

PENGARUH SELF LEADERSHIP,
SELF EFFICACY DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN ENDE PROVINSI
NUSA TENGGARA TIMUR

by Anjelus Raynaldo Angi Woge

Submission date: 12-Aug-2022 01:45PM (UTC+0700)

Submission ID: 1881663995

File name: EKONOMI-ANJELUS.pdf (346.98K)

Word count: 2841

Character count: 18210

**PENGARUH SELF LEADERSHIP, SELF EFFICACY DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
ASET DAERAH KABUPATEN ENDE PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Anjelus Raynaldo Angi Woge¹⁾, Siti Mujanah^{2*)}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

anjelowoge@gmail.com¹⁾sitimujanah@untag-sby.ac.id²⁾

Abstract

As a country that is based on Pancasila and the 1945 Constitution, it is appropriate that every public service carried out by the government and the private sector must provide excellent and quality services. This requires that every element of public service has advantages and good quality. Excellence and good quality are strongly influenced by the performance of the employees or employees. To improve employee performance, qualified and competent human resources are needed. Therefore, every agency must manage its human resources well so that it can improve the performance of its employees which will certainly affect the success of an agency. Employee performance can be influenced by several factors, including self-leadership, self-efficacy and work ethic. The purpose of this study was to determine the effect of self-leadership, self-efficacy and work ethic on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency, Ende Regency, East Nusa Tenggara Province. The number of samples in this study was 60 employees based on the total population of 60 employees (less than 100). The data analysis techniques used in this study are: linear regression, t-test and using the T test, F test and R test to test the hypothesis. Overall, the indicators used in this study are valid because $r_{count} > r_{table}$ (0.266) and the value of r is positive, then the item statement is said to be valid. The results of the analysis conclude that simultaneously self-leadership, self-efficacy and work ethic have a significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency, Ende Regency, East Nusa Tenggara Province.

Keywords: self leadership, self efficacy and work ethic

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang besar dengan banyak aspek kehidupan seperti aspek ideologi, politik, sosial budaya, ekonomi, pertahanan dan keamanan. Setiap aspek kehidupan diatur oleh hukum dan dikendalikan oleh pemerintah dan swasta. Sebagai negara yang berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945, sudah sewajarnya pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah dan swasta harus memberikan kualitas pelayanan yang prima. Hal ini membutuhkan keunggulan dan kualitas yang unggul di semua elemen pelayanan publik. Keunggulan dan kualitas unggul sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Peningkatan kinerja pegawai membutuhkan personel yang kompeten dan cakap. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan tak tergantikan yang sangat mempengaruhi perkembangan agen dan perusahaan. Oleh karena itu, semua institusi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi keberhasilan lembaga. Selain kepemimpinan diri dan efikasi diri, etos kerja juga merupakan salah satu faktor kunci yang menopang keberhasilan agensi dan perusahaan. Berdasarkan KBBI, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri dan keyakinan seseorang atau kelompok. Etos kerja dapat mencerminkan kualitas seseorang. Kesuksesan lebih mudah diraih oleh mereka yang memiliki etos kerja yang baik. Itu karena etos kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga Anda tidak hanya mendapat manfaat darinya, tetapi juga orang lain (karyawan). Perusahaan. Apabila ketiga aspek tersebut dikelola dengan baik oleh karyawan sebagai individu, instansi, atau perusahaan, maka dapat meningkatkan

kualitas sumber daya manusia dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika suatu instansi atau perusahaan gagal mengelola ketiga dimensi tersebut secara optimal, kemungkinan besar perusahaan tidak akan mampu menarik talenta yang berkualitas, yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat pentingnya ketiga hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Dampak Self-Leadership, Self-Efficiency, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengelola Aset Keuangan Daerah Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut: Self-leadership, self-efficacy, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Otoritas Pengelola Aset Keuangan Daerah Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur.

KAJIAN TEORI

Self Leadership

Menurut Charles Mans (1983), kepemimpinan diri adalah perspektif mempengaruhi diri sendiri untuk memotivasi diri sendiri dan menemukan arah sendiri. Menurut Godwin (1999), kepemimpinan diri didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk memotivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang orang lain harapkan darinya untuk berperilaku.

