelayanan Intensif, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Penunjang Diagnostik dan Pelayanan Kesehatan Preventif.

Sejak berdirinya pada tanggal 16 Juli 1992, RSUD Haji Makassar telah mengalami beberapa kali pergantian direktur berturut-turut sebagai berikut:

1. dr.H.Sofyan Muhammad, M.Si. (1992-2001)
2. dr.Hj.Magdaniar Moein, M.Kes. (2001-2007)
3. drg.Abd.Haris Nawawi, MARS (2007-2008)
4. drg.Hj.Nurhasnah Palinrungi, M.Kes. (2008-Okt. 2015)
5. dr. Arman Bausat, Sp.B.,Sp.OT(K) Spine (Okt.2015-Agt 2017) Plt.
6. drg.Abd.Haris Nawawi, MARS (Agt. 2017-sekarang)

4.1.2 Visi, Misi dan Motto

Visi

“Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Islami, Terpercaya, Terbaik dan Pilihan Utama di Sulawesi Selatan Tahun 2020.”

Misi

Misi RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan adalah:

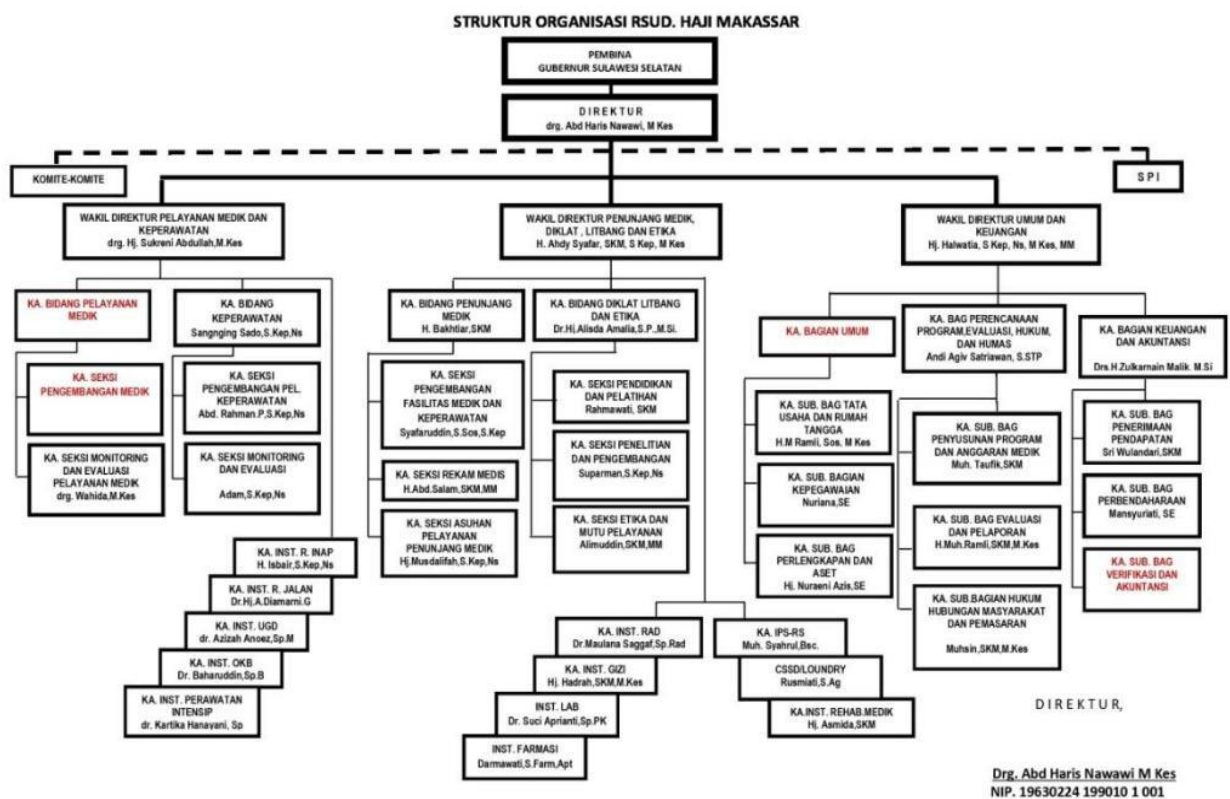
1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dan rujukan berkualitas yang terjangkau oleh masyarakat.
2. Menyelenggarakan pendidikan dan riset tenaga kesehatan berkarakter Islami.
3. Menyelenggarakan pola tata kelola pelayanan kesehatan yang baik dan akuntabel, berbasis *the ten golden habits*.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan sumber daya manusia serta mengembangkan dan meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit.

5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagai asset berharga bagi rumah sakit.

Motto

“Kesembuhan anda adalah kebahagiaan kami, kebahagiaan anda adalah kebanggaan kami.”

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Haji Makassar

(Sumber: RSUD Haji Makassar, 2020)

Struktur organisasi RSUD Haji Makassar Provinsi berdasar Pergub Sulsel No.72 Tahun 2011 tentang Tupoksi dan rincian tugas jabatan struktural RSUD Haji adalah sebagai berikut:

1. Direktur

2. Wakil Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan membawahi:

- a. Bidang Pelayanan Medik
 - 1) Seksi Pengembangan Pelayanan Medik
 - 2) Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik
- b. Bidang Pelayanan Keperawatan
 - 1) Seksi Pengembangan Keperawatan
 - 2) Seksi Monitoring dan Evaluasi Keperawatan

Disamping itu juga mengkoordinir beberapa instalasi, yaitu:

- 1) Instalasi Rawat Inap
- 2) Instalasi Rawat Jalan
- 3) Instalasi Bedah Sentral
- 4) Instalasi Gawat Darurat
- 5) Instalasi Perawatan Intensif

3. Wakil Direktur Penunjang Medik, Diklat & Litbang membawahi:

- a. Bidang Penunjang Medik
 - 1) Seksi Pengembangan Fasilitas Pelayanan Medik dan Pelayanan Keperawatan
 - 2) Seksi Rekam Medik
 - 3) Seksi Asuhan Pelayanan Penunjang Medik
- b. Bidang Diklat, Litbang dan Etika
 - 1) Seksi Pendidikan dan Latihan
 - 2) Seksi Penelitian dan Pengembangan
 - 3) Seksi Etika dan Mutu Pelayanan

Disamping itu juga mengkoordinir beberapa instalasi, yaitu:

- 1) Instalasi Radiologi

- 2) Instalasi Laboratorium
 - 3) Instalasi Gizi
 - 4) Instalasi Farmasi
 - 5) Instalasi PS-RS
 - 6) Instalasi CSSD/Laundry
 - 7) Instalasi Rehabilitasi Medik
4. Wakil Direktur Umum dan Keuangan membawahi:
- a. Bagian Umum
 - 1) Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga
 - 2) Sub Bagian Kepegawaian
 - 3) Sub Bagian Perlengkapan dan Asset
 - b. Perencanaan, Program, Hukum, Humas dan Pemasaran
 - 1) Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran
 - 2) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan
 - 3) Sub Bagian Hukum, HUMAS, dan Pemasaran
 - c. Bagian Keuangan dan Akuntansi
 - 1) Sub Bagian Penerimaan Pendapatan
 - 2) Sub Bagian Perbendaharaan
 - 3) Sub Bagian Verifikasi dan Akuntansi

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar *esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* seseorang dalam memengaruhi kinerja sebagai perawat di RSUD Haji

Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari pengelompokan ini adalah untuk memberitakan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian secara lebih detail. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden berikut ini.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan kinerja individu biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab individu. Penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Tabulasi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
	60	100%
20-30 tahun	24	40%
31-40 tahun	23	38.3%
>40 tahun	13	21.7%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai usia responden, dapat diperoleh informasi bahwa jumlah responden pada rentang usia 20-30 tahun adalah yang paling dominan yakni sebanyak 24 orang atau 40%. Sedangkan terbanyak kedua adalah pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang atau 38.3%.

