

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM* DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI KEMENTERIAN AGAMA LEBAK BANTEN**

Samudi

STAI La Tansa Mashiro

Article Info

Abstract

Keywords:

Locus of Control, Self Esteem, locus of control, self-esteem and self-efficacy on job satisfaction, to Self Efficacy, Job Satisfaction, examine and analyze locus of control, self-esteem, and self-efficacy Employee Performance.

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Locus of Control, Self Esteem, locus of control, self-esteem and self-efficacy on job satisfaction, to Self Efficacy, Job Satisfaction, examine and analyze locus of control, self-esteem, and self-efficacy and job satisfaction on employees and to examine and analyze locus of control, self-esteem and self-efficacy on employee performance through job satisfaction. The results of the initial study found that there was a significant influence of locus of control, self esteem and self efficacy on employee job satisfaction, there was a significant influence of locus of control, self esteem, self efficacy and job satisfaction on employee performance and there was an influence of locus of control, self significant esteem and self efficacy on employee performance through job satisfaction. This means that the locus of control, self-esteem and self-efficacy variables are able to make a positive contribution or contribution to each individual employee and organization or agency. So that when an employee gets job satisfaction from the work he does, then the employee is able to provide excellent service and make the community as customers feel very satisfied with the results and services provided by the organization or agency.

Corresponding Author:

samudidr.banten@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, untuk mengkaji dan menganalisis *locus of control*, *self esteem*, dan *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengkaji dan menganalisis *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini artinya bahwa variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* mampu memberikan kontribusi atau sumbangan yang positif terhadap setiap individu pegawai dan organisasi atau instansi. Sehingga apabila seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang dikerjakannya, maka pegawai tersebut mampu memberikan layanan yang prima dan menjadikan masyarakat sebagai pelanggan merasa sangat puas dengan hasil dan layanan yang diberikan dari organisasi atau instansi tersebut.

Kata Kunci : *Locus of Control, Self Esteem, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

@2022 JAAD. All rights reserved

Pendahuluan

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi termasuk instansi pemerintahan merupakan hal yang sangat urgen dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2005).

Demikian juga, bahwa sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai merupakan sumber daya paling strategis dalam menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu organisasi atau instansi. Oleh karenanya tanpa keberadaan pegawai maka aktivitas organisasi atau instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Untuk menghasilkan aktivitas pegawai yang memiliki peningkatan kinerja yang baik, maka sangat dibutuhkan pengelolaan pegawai dengan baik pula, karena peningkatan kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Dalam setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, pegawai merupakan

aset organisasi yang harus dijaga dengan baik. Jika suatu organisasi atau instansi dapat memperlakukan dan memperhatikan pegawainya dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi kemajuan pegawainya, sehingga pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya sehingga berdampak positif bagi organisasi atau instansi. Menurut Lukiyana & Halima (2016) bahwa setiap organisasi selalu memiliki tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai, jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal tentunya akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karenanya, sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh anggota organisasi (Niati et al., 2021).

Sementara itu, untuk terciptanya program pembangunan pemerintahan daerah disegala bidang, termasuk bidang keagamaan Islam yang terarah dan terkontrol dengan baik, tentunya sangat diperlukan perencanaan yang matang. Oleh karena itu, untuk mewujudkan keberhasilan tujuan suatu program yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan hal-hal yang berdampak pada resiko-resiko tidak menguntungkan yang akan dihadapi kedepannya, maka dengan segera mungkin mencari solusi agar proses pembangunan tidak terhambat yang akan berdampak kepada kemajuan pembangunan pemerintah daerah tersebut.

Memperbaiki kinerja yang sistematis

dan memotivasi para pegawai untuk terus meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, sehingga proses peningkatan pembangunan dapat berjalan dengan lancar merupakan di antaranya solusi yang harus terus dilakukan oleh semua pihak yang berada di pemerintah daerah termasuk di lingkungan kementerian agama. Hal ini dikarenakan bahwa adanya peningkatan dalam pembangunan, termasuk aspek pelayanan kegiatan keagamaan pada masyarakat pada pemerintahan daerah dapat terjadi jika kinerja pegawai ditingkatkan, dan dievaluasi tingkat capaian kinerjanya. Tinggi dan rendahnya tingkat capaian kinerja pegawai pemerintahan daerah akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran pembangunan yang dilaksanakan pemerintah daerah.

