

Pengaruh Locus Of Control , Self Esteem Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Hasbullah Ahiri , Ismail Hajiali², Serlin Serang³, St. Nurhayati Azis⁴
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Locus of control terhadap kinerja pegawai. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Self-esteem terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup ditujukan kepada 59 pegawai sebagai sampel penelitian dari seluruh jumlah pegawai yakni sebanyak 144 pegawai. Waktu Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, yaitu bulan November 2022 sampai dengan Desember 2022 dan diolah dengan menggunakan program SPSS Statistic Version 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Locus of control, Self Esteem dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki Locus of control dan Self Esteem ditunjukkan dengan kontrol diri dalam mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta didukung dengan insentif dan reward yang sebanding yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara bersamaan berkontribusi signifikan bagi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Locus of control, Self Esteem, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

The aims of this research are: (1) Knowing and analyzing the influence of Locus of control toward employees performance. (2) Knowing and analyzing the effect of Self-esteem toward employees performance. 3) Knowing and analyzing the effect of job satisfaction toward employees performance. This research was conducted using a closed questionnaire addressed to 59 employees as a sample of the entire number of employees, namely as many as 144 employees. Time This research was done during two month from November to Desember, 2022 and SPSS Statistics Version 26 was analyze the data. The results of this study indicate that: (1) Locus of control had positive and significant effect toward employees performance. (2) Self Esteem had positive and significant effect toward employees performance. (3) Job satisfaction had positive and significant effect toward employees performance. (4) Locus of control , Self Esteem and Job Satisfaction simultaneously had positive and significant effect on toward employees performance. These findings showed that an employee who had Locus of control and Self Esteem is shown by self-control in achieving work results in quality and quantity in accordance with the responsibilities given and supported by comparable incentives and rewards given by the company or organization will be able to improve employee job satisfaction which simultaneously contributes significantly to increase with employees performance..

Keywords: Locus of control , Self Esteem, Job Satisfaction and Employees Performance

Copyright (c) 2023 Hasbullah Akhiri

 Corresponding author : Hasbull4h@gmail.com

PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan (Awoah, 2021: 92). Lembaga

pemerintahan bertanggung jawab atas sumber daya manusia dan harus fokus pada peningkatan kinerja pegawai dalam melayani publik agar dapat mencapai tujuan yaitu meningkatkan kinerja (Aini, 2019: 52). Selain itu, sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia juga merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Realisasi kinerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Capaian Nilai Kinerja Pegawai

No.	Tahun	Rata-Rata Nilai
1	2017	101,62%
2	2018	106,29%
3	2019	105,56%
4	2020	105,64%
5	2021	107,92%

Sumber Data : Kepegawaian Kantor Wilayah DJP Sulselbartra, 2022

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara mengalami naik turun. Walaupun rata-rata angka kinerja pegawai ini sudah di atas target, namun tidak dapat dipungkiri masih ada kinerja jabatan pegawai yang tidak tercapai sesuai target, misalnya jabatan fungsional di tahun 2018 sebesar 82,77% yang serta merta menyebabkan hasil kinerja organisasi tidak maksimal. Kinerja penerimaan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Kinerja Penerimaan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2018	14.079.229.306.000	12.509.713.175.520	88,9%
2019	15.161.481.702.000	13.556.483.984.435	89,4%
2020	13.144.344.029.000	12.344.763.598.435	93,9%
2021	14.536.179.291.000	13.700.667.290.632	94,3%
2022	14.653.273.206.000	16.526.291.859.085	112,8%

Sumber Data: appportal.intranet.pajak.go.id, diakses pada 15 desember 2022

Berdasarkan tabel realisasi penerimaan selama 5 tahun terlihat sebelum pandemik dan pasca pandemik covid-19 target penerimaan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara mengalami penurunan karena adanya kewajiban menjalankan protokol Kesehatan dalam memberikan layanan dan sebagian pegawai menjalankan Work From Home (WFH) telah berlangsung sejak pandemik di bulan April 2020 dan membuat target penerimaan pajak yang diamanahkan kepada Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara ditahun 2019 sebesar Rp. 15,161 triliun mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi sebesar Rp.13,144 triliun, dan di tahun 2021 dinaikkan meskipun tidak signifikan menjadi sebesar Rp. 14,536 triliun.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam kelangsungan perusahaan karena, dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Nuryasin et al., 2016:18). Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang

biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty et al., 2016: 48). Menilai performa kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan, karena sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat (Ariani et al. 2021: 233). Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor dan motivasi, diantaranya kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang menjadi pembeda organisasi DJP dengan instansi lain yaitu adanya Tunjangan Kinerja dengan penghitungan tersendiri berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) No.37/2015 sebagaimana diubah dengan Perpres No. 96/2017 dan bonus yang disebut IPK (Imbalan Prestasi Kerja).