Selanjutnya untuk responden dengan usia di atas 40 tahun sebanyak 13 orang atau 21.7%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Tabulasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
	60	100%
Laki-laki	26	43.3%
Perempuan	34	56.7%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai jenis kelamin responden, dapat diperoleh informasi bahwa jumlah responden laki-laki yakni 26 orang atau 43.3%, lebih sedikit dari jumlah responden perempuan yakni sebanyak 34 orang atau 56.7%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
	60	100 %
DIII Kep	33	55 %
S1 Kep/Ners	23	40 %
S2	3	5 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai pendidikan terakhir responden, dapat diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan terakhir responden paling dominan adalah DIII Kep sejumlah 33 orang atau 55%. Selanjutnya adalah tingkat S1 Kep/Ners sebanyak 23 orang atau 40%. Sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden paling sedikit adalah S2 yakni berjumlah 3 orang atau 5%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang mumpuni secara umum di bidangnya. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang berdampak pada prestasi kolektif dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di sebuah organisasi, biasanya prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Tabulasi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
	60	100 %
<2 tahun	4	6.7 %
2-10 tahun	31	51.7 %
11-20 tahun	17	28.3 %
21-30 tahun	5	8.3 %
>30 tahun	3	5 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai masa kerja responden, dapat diperoleh informasi bahwa jumlah responden untuk masa kerja kurang dari 2 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 6.7%. Kemudian untuk masa kerja 2-10 tahun

sebagai masa kerja dengan jumlah responden paling banyak yakni 31 orang atau 51.7%. Selanjutnya untuk masa kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang atau 28.3% sebagai terbanyak kedua. Sedangkan untuk masa kerja 21-30 tahun sebanyak 5 responden atau 8.3%. Terakhir dengan jumlah paling sedikit, yakni masa kerja di atas 30 tahun sebanyak 3 orang atau 5%.

4.3 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), *locus of control* (X_3) dan kinerja (Y). Hasil tanggapan atas pertanyaan melalui kuesioner dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.3.1 Deskripsi Variabel *Self Esteem* (X_1)

Tanggapan responden mengenai *self esteem* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan berbagai pertanyaan pemahaman mengenai kepuasan diri karyawan, kualitas diri karyawan, kemampuan diri karyawan, sikap positif dan negatif karyawan dan *self respect*; dari 60 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat tabulasinya dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai *Self Esteem*

No	Indikator	Jawaban Responden										Index %	Kategori
		STS		TS		KS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	35	58.3	25	41.7	88.3	SS
2.	X1.2	0	0.0	2	3.3	7	11.7	36	60	15	25	81.3	SS
3.	X1.3	0	0.0	0	0.0	3	5	35	58.3	22	36.7	86.3	SS
4.	X1.4	0	0.0	0	0.0	2	3.3	44	73.3	14	23.3	84	SS

5.	X1.5	5	8.3	19	31.7	23	38.3	12	20	1	1.7	55	KS
6.	X1.6	2	3.3	22	36.7	19	31.7	14	23.3	3	5	78	S
7.	X1.7	8	13.3	7	11.7	22	36.7	15	25	8	13.3	62.7	S
8	X1.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	36	60	24	40	88	SS

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap diri sendiri (X1.1), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 58.3%. Untuk pertanyaan mengenai perasaan berguna (X1.2), rata-rata responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai perasaan memiliki kualitas kemampuan di bidang tertentu (X1.3), rata-rata menjawab setuju yakni dengan persentase sebesar 58.3%. Kemudian tanggapan responden mengenai kemampuan melakukan pekerjaan seperti orang lain (X1.4), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 73.3%.

Adapun tanggapan responden mengenai perasaan tidak memiliki sesuatu untuk dibanggakan (X1.5), rata-rata menjawab kurang setuju yakni dengan persentase sebesar 38.3%. Untuk pertanyaan mengenai perasaan tidak berguna (X1.6), rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 36.7%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai kecenderungan merasa gagal (X1.7), rata-rata menjawab kurang setuju yakni dengan persentase sebesar 36.7%. Kemudian tanggapan responden mengenai kebiasaan bersikap positif terhadap diri sendiri (X1.8), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%.

Delapan item pertanyaan kuesioner *self esteem* memiliki masing-masing index % yaitu pada item X1.1 sebesar 88.3%, item X1.2 sebesar 81.3%, item

X1.3 sebesar 86.3%, item X1.4 sebesar 84%, item X1.5 sebesar 55%, item X1.6 sebesar 78%, item X1.7 sebesar 62.7% dan item X1.8 sebesar 88%. Dengan demikian, kedelapan item pertanyaan *self esteem* di atas merupakan pertanyaan bernilai positif, di mana X1.1, X1.2, X1.3, X1.4 dan X1.8 termasuk kategori sangat setuju; X1.6 dan X1.7 termasuk kategori setuju; serta X1.5 termasuk kategori kurang setuju. Index % tertinggi adalah item X1.1 sebesar 88.3% mengenai kepuasan terhadap diri sendiri. Sedangkan index % terendah adalah item X1.5 sebesar 55% mengenai perasaan tidak memiliki sesuatu untuk dibanggakan.

4.3.2 Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X₂)

Tanggapan responden mengenai *self efficacy* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan berbagai pertanyaan pemahaman mengenai kemampuan melakukan pekerjaan tertentu dan kepuasan terhadap hasil kerja; dari 60 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat tabulasinya dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai *Self Efficacy*

No	Indikator	Jawaban Responden										Index %	Kategori
		STS		TS		KS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	36	60	24	40	88	SS
2.	X2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	36	60	24	40	88	SS
3.	X2.3	0	0.0	0	0.0	2	3.3	37	61.7	21	35	91.3	SS
4.	X2.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	45	75	15	25	85	SS

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perasaan mampu melakukan pekerjaan tertentu (X2.1), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%. Untuk pertanyaan mengenai rasa percaya terhadap keterampilan diri sendiri (X2.2), rata-rata responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai kemampuan menangani pekerjaan yang lebih menantang (X2.3), rata-rata menjawab setuju yakni dengan persentase sebesar 61.7%. Kemudian tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan yang memuaskan harapan diri sendiri (X2.4), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 75%.

Empat item pertanyaan kuesioner *self efficacy* memiliki masing-masing index % yaitu pada item X2.1 sebesar 88%, item X2.2 sebesar 88%, item X2.3 sebesar 91.3% dan item X2.4 sebesar 85%. Dengan demikian, keempat item pertanyaan *self efficacy* di atas merupakan pertanyaan bernilai positif, di mana keseluruhan item termasuk kategori sangat setuju. Index % tertinggi adalah item X2.3 sebesar 91.3% mengenai kemampuan menangani pekerjaan yang lebih menantang. Sedangkan index % terendah adalah item X2.4 sebesar 85% mengenai hasil pekerjaan yang memuaskan harapan diri sendiri.

4.3.3 Deskripsi Variabel *Locus Of Control* (X₃)

Tanggapan responden mengenai *locus of control* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan berbagai pertanyaan pemahaman mengenai *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal; dari 60 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat tabulasinya dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai *Locus Of Control*

No	Indikator	Jawaban Responden										Index %	Kategori
		STS		TS		KS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X3.1	0	0.0	0	0.0	4	6.7	35	58.3	21	35	85.7	SS
2.	X3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	39	65	21	35	87	SS
3.	X3.3	4	6.7	0	0.0	12	20	31	51.7	13	21.7	76.3	S
4.	X3.4	5	8.3	7	11.7	10	16.7	30	50	8	13.3	69.7	S
5.	X3.5	9	15	28	46.7	21	35	1	1.7	1	1.7	72.7	S
6.	X3.6	22	36.7	18	30	18	30	2	3.3	0	0.0	40	KS
7.	X3.7	13	21.7	13	21.7	28	46.7	6	10	0	0.0	49	KS

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai hubungan keberhasilan dan kerja keras (X3.1), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 58.3%. Untuk pertanyaan mengenai persepsi hasil setimpal dengan usaha (X3.2), rata-rata responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 65%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai persepsi tidak beruntung merupakan akibat dari kesalahan sendiri (X3.3), rata-rata menjawab setuju yakni dengan persentase sebesar 51.7%. Kemudian tanggapan responden mengenai persepsi tidak ada yang disebut ketidakberuntungan (X3.4), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%.