Saat ini pemerintah daerah, khususnya di lingkungan kementerian agama dihadapkan dengan banyaknya tuntutan pihak internal yaitu peningkatan kinerja yang optimal dan pihak eksternal yaitu adanya tuntutan masyarakat yang menghendaki agar pemerintah daerah mampu menciptakan tujuan masyarakat daerah yang sejahtera sebagai suatu implikasi dari penerapan otonomi daerah yang mengedepankan akuntabilitas kinerja dan peningkatan pelayanan publik (Halim, 2008). Oleh karena itu, masalah

kinerja pegawai memang telah menjadi sorotan penting dalam seluruh tahapan penyelenggaraan di pemerintah daerah di seluruh bagian.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas yang diberikan berupa hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara & Huddin, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas (Boye & Amponsah, 2016).

Demikian juga, kinerja merupakan setiap pekerjaan memiliki unsur-unsur standar yang harus dipenuhi (Wahjudewantia et al., 2021). Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Wulandari et al., 2021).

Untuk menghasilkan kinerja pegawai dengan baik, maka seorang pegawai di

sebuah organisasi atau instansi di antaranya harus memiliki *locus of control*, *self esteem*, efikasi diri dan kepuasan kerja dengan baik pula.

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap dirinya sendiri untuk meyakinkan dirinya agar mampu menghasilkan atau mencapai sesuatu secara optimal. *Locus of control* dipandang sebagai sejauhmana seseorang merasa bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan yang akan mereka ambil, baik secara internal maupun eksternal (Keenan & McBain, 1979). Demikian juga, bahwa *locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa cara dia berperilaku didasarkan pada kontrol diri atau kontrol yang datang dari luar dirinya (Narendra, 2018). *Locus of control* merupakan cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya baik secara internal maupun eksternal (Indriasari, 2019).

Self esteem atau harga diri merupakan tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak. Harga diri sebagai ciri-ciri kepribadian individu memiliki perannya yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Moorhead & Griffin, 2013). Demikian juga, bahwa harga diri (*self esteem*) merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri

secara keseluruhan. Keberadaan *self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif (Guindon, 2010).

Demikian juga, bahwa harga diri (*self esteem*) merupakan penilaian individu terhadap kehormatan diri, melalui sikap terhadap dirinya sendiri yang sifatnya implisit dan tidak diverbalisasikan dan menggambarkan sejauhmana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga dan kompeten (Dayat, 2015). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri (*self esteem*) meliputi: jenis kelamin, inteligensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial (Huda, 2014).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil atau berhasil dalam mencapai tugasnya sehingga dapat memberikan hal-hal yang positif. Efikasi diri atau *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowlage* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1990).

Demikian juga bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan sebuah keyakinan seseorang mengenai

kemampuannya dalam mengatasi segala situasi yang muncul dalam hidupnya (Ghufron & Risnawati (2010). Efikasi diri merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan perilaku manusia, tingkat usaha yang dilakukannya, dan kegigihan seseorang Chen et al., (2004). Untuk melihat tingkat efikasi diri pada seseorang dapat dilihat dari seberapa besar seseorang dapat memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapinya (Efendi, 2013).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Timothy, 2017.) Kepuasan kerja menunjukkan persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologis (Aziri, 2008). Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2018).