Selain kompensasi, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah menyangkut tekanan pekerjaan. Penelitian ini berfokus pada faktor individual yaitu Locus of control , Self-esteem dan kepuasan kerja pegawai. Kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas profesionalnya dipengaruhi oleh Locus of control karena Locus of control (pusat kendali) sebagai konsep yang secara khusus berhubungan dengan harapan individu mengenai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Permasalahan yang dialami oleh pegawai kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dalam hubungannya dengan Locus of control , self esteem dan kepuasan kerja adalah kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan kepadanya. Pegawai lebih mementingkan pekerjaan sendiri tanpa kepedulian untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja lain secara sukarela. Hal ini terutama karena adanya self esteem dan Locus of control rendah yang dimiliki oleh karyawan yakni kurangnya keyakinan dan persepsi dimiliki oleh karyawan dalam hubungannya dengan rekan kerja dan atasan disebabkan oleh pegawai yang merasa kurang puas atas hasil kinerjanya yang seringkali dinilai kurang baik oleh atasannya.

Tekanan pekerjaan berupa sistem penilaian kinerja mendapat pro dan kontra dari sejumlah pegawai di DJP. Yang mendukung sistem ini berpendapat bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja terbaik, maka akan memperoleh kompensasi yang lebih besar daripada pegawai dengan kinerja di bawahnya sehingga melihat sistem kompensasi ini adil. Namun tidak sedikit pula yang menyatakan keberatan dengan peraturan tersebut karena berpendapat bahwa Indeks Kinerja Utama (IKU), yang termasuk bagian dari sistem penilaian kinerja pegawai, dapat dicapai hingga 100% bahkan lebih dari 15% pegawai sehingga apabila peraturan membatasi bahwa hanya 15% dari sejumlah pegawai yang berhak menyandang Status Kinerja Terbaik Kategori S, maka akan menciptakan ketidakadilan. Begitu pula dengan pegawai yang terpaksa harus menyandang status kinerja pegawai kategori D atau kinerja di bawah rata-rata padahal bisa saja mereka telah melakukan kinerja yang baik. Sistem penilaian kinerja pegawai berpengaruh pada kepuasan kerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan serta lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada kompensasi finansial (Subekti dan Setyadi, 2016). Sistem penilaian kinerja ini akan memberikan tekanan kepada pegawai karena dapat menentukan mutasi dan promosi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Locus of control , Self-esteem dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara”.

KAJIAN PUSTAKA

Locus of control

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Julian Rotter pada tahun 1966, bahwa *Locus of control* adalah persepsi individu mengenai sebab utama terjadinya suatu kejadian dalam hidupnya, dimana dalam suatu kejadian mereka yang cenderung memiliki *Locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *Locus of control* internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya (Modise dan Patient, 2017:113).

Locus of control merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal. *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka (Narendra, 2018:621). Menurut Sari (2018:104), *Locus of control* merupakan bagaimana cara pandang seseorang bahwa perilaku pada dirinya berhubungan pada orang lain ataupun lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya. Menurut Indriasari & Angreany (2019), *Locus of control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasannya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari luar. Menurut Anggriana (2016) dalam Fadilah dan Mahyuni (2019: 101) teori *Locus of control* (lokus kendali) mempunyai 3 (tiga) faktor yang akan mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu, diantaranya:

1. Faktor keluarga.

Pada faktor keluarga merupakan dari *Locus of control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter.

2. Faktor usia dan jenis kelamin

Pembentukan karakter individu pada *Locus of control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal *Locus of control* . Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

3. Faktor Sosial

Terdapat hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal *Locus of control* (lokus kendali).

Widyaningrat (2014) dalam Ary dan Sriathi (2019: 6993-6994) berpendapat dimana dari dua dimensi *Locus of control* (lokus kendali) akan memberikan manfaat yakni:

1. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan powerfull other dan chance, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam

pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.

2. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya bahwa keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori self efficacy (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

Penetapan indikator *Locus of control* dalam penelitian didasarkan atas pendapat James (Halpert & Hill, 2011) tentang karakteristik Internal-External *Locus of Control*, yang terdiri atas:

1. Nasib (*fate*) merupakan ketentuan atau ketetapan dari yang Maha Kuasa atas nasib manusia.
2. Keberuntungan (*luck*) adalah momen di mana persiapan bertemu dengan peluang.
3. Kendali diri sendiri (*Personal Control*) adalah pilihan tindakan yang memberikan manfaat dan keuntungan bagi dirinya, kemampuan untuk mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya;
4. Pengaruh kekuatan luar (*Powerfull Others*) adalah keyakinan individu bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa.

Self-esteem

Self-esteem merupakan penilaian seseorang terhadap diri sendiri baik berupa penilaian negatif ataupun positif sehingga menghasilkan perasaan berharga, kemampuan memahami apa yang dilakukan (Andri & Savira, 2018; Refnadi, 2018). yang menyatakan bahwa siswa perlu memiliki *Self-esteem* yang tinggi untuk mencegah melakukan hal negatif dalam meraih prestasi belajar, terdiri dari:

1. *Self-esteem* yang tinggi dapat membuat siswa menjadi berharga, menghormati diri sendiri, dan merasa diri sejajar dengan orang lain, serta ingin maju dan berkembang.
2. Seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi akan lebih cenderung untuk memiliki harapan yang kuat bagi penerimaan dan mengedepankan tindakan yang dapat menguatkan dan meningkatkan hubungan untuk melawan peremehan yang dipersepsikan sebagai peremehan yang ditujukan kepada dirinya.
3. *Self-esteem* rendah akan berhadapan dengan berbagai masalah sosial dan psikologi.