Adapun tanggapan responden mengenai hubungan hal yang tidak menyenangkan dengan nasib buruk (X3.5), rata-rata menjawab tidak setuju yakni

dengan persentase sebesar 46.7%. Untuk pertanyaan mengenai kebiasaan mengambil keputusan dengan lemparan koin (X3.6), rata-rata responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 36.7%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai tidak perlunya melakukan perencanaan terlalu jauh ke depan (X3.7), rata-rata menjawab kurang setuju yakni dengan persentase sebesar 46.7%.

Tujuh item pertanyaan kuesioner *locus of control* memiliki masing-masing index % yaitu pada item X3.1 sebesar 85.7%, item X3.2 sebesar 87%, item X3.3 sebesar 76.3%, item X3.4 sebesar 69.7%, item X3.5 sebesar 72.7%, item X3.6 sebesar 40% dan item X3.7 sebesar 49%. Dengan demikian, lima item pertanyaan *locus of control* di atas merupakan pertanyaan bernilai positif yakni X3.1 dan X3.2 termasuk kategori sangat setuju; X3.3, X3.4 dan X3.5 termasuk kategori setuju; sementara X3.6 dan X3.7 merupakan pertanyaan bernilai negatif dan termasuk kategori kurang setuju. Index % tertinggi untuk pertanyaan bernilai positif adalah item X3.2 sebesar 87% mengenai persepsi hasil setimpal dengan usaha; sedangkan index % terendah untuk pertanyaan bernilai positif adalah item X3.4 sebesar 69.7% mengenai persepsi tidak ada yang disebut ketidakberuntungan. Kemudian Index % tertinggi untuk pertanyaan bernilai negatif adalah item X3.7 sebesar 49% mengenai tidak perlunya melakukan perencanaan terlalu jauh ke depan; sedangkan index % terendah untuk pertanyaan bernilai negatif adalah item X3.6 sebesar 40% mengenai kebiasaan mengambil keputusan dengan lemparan koin.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan responden mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan berbagai pertanyaan pemahaman mengenai kuantitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas, standar profesionalitas dan kualitas kerja; dari 60 responden

yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat tabulasinya dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator	Jawaban Responden										Index %	Kategori
		STS		TS		KS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y.1	0	0.0	6	10	4	6.7	40	66.7	10	16.7	64.7	S
2.	Y.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	43	71.7	17	28.3	85.7	SS
3.	Y.3	0	0.0	0	0.0	7	11.7	37	61.7	16	26.7	83	SS
4.	Y.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	76.7	14	23.3	84.7	SS
5.	Y.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	45	75	15	25	85	SS

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kuantitas kerja individu (Y.1), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 66.7%. Untuk pertanyaan mengenai ketepatan waktu dalam bekerja (Y.2), rata-rata responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 71.7%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai tingkat kreativitas dalam pekerjaan (Y.3), rata-rata menjawab setuju yakni dengan persentase sebesar 61.7%. Kemudian tanggapan responden mengenai standar profesionalitas individu (Y.4), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 76.7%. Adapun tanggapan responden mengenai kualitas kerja individu (Y.5), rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 75%.

Lima item pertanyaan kuesioner kinerja memiliki masing-masing index % yaitu pada item Y.1 sebesar 64.7%, item Y.2 sebesar 85.7%, item Y.3 sebesar 83%, item Y.4 sebesar 84.7% dan item Y.5 sebesar 85%. Dengan demikian, kelima item pertanyaan kinerja ini merupakan pertanyaan bernilai positif, di mana item Y.2, Y.3, Y.4 dan Y.5 termasuk kategori sangat setuju; sementara item Y.1 termasuk kategori setuju. Index % tertinggi adalah item Y.2 sebesar 85.7% mengenai ketepatan waktu dalam bekerja. Sedangkan index % terendah adalah item Y.1 sebesar 64.7% mengenai kuantitas kerja individu.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Untuk mengetahui suatu instrumen valid dan layak untuk digunakan, maka dalam pengujian hipotesis nilai *Corrected Item-Total Correlation* harus lebih besar dari 0.30. Berikut disajikan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 26.0 for Windows*:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Item	Correlation Item	R. Standar	Keterangan
<i>Self Esteem</i> (X ₁)	X1.1	0.331	0.30	Valid
	X1.2	0.464		Valid
	X1.3	0.455		Valid
	X1.4	0.357		Valid
	X1.5	0.720		Valid
	X1.6	0.675		Valid

	X1.7	0.648		Valid
	X1.8	0.388		Valid
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	X2.1	0.733	0.30	Valid
	X2.2	0.824		Valid
	X2.3	0.839		Valid
	X2.4	0.657		Valid
<i>Locus Of Control</i> (X ₃)	X3.1	0.536	0.30	Valid
	X3.2	0.552		Valid
	X3.3	0.770		Valid
	X3.4	0.890		Valid
	X3.5	0.455		Valid
	X3.6	0.761		Valid
	X3.7	0.786		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.761	0.30	Valid
	Y.2	0.799		Valid
	Y.3	0.885		Valid
	Y.4	0.584		Valid
	Y.5	0.593		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja adalah valid. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi positif dari masing-masing pernyataan berdasarkan kolom *corrected item-total correlation* dan lebih besar dari 0.30.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar suatu instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60. Pengujian reliabilitas data kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS version 26.0 for Windows*, dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Self Esteem</i> (X_1)	0.624	0.60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0.766	0.60	Reliabel
<i>Locus Of Control</i> (X_3)	0.814	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.762	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

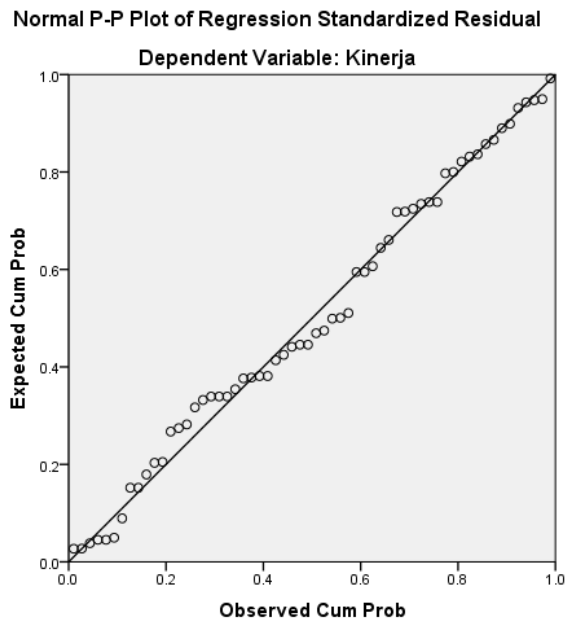
Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja telah memenuhi syarat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60 yaitu sebesar 0.624, 0.766, 0.814 dan 0.762.

4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil olah data *SPSS 26.0 for windows* diperoleh grafik *normal probability plot* seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari gambar 4.2 di atas diperoleh hasil bahwa data yang diuji memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Santoso, 2004). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Berdasarkan hasil olah data *SPSS 26.0 for windows* diperoleh hasil uji multikolinieritas seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self_Esteem	.835	1.198
	Self_Efficacy	.665	1.503
	Locus_Of_Control	.762	1.313

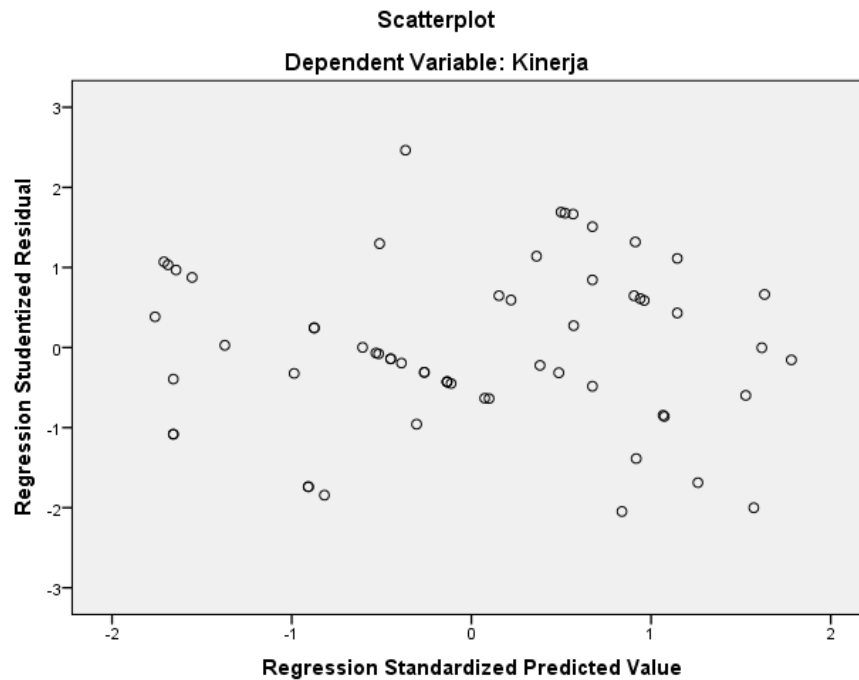
Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* semua variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi yang diuji.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data *SPSS 26.0 for windows* diperoleh grafik *scatterplot* seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari gambar 4.3 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak menunjukkan suatu bentuk pola tertentu, serta titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang diuji, atau dengan kata lain hipotesis homoskedastisitas diterima.