Indikator self leadership

Metrik kepemimpinan diri dapat diukur dengan cara berikut:

- a. kesadaran diri (self-awareness)
- b. pengendalian diri
- c. pemerintahan sendiri (self government)

Self efficacy

Menurut Santrock (2007), self-efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk menangani situasi dan menghasilkan manfaat. Menurut Niu (2010), self-efficacy adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme

pengaturan diri, dan keterampilan individu, pengalaman, dan pendidikan. Indikator *self efficacy*

Mengetahui seberapa tinggi atau rendah kinerja orang memerlukan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Salah satunya adalah efikasi diri. Indikator self-efficacy dapat diukur dengan cara berikut:

- a. tingkat (level)
- b. Kekuatan
- c. Generalisasi

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah etos kerja yang menjadi ciri khas seorang pekerja atau sekelompok orang, berdasarkan etos kerja atau cara pandang yang diyakini, dan ditentukan serta konkrit dalam dunia kerja yang diwujudkan melalui tindakan. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang didasarkan pada kolaborasi yang kuat dan keyakinan mendasar dengan komitmen yang tak terkendali terhadap paradigma kerja yang kuat. indeks efikasi diri

Indikator moral dapat diukur dengan cara berikut:

- a. disiplin
- b. perkiraan waktu
- c. inisiatif atau orang yang bertanggung jawab

Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong & Barong (2013), kinerja karyawan berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta merupakan hasil kerja yang berkontribusi terhadap perekonomian. Menurut Wibowo (2013), prestasi adalah tentang pekerjaan Anda dan hasil yang Anda dapatkan dari pekerjaan Anda. Kurniadi (2014) Kinerja karyawan adalah ukuran kemajuan seorang karyawan terkait dengan hasil usahanya untuk meningkatkan keterampilan mereka secara positif di tempat kerja.

indikator kinerja utama

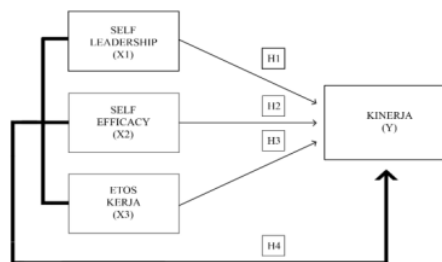
Mengetahui seberapa baik kinerja orang memerlukan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan

keputusan dan akuntabilitas. ukuran kinerja atau prestasi kerja

Hal ini diterjemahkan menjadi penilaian perilaku dasar oleh Hady Sutrisno (2009).

1. Prestasi kerja
2. Keahlian
3. Inisiatif
4. Semangat
5. Disiplin
6. tata krama.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan teori dan kerangka konseptual kajian, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 1 Pada Badan Pengelola Aset Moneter Daerah Nusa Tenggara Timur Kabupaten Akhir, swakelola berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Self-Efficacy Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Terlambat Nusa Tenggara Timur.

Hipotesis 3 : Semangat kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Aset Moneter Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Kabupaten Akhir. Hipotesis 4 : Self-leadership, self-efficacy, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah total karyawan adalah 60 (kurang dari 100), sehingga ukuran sampel yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah 60.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Untuk menguji keabsahan data dengan variabel self-leadership (X1), self-efficacy (X2), dan etos kerja (X3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, peneliti menggunakan SPSS (Statistical Product and Service). Analisis 0.266. Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua ukuran variabel lebih besar dari nilai pada r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kami mengukur keandalan menggunakan pengukuran satu kali atau satu kali. SPSS memungkinkan Anda mengukur keandalan menggunakan uji statistik alfa Cronbach. Suatu komponen atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan Cronbach alpha > 0.60. Sebuah survei dianggap andal jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah seberapa stabil meteran saat mengukur gejala/kejadian. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika Cronbach alpha > 0.60 diperoleh. Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas, semua variabel diketahui memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Uji Regresi Linier Berganda

Table 1
Hasil Analisis Regresi Berganda persamaannya sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.405	6.580		2.797	.007
Self leadership (X1)	.106	.086	.128	1.234	.223
Self Efficacy (X2)	.533	.111	.597	4.791	.000
Etos Kerja (X3)	.146	.086	.179	1.707	.093