Menurut Windaniati (2013: 175) *Self-esteem* merujuk pada bagaimana seseorang merasakan tentang diri sendiri, apa saja yang membangun dan membuat perasaan-perasaan itu baik yang khusus maupun yang umum tergantung pada 4 (empat) aspek, yaitu:

1. *Behavior self-regard* yakni melibatkan perilaku.
2. *Attitudinal* yakni komponen sikap yang berkembang selanjutnya.
3. *Evaluations* yakni progress perkembangan yang normal dari bagaimana mengevaluasi diri sendiri adalah berpindah dari kepentingan opini orang luar ke dalam diri yang lain.
4. *Motivational* yakni ketika usia bertambah individu dimotivasi untuk

memelihara perasaan-perasaan yang telah berkembang.

Senada dengan hal tersebut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) mengungkapkan aspek-aspek terbentuknya *self esteem* yang dipengaruhi oleh peran sosial dan hubungan interpersonal seseorang, yaitu:

1. Kekuatan (*power*) yaitu kemampuan untuk dapat mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri dan orang lain.
2. Keberartian (*significance*) yaitu kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain.
3. Kebajikan (*virtue*) yaitu ketaatan mengikuti kode moral, etika, dan prinsip-prinsip keagamaan yang ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang dilarang dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan oleh moral, etika, dan agama.
4. Kemampuan (*competence*) yaitu sukses memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh keberhasilan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-esteem* menurut Coopersmith dalam Hidayat dan Bashori (2016), diantaranya:

1. Penerimaan atau penghinaan terhadap diri Individu yang merasa dirinya berharga akan memiliki penilaian yang lebih baik atau positif terhadap dirinya dibandingkan dengan individu yang tidak merasa dirinya seperti itu.
2. Kepemimpinan dan popularitas dalam lingkungan persaingan individu dapat individu dapat membuktikan seberapa besar kepemimpinan dan kepopulerannya.
3. Keluarga dan orang tua memiliki porsi besar dalam faktor yang mempengaruhi harga diri karena keluarga merupakan modal pertama dalam proses imitasi, alasan yang lain karena perasaan dihargai oleh keluarga merupakan nilai penting dalam perkembangan diri.
4. Keterbukaan dan kecemasan, apabila seseorang yang memiliki harga diri rendah tidak mendapatkan penanganan yang seharusnya, hal itu akan merugikan individu tersebut karena situasi akan terus memburuk baginya.

Enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *Self-esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu Kreitner dan Kinicki dalam Suhron (2016):

1. *Goal setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
2. *Risk taking* (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan diri sendiri jika tidak mau mengambil resiko.
3. *Opening up* (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagi rasa dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
4. *Wisechoice making* (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang biasa membuat keputusan yang benar akan meningkatkan *self confidence* dan *self esteem*.
5. *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu memberikan paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat secara langsung.
6. *Healing* yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen dan bersyukur.

Berdasarkan deskripsi teori di atas, maka yang dimaksud dengan *Self-esteem* (harga diri) dalam penelitian ini adalah sebuah pikiran, perasaan, dan pandangan seseorang atas diri mereka sendiri yang terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungannya. Indikator *self esteem* terdiri atas diri secara umum, hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan orang tua, skala kebohongan, dan pendidikan akademik.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai salah satu perilaku karyawan saat bekerja di dalam organisasi yang menunjukkan perasaan positif berdasarkan hasil penilaian mereka terhadap situasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Thiagaraj dan Thangaswamy (2017) bahwa karyawan yang merasa puas akan mengerahkan upaya ekstra dan berkontribusi positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison (2017) ada lima indikator penting diantaranya adalah:

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap pekerjaan
3. Kepuasan terhadap sifat atasan
4. Kepuasan terhadap promosi jabatan
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Sedangkan menurut Luthans dalam Damayanti (2018) Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi tolak ukurnya. lima Indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pendapatan/gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Menurut Wibowo (2016:426) Dalam suatu organisasi yang sebagian besar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tetapi tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara menurut Robbins dalam Wibowo (2016:426) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain sebagai berikut:

1. *Exit* (meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri).
2. *Voice* (memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan).
3. *Loyalty* (menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar).

4. *Neglect* (membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan).

Berdasarkan deskripsi konsep yang telah diuraikan di atas, maka dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan dan keadaan emosional yang menyenangkan dari hasil penilaian individu atas pekerjaan atau pengalaman kerjanya, yang mencakup indikator-indikator: kebanggaan, rasa nyaman, rasa tanggungjawab, dan rasa optimis.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *work performance* atau *job performance*, akan tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja (Puspitasari et al., 2021: 92). Kinerja menjadi tujuan akhir pada setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan sebagai hasil dan dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Abdillah, et al., 2017: 121-125). Wirawan (2013) dalam (Parashakti dan Setiawan, 2019: 74) menjabarkan bahwa dalam kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2017) yaitu :

1. *Personal factors* (faktor individu) Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan) berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok atau rekan kerja), hal ini berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor* (faktor sistem), hal ini berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual / Situational Factors* (faktor situasi), hal ini berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan (Heriyanto, 2017: 6). Indikator kinerja harus memenuhi syarat sebagai berikut: (1) spesifik dan jelas, untuk menghindari kesalahan interpretasi; (2) dapat diukur secara objektif, baik secara kualitatif maupun kuantitatif; (3) mengenai aspek-aspek yang relevan dengan kegiatan organisasi; (4) bersifat penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, *outcome*, manfaat maupun dampak dalam pelaksanaan kegiatan organisasi; (5) fleksibel dan sensitif terhadap perubahan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi; (6) efektif, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya tersedia dalam organisasi.