4.4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olah data menggunakan program *SPSS 26.0 for windows* diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.423	1.537

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar nilai R (koefisien korelasi) yaitu 0.673, hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Sedangkan kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar nilai *R Square* (koefisien determinasi) yaitu 0.453 atau 45.3%. Hal ini berarti bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 45.3% terhadap variabel kinerja. Sedangkan 54,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dikategorikan cukup kuat, karena *R Square* bernilai hampir setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja.

4.4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, antara lain semua data terdistribusi normal dan model harus bebas dari gejala multikolinieritas serta heteroskedastisitas. Dari pengujian sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, sehingga telah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas dimanipulasi atau dinaikkan/turunkan. Pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS version 26.0 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.350	2.517	
	Self Esteem	-.030	.072	-.045
	Self Efficacy	.599	.163	.450
	Locus Of Control	.168	.056	.347

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 di atas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.350 + (-0.30)X_1 + 0.599X_2 + 0.168X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 7.350. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja jika nilai *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* diabaikan.
- 2) Variabel *self esteem* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.30. Nilai koefisien negatif menunjukkan adanya hubungan negative *self esteem* terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti jika terjadi penurunan nilai *self esteem* sebesar 1 satuan maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.30, dengan asumsi nilai variabel lain dianggap konstan.
- 3) Variabel *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.599. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif *self efficacy* terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan nilai *self efficacy*

sebesar 1 satuan maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.599, dengan asumsi nilai variabel lain dianggap konstan.

- 4) Variabel *locus of control* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.168. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif *locus of control* terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan nilai *self efficacy* sebesar 1 satuan maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.168, dengan asumsi nilai variabel lain dianggap konstan.
- 5) Dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, *self efficacy* dianggap memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dibanding dua variabel lainnya yakni *locus of control* dan *self esteem*.

4.4.4.3 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Dalam penelitian ini diketahui $n = 60$ dan $k = 4$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} (dimana $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$) sebesar 2.77. Adapun F_{hitung} diperoleh dengan bantuan program *SPSS 26.0 for windows* dan diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.583	3	35.861	15.175	.000 ^b
	Residual	129.976	55	2.363		
	Total	237.559	58			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh informasi bahwa nilai F_{hitung} lebih besar nilainya dari F_{tabel} yaitu $15.175 > 2.77$, dengan nilai signifikansi hitung 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.4.4 Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} . Dalam penelitian ini diketahui $n = 60$ dan $k = 4$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dengan menggunakan pengujian satu arah, sehingga diperoleh nilai T_{tabel} (dimana $df = 56$) sebesar 1.673 . Adapun T_{hitung} diperoleh dengan bantuan program *SPSS 26.0 for windows* dan diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji T

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2.920	.005
	Self Esteem	-.416	.679
	Self Efficacy	3.672	.001
	Locus Of Control	3.032	.004

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) H_1 menyatakan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel *self esteem* (X_1) menunjukkan nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($-0.416 < 1.673$) dengan nilai signifikansi hitung lebih besar dari taraf signifikansi ($0.679 > 0.05$). Dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang

berarti bahwa variabel *self esteem* (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 2) H_2 menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel *self efficacy* (X_2) menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3.672 > 1.673$) dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 3) H_3 menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel *locus of control* (X_3) menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3.032 > 1.673$) dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel *locus of control* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial variabel *self efficacy* dan *locus of control* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan variabel *self esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif atau negatif artinya semakin tinggi nilai variabel *self efficacy* dan variabel *locus of control* maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula nilai kinerja perawat yang dihasilkan, sebaliknya semakin tinggi nilai variabel *self esteem* maka akan mengakibatkan

nilai kinerja karyawan menurun. Penjelasan pengaruh dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah dan analisis data yang digunakan untuk menguji H_1 mengenai pengaruh *self esteem* terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai negatif, hal ini berarti bahwa *self esteem* yang dimiliki oleh perawat tidak memberikan dukungan terhadap kinerjanya. Selain itu, menghasilkan T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} dengan nilai signifikansi hitung lebih besar dari taraf signifikansi. Dengan demikian disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti variabel *self esteem* (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Self esteem diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Membangun *self esteem* membutuhkan waktu dan kesadaran individu, namun akan menumbuhkan rasa percaya diri, penghargaan diri dan perasaan bahwa kehadirannya di dunia ini diperlukan. *Self esteem* yang tinggi ataupun rendah pada seseorang tidak serta merta mempengaruhi kinerjanya, karena *self esteem* pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri sendiri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka (Indrawati, 2014). Mereka perlu diberikan apresiasi atas prestasi yang telah mereka peroleh, dipenuhi semua kebutuhannya dalam organisasi, dengan demikian barulah kinerja akan meningkat.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self esteem* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja adalah adanya perasaan gagal dan perasaan tidak berguna pada perawat di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata dari instrumen ini yang menunjukkan masing-

masing 25% dan 23.3% pada kategori setuju. Artinya, nilai *self esteem* perawat masih tergolong rendah sehingga menyebabkan kinerja mereka tidak maksimal.

Kuhnen dan Tymula (2006) menyebutkan bahwa ada tidaknya *self esteem* dalam organisasi menjelaskan kedekatan hubungan karyawan dengan organisasinya. Perasaan gagal dan perasaan tidak berguna umumnya muncul karena individu belum memahami secara baik tentang kelebihan dan kekurangannya sendiri. Dalam konteks penelitian ini, menyebabkan perawat tidak bisa berfokus mengoptimalkan kelebihan demi peningkatan kinerjanya. Di sisi lain, pihak manajemen rumah sakit belum mampu melakukan eksplorasi secara mendalam tentang bakat dan kelebihan yang mampu menunjang kinerja di luar *skill* perawat pada umumnya. Hal ini secara kolektif akan menyebabkan perasaan rendah diri termasuk di dalamnya perasaan gagal dan perasaan tidak berguna. Upaya pihak manajemen dalam meningkatkan *self esteem* perawat bisa dengan cara menjelaskan pentingnya peran seluruh perawat termasuk di tingkat *low level management*, memberi apresiasi atas setiap pencapaian perawat, memberi kesempatan perawat untuk mengembangkan diri salah satunya dengan jenjang karir dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Engko (2008) yang mengungkapkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual. Hal ini disebabkan karena dosen sebagai subyek penelitian merasa dirinya kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menurunkan kinerjanya dalam melaksanakan setiap tugas. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011) yang menunjukkan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Pegadaian Boyolali dengan menggunakan perspektif *Balanced Scorecard*.

4.5.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah dan analisis data yang digunakan untuk menguji H_2 mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, hal ini berarti bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh perawat memberikan dukungan terhadap kinerjanya. Selain itu, menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari taraf signifikansi. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah adanya keyakinan pada diri perawat bahwa mereka mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang dikerjakan dan adanya perasaan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata instrumen ini masing-masing sebesar 75% dan 61.7%, termasuk dalam kategori sangat setuju. Artinya, sebagian besar perawat memiliki nilai *self efficacy* yang tinggi.

Lunenburg (2011) mengemukakan pengalaman akan kesuksesan merupakan sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan termasuk di dalamnya tugas yang menantang dan perasaan puas terhadap hasil kerja. *Self efficacy* yang tinggi ini kemudian berpengaruh secara langsung kepada kinerja.