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 18,405 + 0,106X_1 + 0,533X_2 + 0,146X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda dijelaskan bahwa variabel “kepemimpinan diri” (X1) dan variabel “etika kerja” (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel “efikasi diri” (X2) tidak berpengaruh. Aku bisa melakukan itu. Mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka kinerja pegawai semakin baik.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial) Uji-t dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing

variabel bebas sebagian, atau untuk mengetahui variabel apa saja yang

Ini lebih berdampak pada kinerja karyawan. Gunakan aturan berikut:

1. Dalam hal ini, tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05.

Ha diterima dan H0 ditolak jika t hitung kriteria > t tabel. 2. Ha ditolak dan H0 diterima jika t hitung < t tabel pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Gunakan uji statistik sebagai berikut:

Meja 2

Hasil uji F (simultan)

Model Jumlah Kuadrat Df Mean Square F
Sinyal 1 Regresi 1572,328 3 524,109 40,092
000b

tersisa 732.072 56 13.073

Jumlah 2304.400 59

1) Menguji koefisien regresi variabel yang dikelola sendiri

Ha1: Swakelola secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai lembaga keuangan dan pengelolaan kekayaan daerah Kabupaten Ende. H01: Self-management tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai lembaga keuangan dan pengelolaan kekayaan daerah di Kabupaten Ende. 2) Uji koefisien regresi variabel self-efficacy

Ha2: Self-efficacy berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai lembaga keuangan dan pengelolaan kekayaan daerah Kabupaten Ende. H02: Self-efficacy tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai lembaga keuangan dan pengelolaan kekayaan daerah Kabupaten Ende. 3) Menguji koefisien regresi variabel etos kerja

Ha2: Variabel moral berpengaruh terhadap kinerja pegawai lembaga keuangan dan pengelolaan kekayaan daerah di Kabupaten Ende. H02: Pada lembaga keuangan dan pengelolaan kekayaan daerah Kabupaten Ende, variabel semangat kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah Variabel bebas bertindak secara simultan (bersamaan) terhadap variabel terikat. Untuk menguji kelayakan data ini

digunakan uji statistik F dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Signifikansi = 0,05

2. KRITERIA UJI. dimana $p\text{-value} <$ berarti model dapat diuji dan $p\text{-value} >$ berarti model tidak dapat diuji. Untuk nilai F tabel $df1 = 3$ dan $df2 = 56$, nilai F tabelnya adalah 2,77. a. Variabel terikat: kinerja pegawai

b. Prediktor: (konstan), etos kerja (X3), efikasi diri (X2), kepemimpinan diri (X1)

Berdasarkan Tabel 4.20, hipotesis diuji dengan uji-F yang dirancang untuk menguji pengaruh kepemimpinan diri, efikasi diri, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Ho: Self-leadership, self-efficacy, dan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha: Self-Leadership, Self-Efficacy, dan Etika Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji-F pada tabel di atas menunjukkan bahwa $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Juga dengan membandingkan F hitung dengan tingkat kesalahan 5% untuk F tabel sebesar 2,77. Nilai F yang dihitung adalah 40,092 > nilai F pada tabel adalah 2,77, menyiratkan efek positif. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan kata lain, self-leadership, self-efficacy, dan etos kerja digabungkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi (R^2) di atas menghasilkan angka R sebesar 0,517. Berdasarkan output di atas, angka R^2 (adjusted R-squared) adalah 0,236 atau 23,6%. Hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas (stres kerja, resiliensi, dan kompetensi) sebesar 23,6% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sisanya adalah $(100\% - 23,6\% = 76,4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel swakelola tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Kabupaten Akhir. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian penelitian sebelumnya dengan melihat variabel yang sama berjudul Siti Mujanah (2018). kota Surabaya. Self-leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap engagement organisasi. Selain dari hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel self-leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini juga menurut keadaan Kantor Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, Otoritas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ende. Pemerintah mengatur antara lain tugas dan fungsi masing-masing pegawai menurut jabatan dan pangkatnya, sehingga pegawai bebas mengambil keputusan sendiri dan bertindak untuk meningkatkan kinerjanya. Bahkan jika karyawan merasa mereka dapat lebih mengarahkan dan mengelola diri mereka sendiri untuk meningkatkan kinerja. Hal ini tidak serta merta mempengaruhi kinerja pejabat Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah Ende, Nusa Tenggara Timur.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa *selfefficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena para pegawai yang memiliki self efficacy yang tinggi akan memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan yg ingin dicapai melalui berbagai cara dan upaya yang dapat dilakukan, antara lain dengan menerapkan ketiga indikator dalam self efficacy yakni

Level (Tingkat), Kekuatan (Strength) dan Keluasan (*generality*).