Dwiyanto (2021) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
2. Kualitas layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
4. Akuntabilitas, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Karyawan dikatakan baik apabila memiliki rasa tanggung jawab terhadap tim kerjanya dan memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk organisasi. Menurut Khaerul Umam (2010) dalam Akbar (2018: 12) manfaat dari penilaian kinerja terdapat menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Penyesuaian data untuk menentukan pemberian kompensasi.
2. Adanya identifikasi perbaikan kinerja karyawan.
3. Melakukan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan.
4. Menjadi bahan pertimbangan ulang dalam hal penentuan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Memperoleh kepentingan penelitian karyawan melalui program- program kerja yang diberikan.
6. Membantu diagnosis kekuatan dan kelemahan pada karyawan.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu berpengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependennya (Y) yakni:
 - a. Lukiyana, Meylita Hukom (2022) menemukan bahwa *Locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik dapat mengontrol permasalahan yang terjadi agar permasalahan tersebut teratasi dengan baik.
 - b. Nyoman W. Adi Putra dan Ni Luh Adisti Abiyoga W. (2021) menunjukkan bahwa *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik *self esteem* yang diterapkan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Andriyanti, Putri Kartika Mariska, dan Diajeng Sekar Ramadhany Ernanda (2022) menunjukkan bahwa *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bisa mengontrol *self esteem* nya maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
 - d. Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan (2019) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependennya (Y) yakni:
 - a. Setyowati Subroto (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya, belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

- b. Mutia Arda (2017) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Putra dan Arik (2018) bahwa *reward* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *career growth* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- d. Ramadhan, Daffa M. (2022) bahwa *Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. *Locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati. Kepuasan kerja tidak dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*.

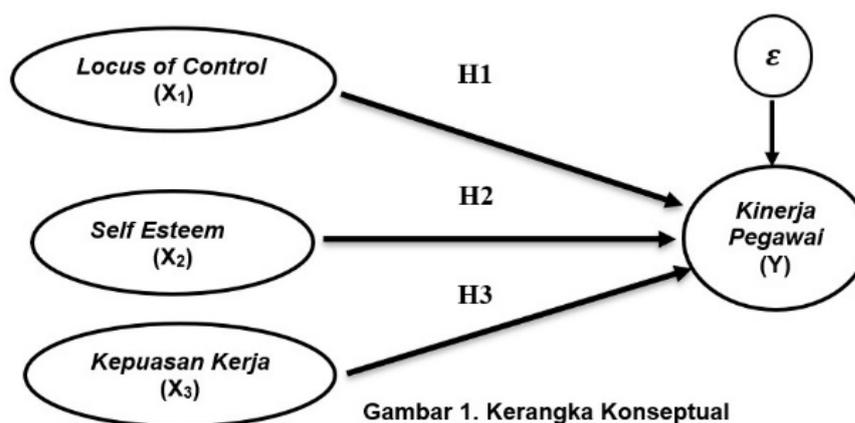
Berdasarkan penelitian terdahulu, persamaan dengan penelitian sebelumnya yakni konsep dasar, landasan teori, indikator penelitian, dan metode penelitian (metode penelitian kuantitatif) yang digunakan, adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat tiga (3) variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni *Locus of control* , *self-esteem*, kepuasan kerja, dan perbedaan selanjutnya yang paling mendasar adalah pada objek penelitian, waktu, lokasi yang berbeda.

Kerangka Konseptual

Locus of control berhubungan dengan kinerja pegawai dan memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Achyar et al. (2020), Ary & Sriathi (2019), dan Lukiyana & Hukom (2022) menemukan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki *Locus of control* yang baik akan memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif, sehingga dengan adanya pemikiran positif dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Putra & Wulandari (2021), dan Andriyanti et al., (2022) menemukan bahwa *Self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki *self esteem* tinggi akan lebih menerima, menyukai, bangga dan menghormati dirinya sendiri sehingga pegawai tersebut, berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat (Kreitner & Kinicki, 2017: 79).