Secara teoritis, Bandura (1997) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja. Adapun *self efficacy* yang

rendah berkemungkinan menghalangi seseorang dari mencoba suatu tugas baru meskipun individu tersebut menyadari bahwa pelaksanaan tugas itu akan mendatangkan tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chasanah (2008) pada karyawan PT. Mayora mengemukakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan, karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan hingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Namun demikian, terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang mengungkapkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan belum tentu dapat meningkatkan kinerja, bisa meningkat tapi dalam persentase yang rendah.

4.5.3 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah dan analisis data yang digunakan untuk menguji H_3 mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, hal ini berarti bahwa *locus of control* yang dimiliki oleh perawat memberikan dukungan terhadap kinerjanya. Selain itu, menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari taraf signifikansi. Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel *locus of control* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Locus of control dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan

mereka. Sementara *locus of control* eksternal yakni individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka, individu ini cenderung menghubungkan prestasi atau hasil dengan sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan yang di luar kendali mereka, seperti keberuntungan atau nasib (Kreitner dan Kinicki dalam Mahaputra, 2016).

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan kecenderungan responden dalam penelitian ini pada orientasi *locus of control* internal dengan persentase index sebesar 87%, yaitu untuk item pernyataan mengenai hasil setimpal dengan usaha. Secara teoritis, individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian lebih bersifat proaktif, sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif (Brownell, 1978). *Locus of control* berperan besar dalam proses motivasi individu, sehingga akan terjadi perbedaan motivasi dan kinerja pada orientasi *locus of control* yang berbeda. Seseorang dengan *locus of control* internal akan cenderung mempunyai etos kerja yang tinggi, perasaan bertanggungjawab sepenuhnya terhadap tugas yang diemban, serta dianggap lebih mampu menahan stress dibanding seseorang dengan *locus of control* eksternal. Hal inilah yang menyebabkan *locus of control* dalam penelitian ini berhubungan positif secara langsung dengan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahaputra (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan dalam pembuatan *auditjudgement* pada KAP di Bali, hal ini berarti jika seorang auditor memiliki

locus of control yang tinggi maka akan menghasilkan suatu pertimbangan audit yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ditolak: *self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Hipotesis kedua diterima: *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Hipotesis ketiga diterima: *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perawat dan manajemen RSUD Haji Makassar
 - a. *Self esteem* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori rendah. Artinya *self esteem* perawat di RSUD Haji Makassar masih belum optimal dalam mendukung kinerja mereka. Oleh karena itu perawat dan instansi secara bersama-sama hendaknya dapat meningkatkan *self esteem* sehingga dapat meningkatkan kinerja. Terutama pada indikator perasaan berharga yang memiliki persentase indeks terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan pada setiap bentuk keberhasilan dan prestasi kerja perawat serta memberikan pengarahan mengenai sikap positif untuk menerima kelebihan dan kekurangan diri mereka masing-masing.

Dengan demikian diharapkan dapat memicu perasaan berharga dan perasaan diharapkan keberadaannya dalam instansi, sehingga mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu maupun kolektif.

- b. *Self efficacy* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, *self efficacy* perawat di RSUD Haji Makassar sudah optimal dalam mendukung kinerja mereka. Instansi hendaknya dapat mempertahankan *self efficacy* perawat agar keyakinan perawat tentang kemampuannya dalam mengerjakan tugas spesifik tertentu meningkat dan akhirnya menunjang pencapaian tingkat kinerja yang diinginkan.
- c. *Locus of control* dalam penelitian ini termasuk kategori sedang. Artinya, *locus of control* perawat di RSUD Haji Makassar sudah cukup optimal dalam mendukung kinerja mereka namun masih perlu untuk dilakukan peningkatan. Tipe *locus of control* yang dominan dimiliki perawat di instansi ini adalah *locus of control* internal, yakni pusat pengendalian peristiwa dianggap dipengaruhi lebih banyak oleh faktor diri sendiri, dimana saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan perawat akan bersifat proaktif, memiliki etos kerja yang tinggi, bertanggungjawab terhadap tugasnya, serta mampu menahan stress kerja yang mungkin dialami. Walau demikian, dukungan dari pihak instansi tetap dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja perawat. Terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, sehingga perawat lebih fokus pada deskripsi pekerjaan yang menjadi tugasnya dan mengurangi beban stress kerja

yang dirasakan. Dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan pencapaian kinerja sesuai yang diinginkan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Diharapkan dapat melakukan penelitian pada subjek dan instansi yang berbeda, misalnya pada bagian *marketing* suatu perusahaan. Hal ini karena *marketer* dianggap sebagai salah satu profesi yang membutuhkan disposisi perilaku tertentu dalam mengerjakan tugasnya memasarkan produk yang lebih banyak berurusan dengan lingkungan eksternal semisal pelanggan dan pesaing yang sangat rentan dengan tantangan dan ketidakpastian. Disposisi perilaku yang perlu dibekali pada *marketer* tersebut termasuk *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*.
- b. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih variatif lainnya, misalnya tentang *burnout* (stress kerja) yang erat kaitannya dengan kondisi psikis personal atau penelitian yang lebih mendalam tentang *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, Tri. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y McGregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 45-54.
- Ayudiati, Soraya Eka. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bandura, Albert. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Worth Publishers.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bernardin, H. John dan Joyce E.A. Russel. (2001). *Human Resources Management an Experimental Approach*. Mc. Graw Hill.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self efficacy, Assertiveness dan Self esteem Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo-Bis*, 9(1).
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Locus Of Control , Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas*, 11(5), 3713–3740.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dora, M.T. dan Hamdan Abdul Kadir. (2014). *Mengurus Stres*. Jakarta: PTS Profesional Publishing.
- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Ezra, Tri Ebel. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Untan*, 6(2).
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly. (2007). *Organizations; Behavior, Structure, Process*, Dallas, Texas: Business Publications, Inc.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Guffron, M. Nur dan Rini Risnawati S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Hair, Joseph F. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hairudinor. (2014). The Effect of Compensation on the Psychological Well-Being, Work Engagement and Individual Performance (Case Study on The Nurses Of Private Hospitals In South Borneo, Indonesia). *Journal of Business and Management Invention*, 3(7), 49–53.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hartono, J. (2008). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andipublisher.
- Ida dan C.Y. Dwinta. (2010). Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge dan Income Terhadap Financial Management Behavior. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 12(3), 131-144.
- Indra, I Made dan Ika Cahyaningrum. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Othman, H. Z. F & Alwis, G. D. (2014). The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerece*. 3(5), 198–208.
- Kaseger, Regina G. (2013). Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906-916.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. (2005). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Kuhnen, C. M., & Tymula, A. (2006). Feedback , Self-Esteem and Performance in. *Journal Management Science*, 4(1), 1–18.
- Kurtinah dan Agus Dwi Nugroho. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(22), 153-169.
- Lunenburg, Fred C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: View of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1-9.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2007). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Revika Aditama.

- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursyidah, S. (2003). *Hubungan Antara Harga Diri dengan Perilaku Diet Pada Remaja Putri*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Wangsa Manggala, Yogyakarta.
- Noviawati, Dian R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Nurchasanah. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Poernomo, U. D., & Nury Ariani Wulansari. (2015). Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 190–199.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 90–103.
- Reasoner, R. (2010). *The True Meaning of Self-Esteem*. Bandung: Kaifa.
- Ridwan. (2013). Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 12(1), 72-84.
- Rimper, Rinna Ribka dan Lotje Kawet. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 2(4), 413-423.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santrock, John W. (2002). *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sebayang, Stevani dan Jafar Sembiring. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *E-proceeding of Management*, 4(1), 335-345.

- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, Gary, Kenneth N. dan Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wiriani, W. (2011). *Efek Moderasi Locus Of Control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Badung*. Tesis. Universitas Udayana, Denpasar.
- Wuryaningsih dan R. Kuswati. (2013). Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall 2013*.
- Yorks, Lyle. (2004). *A Radical Approach to Job Enrichment*. New York: Amacom.
- Zahro, Fatimatuz. (2018, Oktober 8). *Aturan Baru Berlaku, BPJS Sebut Pasien Bisa Langsung Dirujuk ke RS Tipe A. Syaratnya?* Diakses dari <https://surabaya.tribunnews.com/2018/10/08/aturan-baru-berlaku-bpjs-sebut-pasien-bisa-langsung-dirujuk-ke-rs-tipe-a-syaratnya>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**BIODATA****Identitas Diri**

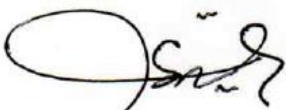
Nama : Sulvina Syarif
Tempat, Tanggal Lahir : Pattallassang, 25Mei 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Klinik Kesehatan Galesong Utara, Kec.Barombong
No. Handphone : 0853-4010-8334
E-mail : sulvinasyarifuddin@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2001 – 2007 : SD Negeri Longka
2007 – 2010 : SMP Negeri 1 Parigi
2011 – 2014 : SMA Negeri 1 Sungguminasa

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Juli 2020



Sulvina Syarif

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
Responden 1	2	1	1	3
Responden 2	2	1	1	3
Responden 3	1	1	1	2
Responden 4	2	2	1	2
Responden 5	1	1	1	2
Responden 6	1	1	1	2
Responden 7	2	2	1	2
Responden 8	2	2	1	2
Responden 9	2	1	1	3
Responden 10	2	2	2	2
Responden 11	1	1	1	2
Responden 12	2	2	1	2
Responden 13	1	2	1	2
Responden 14	1	2	1	2
Responden 15	2	2	1	2
Responden 16	1	2	2	2
Responden 17	1	2	2	2
Responden 18	1	1	1	2
Responden 19	2	1	1	2
Responden 20	2	2	1	2
Responden 21	2	2	2	3
Responden 22	1	1	1	2
Responden 23	1	2	2	2
Responden 24	3	1	2	4
Responden 25	1	2	1	1
Responden 26	3	1	3	4
Responden 27	1	2	1	1
Responden 28	2	1	2	2
Responden 29	3	1	1	3
Responden 30	1	2	1	2
Responden 31	3	1	1	3
Responden 32	2	1	1	3
Responden 33	3	2	2	5
Responden 34	3	1	2	4

Responden 35	1	2	1	2
Responden 36	2	2	1	3
Responden 37	2	1	2	3
Responden 38	1	2	2	3
Responden 39	1	1	1	2
Responden 40	3	2	2	4
Responden 41	3	1	2	2
Responden 42	3	1	3	5
Responden 43	2	2	2	2
Responden 44	1	2	1	1
Responden 45	1	2	2	2
Responden 46	2	2	1	2
Responden 47	1	2	2	2
Responden 48	1	2	2	2
Responden 49	1	1	2	2
Responden 50	2	2	2	2
Responden 51	3	2	1	3
Responden 52	2	1	1	3
Responden 53	2	2	1	3
Responden 54	1	1	1	3
Responden 55	2	1	2	3
Responden 56	1	2	3	1
Responden 57	3	2	2	3
Responden 58	3	2	2	4
Responden 59	2	2	2	3
Responden 60	3	1	2	5

Keterangan:

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1 = 20-30 tahun 2 = 31-40 tahun 3 = > 40 tahun	1 = Laki-laki 2 = Perempuan	1 = DIII Kep 2 = S1 Kep/Ners 3 = S2	1 =< 2 tahun 2 = 2-10 tahun 3 = 11-20 tahun 4 = 21-30 tahun 5 = > 30 tahun

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: “**Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar**”, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu/sdr/sdri untuk dapat mengisi kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya.

Data pribadi bapak/ibu/sdr/sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga bapak/ibu/sdr/sdri dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya terhadap partisipasi bapak/ibu/sdr/sdri dalam pengisian kuesioner ini secara lengkap. Atas perhatian bapak/ibu/sdr/sdri saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama : _____
 Jenis Kelamin : L / P
 Usia : _____ Tahun
 Pendidikan Terakhir : _____
 Lama Bekerja : _____ Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Kuisisioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan bapak/ibu/sdr/sdri memberi tanda silang (**X**) pada kotak jawaban yang anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan bapak/ibu/sdr/sdri terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

1. **SELF ESTEEM**

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Gardner et al., 2004).

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya.					
2.	Kadang-kadang, saya merasa sangat berguna.					
3.	Saya merasa memiliki kualitas kemampuan yang mumpuni di bidang tertentu.					
4.	Saya mampu untuk melakukan kegiatan seperti pada kebanyakan orang lain.					
5.	Saya merasa tidak memiliki sesuatu untuk dibanggakan.					
6.	Kadang-kadang, saya merasa tidak berguna sama sekali.					
7.	Setelah saya pertimbangkan semuanya, saya cenderung merasa bahwa saya adalah seseorang yang gagal.					
8.	Saya selalu bersikap positif terhadap diri saya.					

2. SELF EFFICACY

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu (Bandura, 1997).

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan.					
2.	Saya percaya bahwa saya memiliki keterampilan yang sama dengan rekan kerja saya.					
3.	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan.					
4.	Dari sudut profesionalisme, hasil pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya.					

3. LOCUS OF CONTROL

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

<i>Locus of Control Internal</i>						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Memperoleh keberhasilan adalah persoalan kerja keras dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.					
2.	Yang saya peroleh setimpal dengan yang saya usahakan.					
3.	Orang yang tidak beruntung merupakan akibat dari kesalahan yang dibuatnya sendiri.					
4.	Sebenarnya tidak ada yang disebut dengan keberuntungan.					
<i>Locus of Control Eksternal</i>						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
5.	Banyak hal tidak menyenangkan dalam hidup saya yang disebabkan oleh nasib buruk (kesialan).					
6.	Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam).					
7.	Kadang-kadang saya merasa diri saya tidak memiliki cukup kendali untuk mengarahkan tujuan hidup saya.					

4. KINERJA

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Jumlah kerja yang saya penuhi dalam satu periode melebihi rata-rata rekan kerja saya yang lain.					
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3.	Tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama saya tergolong baik.					
4.	Saya dapat melakukan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan instansi.					
5.	Kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan tergolong baik.					

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

No Responden	Self Esteem								Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	3	5	4	3	2	3	4	25
2	4	3	4	4	2	2	3	4	22
3	5	3	4	4	3	2	3	5	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	3	3	3	5	26
6	4	5	5	5	3	3	3	5	28
7	4	5	5	5	3	3	3	5	28
8	4	5	5	5	3	3	3	4	28
9	5	5	5	5	3	3	3	4	29
10	5	5	5	5	2	2	3	5	27
11	4	5	5	5	3	3	3	5	28
12	5	5	4	4	3	3	3	5	27
13	5	4	5	4	3	3	3	5	27
14	5	4	4	5	3	3	3	5	27
15	4	5	5	5	3	3	3	5	28
16	5	4	4	4	3	3	3	5	26
17	5	5	5	5	3	3	3	4	29
18	5	4	5	5	2	2	3	5	26
19	5	2	4	4	3	2	3	4	23
20	4	2	5	5	3	2	2	5	23
21	4	4	5	5	2	2	4	4	26
22	4	4	4	4	2	2	4	4	24
23	4	4	4	4	2	2	4	4	24
24	4	4	4	4	2	2	4	5	24
25	4	3	4	4	2	2	4	4	23
26	4	4	5	5	3	3	5	5	29
27	4	3	4	4	2	3	4	4	24
28	5	5	4	4	4	4	5	5	31
29	4	4	4	4	2	2	4	4	24
30	5	4	4	4	4	5	5	4	31
31	4	4	4	4	2	2	4	4	24
32	5	3	5	5	4	4	4	4	30
33	4	4	4	4	2	2	4	4	24
34	4	3	4	4	4	4	5	4	28
35	4	4	4	4	1	1	1	4	19
36	4	4	4	4	2	2	2	4	22

37	4	4	5	4	2	2	2	4	23
38	4	4	4	4	2	2	4	4	24
39	4	4	4	4	2	2	1	4	21
40	4	4	4	4	2	2	1	4	21
41	5	4	3	4	4	5	2	5	27
42	5	5	5	4	4	2	5	5	30
43	4	4	3	4	4	2	2	5	23
44	5	4	4	4	1	1	1	4	20
45	4	4	4	4	2	4	4	4	26
46	4	4	3	4	4	4	4	5	27
47	5	4	4	4	3	3	1	4	24
48	5	4	4	4	3	3	1	4	24
49	5	4	4	4	3	3	1	4	24
50	4	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	5	5	4	3	4	3	5	29
52	5	5	5	4	3	4	5	5	31
53	4	4	4	4	2	3	2	4	23
54	5	5	5	4	4	4	5	5	32
55	4	4	4	4	3	3	3	4	25
56	4	4	4	4	4	4	2	4	26
57	4	4	4	3	1	4	3	4	23
58	4	4	4	3	1	4	3	4	23
59	5	5	5	4	1	4	1	5	25
60	4	4	5	4	5	5	5	4	32