Demikian juga, bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana pegawai memandang pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan

pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri. Kepuasan kerja adalah hal dasar yang menunjukkan jalan menuju pengakuan, gaji, promosi dan pencapaian tujuan yang memenuhi keinginan mereka (Kaliski, 2007).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pulugan dan Harif (2021), Ali dan Dewie (2021), Sarifuddin dan Andri (2022), Aryoko dkk (2022), Battu dan Andi (2022) menjelaskan bahwa pegawai dengan bekerja keras, inisiatif tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, berfikir efektif, persepsi berhasil, dan yakin dapat melakukan tugas tertentu, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan serta dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi sangat berpengaruh terhadap terwujudnya kinerja pegawai dengan disertai adanya kesesuaian jenis pekerjaan, struktur organisasi, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, penghargaan, suasana lingkungan dan hubungan kerja dalam organisasi.

Demikian juga, penelitian yang dilakukan oleh Maulina (2017) dan Mustikawatil (2022) menjelaskan bahwa pegawai yang mampu merencanakan

tujuan dengan baik, dapat mengambil resiko dalam setiap masalah dalam pekerjaan, selalu membuka diri dengan berbagai pihak, dan dapat membuat keputusan yang bijaksana telah menjadi faktor utama dalam menghasilkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang *locus of control*, *self esteem*, dan *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Landasan Teori

1. *Locus of Control*

Menurut Moorhead & Griffin (2013) bahwa lokus kendali (*locus of control*) adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Orang-orang yang percayabahaya orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Orang-orang yang percaya bahwa individu dapat mengendalikan kehidupan mereka dikatakan mempunyai *locus of control internal*. Orang-orang yang lain percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku

orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka menganggap apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *locus of control* eksternal.

Dalam penjelasan lain, Gufron & Risnawati (2010) berpendapat bahwa pusat kendali (*locus of control*), merupakan konsep atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Pada dasarnya teori belajar sosial tentang motivasi adalah sama dengan beberapa teori yang lain tentang motivasi yaitu teori yang disebut teori harapan x nilai. *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri yang disebut dengan *locus of control* internal. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan *locus of control* eksternal (Purnomo (2010)).

Karakteristik pusat kendali internal dan eksternal menurut Crider, sebagaimana yang dijelaskan oleh Gufron dan Risnawati (2010:68) dapat dibedakan yaitu: 1) Pusat Kendali Internal (*locus of*

control internal), yaitu individu mempunyai ciri-ciri yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu berfikir seefektif mungkin dan Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sedangkan pusat kendali eksternal (*locus of control* eksternal), yaitu individu mempunyai ciri-ciri, yaitu: kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol dan kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

2. *Self Esteem*

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap kehormatan diri, melalui sikap terhadap dirinya sendiri yang sifatnya implisit dan tidak diverbalisasikan dan menggambarkan sejauhmana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga dan kompeten (Dayat, 2015). *Self esteem* dalam pandangan Guindon (2010) 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

maupun negatif.

Dalam penjelasan lainnya, Moorhead & Griffin (2013:69) mengemukakan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak. Orang dengan harga diri tinggi lebih berkemungkinan mencari pekerjaan dengan status lebih tinggi, lebih percaya diri dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, dan memperoleh kepuasan intrinsik yang lebih besar dari pencapaiannya. Sebaliknya, seseorang dengan harga diri lebih kecil mungkin lebih puas berada di pekerjaan pada tingkat yang lebih rendah, kurang percaya diri mengenai kemampuannya, dan lebih berfokus pada penghargaan ekstrinsik. Diantara dimensi kepribadian utama, harga diri adalah salah satu yang paling dipelajari secara meluas di Negara-negara lain. Meskipun lebih banyak penelitian dengan jelas dibutuhkan, bukti yang dipublikasikan menyatakan bahwa harga diri sebagai ciri-ciri kepribadian memang ada dalam berbagai Negara dan bahwa perannya dalam organisasi cukup penting melintasi budaya berbeda.

Orang-orang dengan harga diri tinggi itu percaya bahwa mereka memiliki kemampuan lebih untuk suksesnya pekerjaan yang diperlukan. Demikian juga, bahwa orang-orang dengan harga

diri tinggi lebih siap mengambil risiko dalam memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional dari pada orang dengan harga diri rendah (Muchlas, 2008). Menurut Suprihanto dan Agung (2002) bahwa *self esteem* adalah suatu variabel kepribadian yang mengukur derajat suka atau tidak suka seorang individu terhadap dirinya sendiri. Orang yang *self esteem* tinggi, cenderung akan mempunyai pengharapan keberhasilan yang tinggi, sehingga *achievement orientation* akan tinggi. Sementara itu orang yang *self esteem*-nya rendah, maka cenderung hanya akan menyenangkan orang lain saja.