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut Newstorm dalam (Fattah, 2017). mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan ialah melaksanakan pekerjaan dengan perasaan dan emosional yang diungkapkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan itu. (Bahri, 2018) mengemukakan pentingnya suatu organisasi atau perusahaan peduli terhadap masalah kepuasan kerja karyawan, agar sikap, perilaku, dan aktivitas karyawan selalu mengarah pada upaya pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian diduga bahwa *Locus of control* dan *Self-esteem* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam banyak kasus, terdapat hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi bukan berarti selalu kuat (signifikan). penjelasan yang lebih kuat dari hubungan kepuasan kerja dengan kinerja menurut Lawer dan Porter bahwa kinerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan yang baik biasanya mengarah pada insentif yang lebih tinggi yaitu berupa ekonomi, sosial, dan psikologi. Berdasarkan uraian diatas, alur kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Kerangka konseptual di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian dikaji tentang pengaruh *Locus of control*, *Self esteem* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan dalam uraian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
2. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Pendekatan atas penelitian ini didasarkan atas penelitian secara kuantitatif dengan mengumpulkan data primer berupa kinerja pegawai, kinerja penerimaan dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Waktu Penelitian ini akan terlaksana selama 2 (dua) bulan yakni November 2022 sampai dengan Desember 2022.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data Kuantitatif, adalah data informasi yang berupa symbol angka atau bilangan. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka seperti pedoman atau petunjuk teknis (juknis), pedoman atau petunjuk pelaksanaan (juklak) serta peraturan perundang-undangan.

2. Sumber Data

Data Primer yaitu data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan instrument seperti kuesioner. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui telaah dokumen yang ada relevansinya dengan materi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yakni variabel kinerja pegawai, locus of control, self esteem dan kepuasan kerja. Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam Penelitian ini ada dua tahap yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan Penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang berjumlah 144 pegawai. Sampel berarti bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat di populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Berdasarkan perhitungan rumus Slavin ditemukan jumlah sampel sebanyak 59 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menyajikan karakteristik data dari masing-masing variabel dalam bentuk penyajian data, ukuran tendensi sentral dan ukuran penyebaran data. Penyajian data ditampilkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi dan histogram.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y	: Kinerja Pegawai
β_0	: Konstanta
X1	: Locus Of Control
X2	: Self Esteem
X3	: Kepuasan Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
e	: Error term

3. Uji Validitas Instrumen

Data yang diperoleh dari hasil uji coba dipergunakan untuk pengujian validitas butir dengan korelasi Product Moment. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah jika r_{butir} lebih besar dari r_{tabel} maka butir dianggap valid sedangkan jika r_{butir} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka butir dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop dan tidak digunakan.

4. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument akan menggunakan Software *Excel*. Pedoman untuk menafsirkan koefisien reliabilitas berdasarkan kriteria menurut Guilford (1956) dalam Lestari & Yudhanegara (2018: 206) adalah:

Tabel 3. Kriteria Koefisien Korelasi Interpretasi Reliabilitas

No.	Koefisien Korelasi	Korelasi	Interpretasi Reliabilitas
1	$0,90 \leq r \leq 1,00$	Sangat tinggi	sangat baik
2	$0,70 \leq r < 0,90$	tinggi	baik
3	$0,40 \leq r < 0,70$	Sedang	cukup baik
4	$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah	buruk
5	$r < 0,20$	Sangat Rendah	buruk

Sumber: Guilford (1982) dalam Lestari & Yudhanegara (2018)

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data (Janie, 2012: 19-38), yang terdiri atas:

1. Uji Normalitas
Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov* (IBM SPSS Statistic Version 26).
2. Uji Linearitas Data
Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel exogen terhadap variabel endogen bersifat linear, yaitu dengan membandingkan Sig.(p) dengan $\alpha = 0,05$. Pengujian linearitas data dilakukan melalui IBM SPSS Statistic Version 26.
3. Uji Heteroskedastisitas Data
Uji heteroskedastisitas data dilakukan melalui Software SPSS version 26. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas data jika ditemukan Significance (Sig.) > 0,05.
4. Uji Multikolinearitas Data
Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi yang kuat di antara variabel bebas (X) yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Hipotesis: Analisis jalur

1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka dinyatakan ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individual), begitupun sebaliknya.

2 Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel independen (Locus Of Control, X1) dan (Self esteem, X2) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai, Y). Jadi dalam pengujian hipotesis berdasarkan nilai signifikansi menggunakan

statistik F dapat ditentukan kriteria pengambilan. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima dan jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak.

3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2018).

Skala Pengukuran dan Uji Instrumen Penelitian

1) Skala Pengukuran

Kuesioner penelitian ini menggunakan teknik skala Likert lima pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Kategori skala untuk menafsirkan tanggapan responden terhadap instrument penelitian dapat diacu dari Sugiyono (2018), sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Instrumen penelitian

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

2) Uji Intrumen Penelitian

Instrumen yang valid dan reliabel dapat mengukur variabel penelitian yang hendak diukur dengan tepat. Hasil uji-coba dalam instrumen penelitian ini langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari indikator empiris yang valid saja yang dianalisis.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah variabel terikat yang dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Variabel Independen (X)

a) *Locus of control* (X1)

Locus of control dalam penelitian ini adalah keyakinan masing-masing pegawai terhadap penyebab utama keberhasilan ataupun kegagalan dalam hidupnya, yang disebabkan oleh internal dan eksternal.

b) *Self esteem* (X2)

Self esteem (harga diri) dalam penelitian ini adalah pikiran, perasaan, dan pandangan masing-masing pegawai atas dirinya sendiri yang terbentuk dari hasil interaksi dengan lingkungannya.

c) Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan memberikan hasil terbaiknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah data responden dalam sampel penelitian diatas didapatkan persentase tertinggi di rentang usia 25 s.d. 40 tahun sebanyak 27 pegawai sebagai responden dalam penelitian ini atau sebesar 45,76% dari jumlah responden keseluruhan, selanjutnya 26 pegawai dengan rentang usia 41 s.d. 55 tahun atau sebesar 44,07%, kuesioner selanjutnya dibagikan pula kepada 5 pegawai yang berada pada rentang usia dibawah 25 tahun atau sebesar 8,47% dari total responden dan 1 pegawai dengan usia diatas 55 tahun atau sebesar 1,69% dari total responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan jumlah pegawai diatas didapatkan persentase pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dengan jenjang pendidikan S-3 sebanyak 1 pegawai atau sebesar 0,69%, jenjang pendidikan S-2 sebanyak 48 pegawai atau sebesar 33,33%, jenjang pendidikan S-1 sebanyak 40 pegawai atau sebesar 27,78%, jenjang pendidikan D-III sebanyak 27 pegawai atau sebesar 18,75%, jenjang pendidikan D-I sebanyak 28 pegawai atau sebesar 19,44%.

Uji Asumsi Regresi

Sebelum data dianalisis lebih jauh, untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang ada perlu dilakukan uji persyaratan analisis, yang meliputi: a) uji normalitas data residual; b) Uji multikolinieritas data, c) Uji Heterokedastisitas data, dan d) Uji linearitas data.

a. Uji Normalitas data Residual

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.65422727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 26

Kriteria pengujian: Terima Ho jika Sig>0,05 Terlihat dalam Tabel bahwa pada uji Kolmogorof *Smirnov* ataupun diperoleh Sig. Sebesar 0,200>0,05 yang berarti terima Ho. Sehingga data hasil penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.726	1.378
	X2	.817	1.224
	X3	.674	1.483

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 26

Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Terlihat dalam Tabel bahwa hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* < 0,10 demikian pula nilai VIF variabel bebas < 10. Dengan demikian maka tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas X1, X2 dan X3 dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Data

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.701	2.878		3.371	.001
	X1	-.079	.092	-.129	-.850	.399
	X2	.027	.034	.115	.802	.426
	X3	-.099	.072	-.215	-1.364	.178

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Output SPSS 26

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat dalam Tabel, nilai *t*-statistik dari variabel bebas tidak signifikan secara statistik (Sig.>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi Y atas X₁, X₂ dan X₃ tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui model yang digunakan apakah menggunakan model linier atau tidak.

- a. Hasil uji linearitas data menunjukkan bahwa *deviation from linearity* variabel Y atas X_1 adalah $p = 0,104 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pasangan data Variabel Y atas X_1 yang dianalisis memiliki hubungan yang linear.
- b. Hasil uji linearitas data menunjukkan bahwa *deviation from linearity* variabel Y atas X_2 adalah $p = 0,105 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pasangan data Y atas X_2 yang dianalisis memiliki hubungan yang linear.

Hasil uji linearitas data menunjukkan bahwa *deviation from linearity* variabel Y atas X_3 adalah $p = 0,148 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pasangan data Y atas X_3 yang dianalisis memiliki hubungan yang linear. Hasil- hasil uji asumsi klasik regresi secara keseluruhan memenuhi syarat penggunaan uji regresi, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*).

3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan jika terdapat satu variabel terikat (*dependen*) dan lebih dari satu variabel bebas (*independen*). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Y atas X_1 , X_2 , dan X_3)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-Value	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,050	5,117		.205	0,838	-
Locus of Control (X_1)	0,607	0,164	0,308	3,695	0,001	Tolak Ho
Self Esteem (X_2)	0,223	0,060	0,289	3,688	0,001	Tolak Ho
Kepuasan Kerja (X_3)	0,709	0,129	0,476	5,516	0,000	Tolak Ho

R = 0,851
 R-square = 0,723
 F-value = 47,953; Sig. = 0,000 < 0,05
 Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tersebut maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,050 + 0,607X_1 + 0,223X_2 + 0,709X_3$$

Interpretasi terhadap hasil analisis regresi linier berganda pada persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. nilai konstanta diperoleh sebesar 1,050 yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas *Locus of Control*, *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sebesar 1,050.

2. Koefisien regresi variabel bebas *Locus of Control* (X_1) sebesar 0,607 yang berarti bahwa jika variabel *Locus of control* meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara akan mengalami peningkatan sebesar 0,607 satuan dengan asumsi bahwa variabel *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja bersifat tetap atau sama dengan nol.
3. Koefisien regresi variabel bebas *Self Esteem* (X_2) sebesar 0,223 yang berarti bahwa jika variabel *Self Esteem* meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara akan mengalami peningkatan sebesar 0,223 satuan dengan asumsi bahwa variabel *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja bersifat tetap atau sama dengan nol.
4. Koefisien regresi variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,709 yang berarti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara akan mengalami peningkatan sebesar 0,709 satuan dengan asumsi bahwa variabel *Locus of Control* dan *Self Esteem* bersifat tetap atau sama dengan nol.

b. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.723	.708	6.83330
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien $R = 0,851$ dan $R\text{-Square} = 0,723$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen *Locus of Control*, *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sebesar 72,3% dan sisanya 27,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6717.969	3	2239.323	47.957	.000 ^b
	Residual	2568.167	55	46.694		
	Total	9286.136	58			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2022.