No Responden	Self Efficacy				Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	5	4	4	17
2	4	4	5	4	17
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	19
6	4	5	5	4	18
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	4	19
9	4	5	5	5	19
10	4	5	4	5	18
11	5	5	5	5	20
12	5	4	4	4	17
13	5	5	4	4	18
14	5	5	4	4	18

15	5	5	5	5	20
16	4	4	5	5	18
17	4	5	5	5	19
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	4	19
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	16
28	5	5	4	4	18
29	4	4	4	4	16
30	4	4	5	5	18
31	4	4	4	4	16
32	5	4	5	5	19
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	5	5	4	4	18
37	5	5	4	4	18
38	4	4	5	5	18
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	5	4	4	4	17
42	5	5	4	4	18
43	5	4	4	4	17
44	4	4	3	4	15
45	4	4	3	4	15
46	5	4	4	4	17
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	5	5	5	4	19
54	4	4	4	4	16
55	5	5	5	4	19
56	5	5	5	4	19

57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	5	17

No Responden	<i>Locus Of Control</i>							Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	4	5	4	5	3	2	2	25
2	5	5	5	4	2	2	2	25
3	5	5	4	4	3	2	3	26
4	4	4	4	4	2	2	3	23
5	5	5	4	5	2	3	3	27
6	5	5	5	5	2	3	3	28
7	5	5	5	5	2	3	3	28
8	5	4	4	4	2	3	3	25
9	5	5	4	4	2	3	3	26
10	5	5	5	4	3	2	2	26
11	4	4	4	4	2	3	2	23
12	5	5	4	5	2	3	3	27
13	5	5	4	4	2	3	3	26
14	4	4	5	5	2	3	3	26
15	5	5	4	4	2	3	3	26
16	5	5	4	4	2	2	3	25
17	4	4	4	5	3	3	2	25
18	5	5	5	5	2	2	2	26
19	4	4	5	4	2	2	3	24
20	5	5	5	4	2	2	2	25
21	4	5	5	4	3	3	4	28
22	4	4	4	4	3	3	4	26
23	4	4	4	4	2	4	4	26
24	4	4	4	4	3	3	4	26
25	4	4	4	4	3	3	4	26
26	5	5	5	4	2	3	3	27
27	4	4	4	4	2	2	4	24
28	5	5	1	1	5	1	1	19
29	4	4	4	4	3	3	3	25
30	5	5	4	4	4	4	2	28
31	4	4	4	4	3	3	3	25
32	5	5	4	3	3	2	3	25
33	4	4	4	4	2	2	3	23
34	4	4	4	4	2	2	3	23

35	4	4	4	4	3	1	2	22
36	5	5	5	4	3	2	3	27
37	4	4	4	4	3	1	3	23
38	5	4	4	4	3	1	3	24
39	4	4	4	4	3	1	3	23
40	4	4	4	4	3	1	3	23
41	4	4	3	2	2	1	1	17
42	5	4	5	3	1	1	3	22
43	4	4	3	2	2	1	1	17
44	3	4	4	2	3	2	1	19
45	3	4	3	3	2	1	1	17
46	4	4	3	2	2	1	1	17
47	4	4	1	2	1	1	1	14
48	4	4	1	2	1	1	1	14
49	4	4	1	2	1	1	1	14
50	4	4	3	3	2	2	2	20
51	4	4	3	1	1	1	1	15
52	4	4	3	1	1	1	1	15
53	4	4	3	3	3	1	3	21
54	4	4	3	1	1	1	1	15
55	4	4	3	3	3	1	3	21
56	4	4	3	3	3	1	3	21
57	3	4	4	3	2	2	2	20
58	3	4	4	3	2	2	2	20
59	4	4	3	1	1	1	1	15
60	4	5	5	3	1	1	2	21

No Responden	Kinerja					Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	5	4	4	5	4	22
2	4	4	4	5	5	22
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	5	5	24
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	4	4	23
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	4	4	23
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	4	4	23

13	5	5	5	4	4	23
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	4	5	5	22
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	4	5	4	23
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	4	5	24
20	4	4	4	5	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	4	19
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	5	5	5	24
37	4	4	5	4	4	21
38	3	5	4	4	5	21
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	2	4	3	4	4	17
42	4	4	4	4	4	20
43	2	4	3	4	4	17
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	4	4	19
46	2	4	3	4	4	17
47	2	4	3	4	4	17
48	2	4	3	4	4	17
49	2	4	4	4	4	18
50	3	4	4	4	4	19
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	5	5	5	24
54	4	4	4	4	4	20

55	4	5	5	5	5	24
56	4	5	5	5	5	24
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	5	5	22

LAMPIRAN 5

HASIL OLAH DATA

b) Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Lama_Bekerja
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	24	40.0	40.0	40.0
	31-40	23	38.3	38.3	78.3
	>40	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	43.3	43.3	43.3
	Perempuan	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII Kep	33	55.0	55.0	55.0
	S1 Kep/Ners	24	40.0	40.0	95.0
	S2	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	4	6.7	6.7	6.7
	2-10	31	51.7	51.7	58.3

11-20	17	28.3	28.3	86.7
21-30	5	8.3	8.3	95.0
>30	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

c) Frekuensi Variabel

Distribusi Frekuensi Variabel *Self Esteem*

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	SangatSetuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	2	3.3	3.3	3.3
	KurangSetuju	7	11.7	11.7	15.0
	Setuju	36	60.0	60.0	75.0
	SangatSetuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	35	58.3	58.3	63.3
	SangatSetuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	44	73.3	73.3	76.7
	SangatSetuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	5	8.3	8.3	8.3
	TidakSetuju	19	31.7	31.7	40.0
	KurangSetuju	23	38.3	38.3	78.3
	Setuju	12	20.0	20.0	98.3
	SangatSetuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	2	3.3	3.3	3.3
	TidakSetuju	22	36.7	36.7	40.0
	KurangSetuju	19	31.7	31.7	71.7
	Setuju	14	23.3	23.3	95.0
	SangatSetuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	8	13.3	13.3	13.3
	TidakSetuju	7	11.7	11.7	25.0
	KurangSetuju	22	36.7	36.7	61.7
	Setuju	15	25.0	25.0	86.7
	SangatSetuju	8	13.3	13.3	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	SangatSetuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy***Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	SangatSetuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	SangatSetuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	37	61.7	61.7	65.0
	SangatSetuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	75.0	75.0	75.0
	SangatSetuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel *Locus Of Control*

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	4	6.7	6.7	6.7
	Setuju	35	58.3	58.3	65.0
	SangatSetuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	65.0	65.0	65.0
	SangatSetuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	4	6.7	6.7	6.7
	KurangSetuju	12	20.0	20.0	26.7
	Setuju	31	51.7	51.7	78.3
	SangatSetuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	5	8.3	8.3	8.3
	TidakSetuju	7	11.7	11.7	20.0
	KurangSetuju	10	16.7	16.7	36.7
	Setuju	30	50.0	50.0	86.7
	SangatSetuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	9	15.0	15.0	15.0
	TidakSetuju	28	46.7	46.7	61.7
	KurangSetuju	21	35.0	35.0	96.7
	Setuju	1	1.7	1.7	98.3
	SangatSetuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	22	36.7	36.7	36.7
	TidakSetuju	18	30.0	30.0	66.7
	KurangSetuju	18	30.0	30.0	96.7
	Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	13	21.7	21.7	21.7
	TidakSetuju	13	21.7	21.7	43.3
	KurangSetuju	28	46.7	46.7	90.0
	Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	6	10.0	10.0	10.0
	KurangSetuju	4	6.7	6.7	16.7
	Setuju	40	66.7	66.7	83.3
	SangatSetuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	71.7	71.7	71.7
	SangatSetuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	37	61.7	61.7	73.3
	SangatSetuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	46	76.7	76.7	76.7
	SangatSetuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		Y1.5			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Setuju	45	75.0	75.0	75.0
	SangatSetuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