- Hal ini berdasarkan Dian Rizky Noviawati (2016) dengan judul Pengaruh Efektifitas Diri Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (PT. Coca-Cola Sales Indonesia, sebuah penelitian pada karyawan di bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia Surabaya). berbeda dengan Self-efficacy memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan semakin tinggi self-efficacy karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah Kabupaten NTT. Selain hasil pengujian menunjukkan bahwa etos kerja yang fluktuatif tidak mempengaruhi kinerja, juga dikemukakan bahwa penilaian kinerja PNS tidak hanya didasarkan pada aspek etos kerja saja, tetapi juga berdasarkan pekerjaan yang ditunjukkan. Mereka memiliki etos kerja yang tinggi, namun belum tentu produktivitasnya tinggi. Hal ini berbeda dengan penelitian Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar (2015) yang berjudul Dampak Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT AE. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE dengan kontribusi delapan aspek etika kerja.
 4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa self-leadership, self-efficacy, dan kecerdasan emosional secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ketiga variabel tersebut telah berhasil diterapkan oleh staf Badan Pengelola

Aset Keuangan Daerah Ende, Nusa Tenggara Timur. Kinerja pegawai meningkat apabila pegawai yang mampu mengelola diri dengan baik, percaya diri dengan kemampuannya sendiri, dan memiliki etos kerja yang tinggi mempengaruhi kinerjanya.

Simpulan dan Implikasi

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa self-governance tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Otoritas Pengelola Aset Keuangan Ende Nusa Tenggara Timur. Self-leadership yang dimaksud dalam penelitian ini adalah self-awareness, self-orientation, dan self-management.

2. Dalam penelitian ini, self-efficacy diketahui berpengaruh terhadap kinerja pegawai Otoritas Pengelola Aset Keuangan Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dimensi efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah level, kekuatan dan keluasan.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Nusa Tenggara Timur Akhir. Aspek etika kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah disiplin, menghargai waktu, inisiatif, dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Asmara, Hendra Komara, (2009). Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau : *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 1, No1.

Daulay, Nurul Kausar, (2011). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pengolahan Air PDAM Tirtanadi Provinsi

Edi Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ferdinand, Augusty, 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiyono Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11.

Hariandja, M.T.E. & Hardiwati, Y., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.

Hamzah, B. Uno, 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Imam Ghozali, (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Kusuma, Arta Adi, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*. 2013.

Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung : CV. Alfabeta. 85

Syafi'i, Imam. 2011. Pengaruh Self Efficacy dan Aspek-Aspek Demografi terhadap

- Motivasi Kerja Pegawai Badan
Penghubung Provinsi Riau. *Skripsi.*
Fakultas Psikologi. UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta, 2011
- Sigiro dan Suyono, 2005, “ Analisis
Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja
Ditinjau dari Locus of Control, Tipe
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja
Professional.* Institut Mahardika.
Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi
Ketiga.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Widianto, Arif. 2013. Pengaruh Self Efficacy
dan Motivasi Berprestasi Siswa
Terhadap Kemandirian Belajar Mata
Pelajaran K3 (Keselamatan dan
Kesehatan Kerja di SMKN 2 Depok).
Skripsi. Fakultas Teknik. Universitas
Negeri Yogyakarta. 2013.
- Wijono, Joko, 1999, *Manajemen Mutu
Pelayanan Kesehatan Volume I.*
Surabaya : Airlangga Press.

PENGARUH SELF LEADERSHIP, SELF EFFICACY DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN ENDE PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	3%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
3	jess.ppj.unp.ac.id Internet Source	2%
4	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Eden Prairie High School Student Paper	1%
8	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	1 %
10	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	1 %
11	ojs.uho.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.unib.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
14	jurnal.unej.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 19 words