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji statistik F menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} bernilai sebesar 47,957 dan F_{tabel} bernilai sebesar 2,78 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *locus of control*, *self esteem*, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan $p < 0,050$.

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji statistik T)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji statistik t Variabel Independen: Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulsebartra (Y)

Variabel	t- value	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	0,205	0,838	-
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	3,695	0,001	Tolak Ho
<i>Self Esteem</i> (X ₂)	3,688	0,001	Tolak Ho
Kepuasan Kerja (X ₃)	5,516	0,000	Tolak Ho

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel independen (X₁, X₂ dan X₃) memiliki nilai Sig. < 0,05, yang berarti tolak H₀. Dengan demikian maka secara parsial masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Dengan demikian maka secara keseluruhan hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil-hasil uji hipotesis di atas, maka dapat dilakukan pembahasan atau diskusi atas temuan-temuan penelitian ini dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t) bahwa terdapat pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara berarti terdapat hubungan yang erat dan saling mempengaruhi antara kedua variabel

tersebut. Sejumlah hasil penelitian telah membuktikan bahwa Locus of Control berpengaruh dan berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Beberapa riset tersebut yakni Nainggolan (2018), Wahyuni et. Al. (2016) dan Modise & Patient (2017) menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Karena, dengan locus of control yang positif maka seseorang akan selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, mengenali kekuatan dan kelemahan di dalam diri sendiri serta senantiasa bekerja sama dalam tim dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas dengan kata lain telah membuktikan hasil uji hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

2. *Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara*

Hipotesis kedua tentang pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara diuji dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan antara lain oleh Nyoman & Ni Luh (2021); Andriyanti, Putri dan Diajeng (2022) bahwa karyawan yang mampu mengontrol Self Esteem yang dimilikinya maka akan mampu mempengaruhi kinerjanya di dalam perusahaan. Self Esteem sebagai bentuk penghargaan diri sendiri perlu dibentuk dengan dukungan dan kepekaan sosial serta adanya peran dari diri pribadi untuk membentuk karakter yang mudah membangun kepercayaan diri dan beradaptasi dengan lingkungan. Diharapkan bahwa pegawai tidak terbenam dalam masalah-masalah yang mengganggu kinerjanya dikantor misalnya masalah pribadi dirumah atau sesama rekan kerja di kantor.

Hal tersebut didukung dengan teori yang disampaikan oleh Coopersmith dalam McClelland (2011:104-130) bahwa Self Esteem dibentuk oleh lima faktor yakni diri secara umum, hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan orang tua, skala kebohongan dan Pendidikan akademik. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas menjadi pendukung bahwa uji hipotesis telah membuktikan bahwa Self Esteem berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Dalam mewujudkan Self Esteem yang baik diperlukan adanya kesadaran dari dalam diri untuk membangun kepercayaan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan keluarga yang harmonis, mampu menerapkan etos kerja secara jujur dan produktif serta dengan prestasi akademik yang baik akan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

3. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara*

Hipotesis ketiga tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara diuji dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat

dan Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan variabel dominan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai uji regresi sebesar 47,6% terhadap kinerja pegawai. Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan antara lain oleh Agustyna & Prasetyo (2020), Fattah (2017) dan Bahri (2018) yang menyimpulkan bahwa perasaan puas atau tidak puasnya seorang karyawan akan menentukan hasil kerjanya, jika karyawan merasakan kepuasan maka kerjanya akan menjadi baik dan efektif.

Hal ini pun didasarkan oleh pandangan dari Hayati Nasution et al. (2018) yakni kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan individu yang dirasakan oleh pekerja karena ada hal-hal yang mendasarinya dimana seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja seseorang tersebut mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkannya. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas menjadi pendukung bahwa uji hipotesis telah membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan signifikan paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga, dalam rangka mewujudkan kepuasan kerja secara kontinyu dan berkesinambungan dilakukan dengan upaya memadukan antara lingkungan psikologis yakni kenyamanan lingkungan kerja dan kondisi pegawai yang tidak dibebani tugas yang berlebihan (*work life balance*). serta aspek finansial berupa faktor reward dan punishment yang diterapkan secara balance secara konsisten.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Locus of Control atau pusat kendali diri pegawai yang bersumber dari internal pegawai seperti pengendalian diri sendiri dalam menghadapi situasi berupa tantangan dan hambatan kerja di kantor dan faktor eksternal pegawai berupa dukungan dan kerjasama di lingkungan kantor, keinginan untuk memperbaiki nasib dengan kerja keras dan keinginan pegawai untuk berprestasi terbukti mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan di lingkungan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Upaya mewujudkan Self Esteem yang baik terlaksana di unit kerja dengan adanya kesadaran dari dalam diri untuk membangun kepercayaan diri, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan keluarga yang harmonis, mampu menerapkan etos kerja secara jujur dan produktif serta dengan prestasi akademik yang baik akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Upaya mewujudkan kepuasan kerja terlaksana di unit kerja dengan adanya kenyamanan lingkungan kerja, faktor reward dan punishment yang diterapkan secara balance yang diberikan oleh

perusahaan atau organisasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara bersamaan berkontribusi signifikan bagi kinerja karyawan.