d) Uji Validitas

Uji Validitas X1 Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Self Esteem
X1.1	Pearson Correlation	1	.160	.185	.071	.229	.158	-.095	.345**	.331**
	Sig. (2-tailed)		.222	.156	.590	.079	.227	.472	.007	.010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.160	1	.326*	.209	.051	.232	.049	.358**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.222		.011	.109	.697	.075	.710	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.185	.326*	1	.573**	.024	-.003	.161	.206	.455**
	Sig. (2-tailed)	.156	.011		.000	.855	.981	.219	.115	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.071	.209	.573**	1	.189	-.138	.041	.300*	.357**
	Sig. (2-tailed)	.590	.109	.000		.147	.291	.755	.020	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.229	.051	.024	.189	1	.554**	.379**	.258*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.079	.697	.855	.147		.000	.003	.047	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.158	.232	-.003	-.138	.554**	1	.318*	.120	.675**
	Sig. (2-tailed)	.227	.075	.981	.291	.000		.013	.360	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	-.095	.049	.161	.041	.379**	.318*	1	.109	.648**
	Sig. (2-tailed)	.472	.710	.219	.755	.003	.013		.409	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.345**	.358**	.206	.300*	.258*	.120	.109	1	.388**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.115	.020	.047	.360	.409		.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Self Esteem	Pearson Correlation	.331**	.464**	.455**	.357**	.720**	.675**	.648**	.388**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.002	

X3.4	Pearson Correlation	.354**	.370**	.696**	1	.295*	.650**	.698**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.000		.022	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.115	.177	.108	.295*	1	.210	.319*	.455**
	Sig. (2-tailed)	.383	.175	.412	.022		.107	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.289*	.352**	.489**	.650**	.210	1	.556**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.000	.000	.107		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.256*	.132	.554**	.698**	.319*	.556**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.049	.314	.000	.000	.013	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Locus Of Control	Pearson Correlation	.536**	.552**	.770**	.890**	.455**	.761**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Uji Validitas Y Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.454**	.664**	.170	.122	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.195	.354	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.454**	1	.767**	.353**	.406**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.664**	.767**	1	.321*	.368**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	.170	.353**	.321*	1	.592**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.195	.006	.012		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	.122	.406**	.368**	.592**	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.354	.001	.004	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.761**	.799**	.885**	.584**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	60	60	60	60	60	60
---	----	----	----	----	----	----

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

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

e) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X1 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.97	1.423	.512	.738
X2.2	12.97	1.287	.659	.658
X2.3	13.05	1.201	.664	.652
X2.4	13.12	1.596	.438	.771

Uji Reliabilitas X2 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18.38	14.952	.423	.810
X3.2	18.32	15.237	.464	.809
X3.3	18.85	11.825	.638	.774
X3.4	19.18	10.152	.805	.736
X3.5	20.38	14.817	.282	.831
X3.6	20.67	12.328	.642	.773
X3.7	20.22	11.935	.669	.767

Uji Reliabilitas X3 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Item-Total Statistics

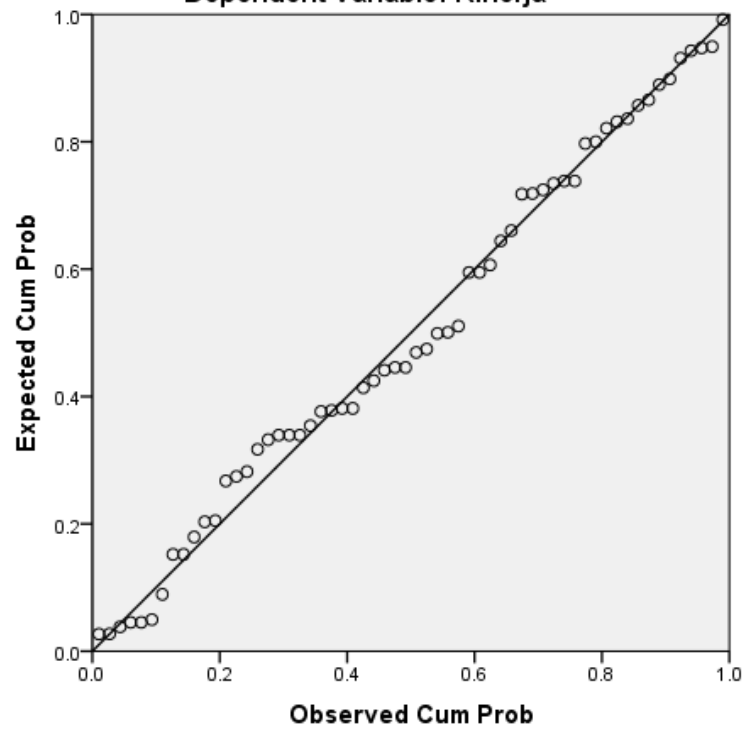
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16.92	2.247	.490	.772
Y1.2	16.53	2.795	.690	.678
Y1.3	16.67	2.260	.782	.618
Y1.4	16.58	3.230	.416	.756
Y1.5	16.57	3.199	.423	.754

f) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinieritas

CollinearityDiagnostics^a

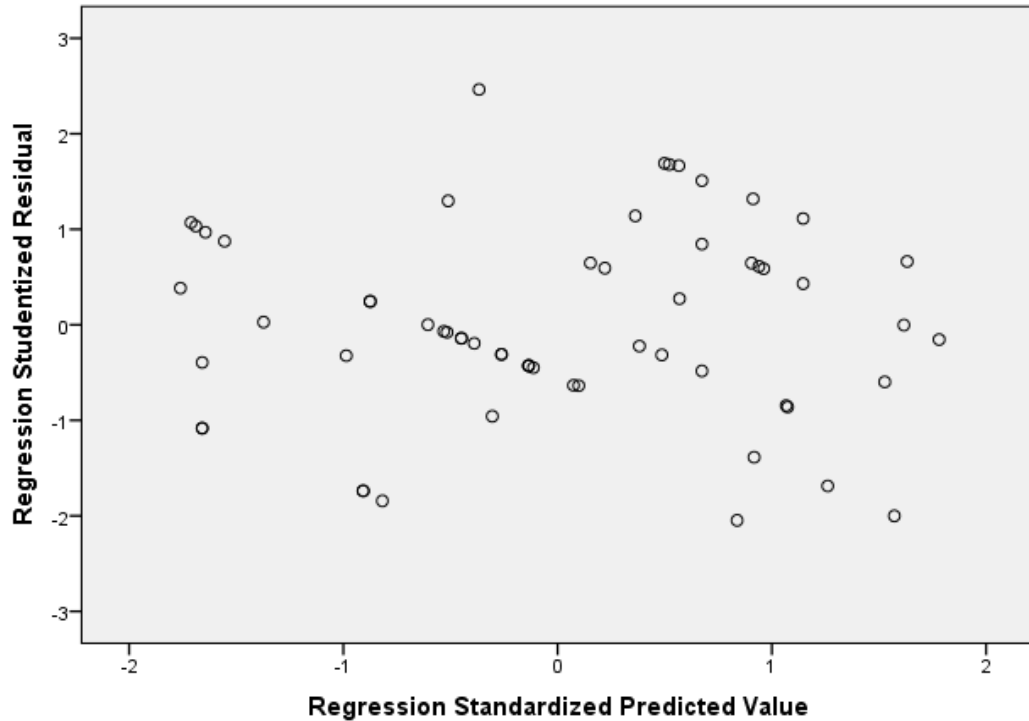
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self_Esteem	.835	1.198
	Self_Efficacy	.665	1.503
	Locus_Of_Control	.762	1.313

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



g) Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus Of Control, Self Esteem, Self Efficacy ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

/	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.423	1.537

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Self Esteem, Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.583	3	35.861	15.175	.000 ^b
	Residual	129.976	55	2.363		
	Total	237.559	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Self Esteem, Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.350	2.517		2.920	.005
	Self Esteem	-.030	.072	-.045	-.416	.679
	Self Efficacy	.599	.163	.450	3.672	.001
	Locus Of Control	.168	.056	.347	3.032	.004

a. Dependent Variable: Kinerja