Referensi:

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. 2017. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 20 No. 01.
- Achyar, D. M., Nasir, & Musnadi, S. (2020). The Effect of Skill , Self Evaluation and Locus of control on Employee Performance with Self Efficacy as a Mediation Study in PT. Angkasa Pura II SIM Airport Office. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(2), 192-206.
- Agustyna, A., & Prasetyo, P. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273-285.<http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>.
- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 43-57. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>.
- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Jiaganis*. Vol 03 No. 02.
- Andriyanti, Mariska, P. K., & Ernanda, D. S. R. (2022). Pengaruh Self esteem & Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 730-740.<https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-akhir-2019>.
- Ariani, M., Su, I. A., & Rahim, R. R. (2021). Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Study Pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi*, 12(02), 233-243. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi>.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. K., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Publishing (ed.)
- Ary, I. R., & Sriathi, A. agung ayu. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan. *E - Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Awoah, A. G. (2021). Pengaruh Keahlian, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3), 91-102.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing.
- Damayanti, R., Hanafi, A. & Cahyadi, A., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, Pp. 75-86.
- Dwiyanto, A. (2021). Reformasi birokrasi publik di Indonesia. Gajah Mada University Press.
- Edison, E., Y. A., & I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus of control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol 02 No. 02.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, dan Efiikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera.
- Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10327/8112>.
- Heriyanto, Y. (2017). *Optimalisasi Peningkatan Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten*

- Cirebon. Jurnal Publika Unswagati Cirebon, 5(1), 1-10.
- Hidayat, K., & Bashori, K. (2016). Psikologi Sosial (aku, kami, dan kita). Jakarta : Erlangga.
- Indriasari, D. P., & Angreany (2019). Pengaruh Locus of control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Prov. Sulsel. *Journal of Management*, 2(3), 1-19. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.
- James, Halpert. Hill. 28 Measures of locus of control, Will to Power Press, 2011.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. Statistik Deskriptif & regresi Linier Berganda dengan SPSS. Semarang: Semarang University Press. 2012.
- Kreitner dan Kinicki (2017) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lestari, Karunia Eka dan Mokhammad Ridwan Yudhanegara. (2018). Penelitian Pendidikan Matematika. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Lukiyana, & Hukom, M. (2022). Effect of Self-Efficacy and Locus of control on Employee Performance with Transformational Leadership Style as Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15619-15630.
- McClelland, David C. 2011. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Modise, Disebo and Patient Rambe. (2017). Internal and External Locus of control of Engineering Workforce in a Power Distribution Utility: Implications for Job Performance. *African Journal of Business and Economic Research*. 12 (2&3): 113-147.
- Nainggolan Admiral M; Kojo Christoffel, and Sendow Greis. 2018. Analisis Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 4023 - 4032.
- Narendra, N., M. (2018). Pengaruh Locus of control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSU Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 621-636.
- Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16-24.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 10 No. 01.
- Puspitasari, Y., Tobari, & Kesumawati, N. (2021). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1), 88-99.
- Putra, N. W. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh Self esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansema Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 852-860.
- Putra SS., Arik P., 2018, The Influence Of Reward, Work Place Environment, And Career Growth To Job Satisfaction And Their Impact On Organizational Commitment Study on employees of Hotel Sahid Montana Dua Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*, Vol. 64 No. 1. 36-45.
- Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan. (2019) Pengaruh Self esteem , Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Han Putra Jaya.
- Ramadhan, Daffa M. 2022. Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction di UD. Karya Jati Bagian Produksi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, Volume 10 Nomor 2.
- Refnadi. (2018). Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa. *Jurnal Pendidikan*

- Indonesia, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/120182133>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). England: Pearson Education Limited
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Jurnal Psychological*, 8(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sari, D., P. (2018). Pengaruh Locus of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1), 9-18.
- Subekti, A., & Setyadi, D. (2016). The implication of financial compensation and performance appraisal system to job satisfaction and motivation also employee performance in PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(2), 16-27.
- Subroto, S. (2017a). Analisis Pengaruh Locus of control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129-139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Subroto, S. (2017b). Analisis Pengaruh Locus of control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi Volume*, 8(1), 35-44.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhron, M., 2016, *Konsep Diri Self esteem* , 1st edn, Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - A Study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470. <https://doi.org/10.5281/zenodo.822315>.
- Wahyuni, E., S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 189-206.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Windaniati. (2013). Meningkatkan Self-Esteem Siswa Melalui Teknik Asertif Training Pada Siswa Kelas XI TMO 1 Smk Negeri 7 Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Unnes*, 30(2), 173-180. <https://doi.org/10.15294/jpp.v30i2.5679>.
- Windaniati. (2013). Meningkatkan Self-Esteem Siswa Melalui Teknik Asertif Training Pada Siswa Kelas XI TMO 1 Smk Negeri 7 Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Unnes*, 30(2), 173-180. <https://doi.org/10.15294/jpp.v30i2.5679>.