Faktor-faktor dalam membangun *self esteem* yaitu meliputi: *goal setting* (merencanakan tujuan), *risk taking* (mengambil resiko), *opening up* (membuka diri), *wisechoice making* (membuat keputusan yang bijaksana), *time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), dan *healing* (penyembuhan) (Suprihanto dan Agung, 2002). Sementara itu, faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu meliputi: jenis kelamin, inteligensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial (Huda, 2014).

3. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang akan seberapa kemampuannya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai sebuah keberhasilan. Dalam pandangan Islam, seorang muslim

dianjurkan agar selalu optimis dan yakin bahwa ia mampu menghadapi berbagai permasalahan. Hal ini sebagaimana dijelaskan Allah dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 286, yang artinya:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir".

Dari ayat al-Qur'an tersebut di atas, Allah mengaskan dan telah berjanji tidak akan membebani seseorang melainkan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya atau kesanggupannya.

Efikasi diri sebagaimana yang dijelaskan oleh Bandura (1998) adalah *"perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments"*. Hal ini dapat dipahami

bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan.

Bagaimana orang bertindak laku dalam situasi tertentu tergantung kepada resiprokal antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Bandura menyebut keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri dan harapan hasilnya disebut ekspektasi hasil (Alwisol, 2012).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan salah satu komponen dari pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari dan bahwa semua proses perubahan psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri. Demikian juga, bahwa efikasi diri yang kuat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal.

Seseorang yang memiliki kepastian akan kapasitasnya akan lebih menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk di atasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi diri seperti itu akan membantu perkembangan minat instrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran (Bandura, 1998).

Dalam penjelasan lain, bahwa efikasi diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Robbins & Timothy, 2016). Efikasi diri yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. Efikasi diri yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang,

mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam (Bandura (1998).

Judge et. al. (1998) memiliki pandangan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan salah satu *core evaluations* atau salah satu dasar untuk melakukan evaluasi tentang diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi dan pada akhirnya memberi dampak motivasi dari individu tersebut.

Terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yang mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *level*, *strength* dan *generality*, yaitu: Yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (*target*) apa yang harus diselesaikan, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki, Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang

muncul serta mampu bangkit dari kegagalan dan Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi (Smith and Marc, 2011).

4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Robbins dan Timothy (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja menunjukkan persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologis (Aziri, 2008).

Dalam penjelasan lainnya, bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Edison (2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu

organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri. Kepuasan kerja adalah hal dasar yang menunjukkan jalan menuju pengakuan, gaji, promosi dan pencapaian tujuan yang memenuhi keinginan mereka (Kaliski, 2007).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau menyenangkan yang dirasakan oleh seorang pegawai karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau institusi tempat di mana ia bekerja.

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja di antaranya meliputi: pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja (Afandi, 2018). Sedangkan dimensi dominan kepuasan kerja di antaranya yaitu: kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan dan suasana lingkungan (Edison, 2016).

Menurut Wibowo (2016) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, di antaranya yaitu; *two factor theory*, yaitu suatu teori yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors* dan *value*

theory, yaitu kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Sedangkan *value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka.

Sementara itu, Luthans (2011) menjelaskan bahwa faktor penentu kepuasan kerja meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan yang dirasakan adil, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Menurut Simamora (2016) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, di antaranya yaitu: sikap terhadap kelompok kerja, kondisi kerja umum, sikap terhadap perusahaan atau organisasi, tunjangan moneter dan sikap terhadap manajemen kinerja pegawai. Sementara itu, George *et al.* (2008) berpandangan bahwa orang-orang memiliki perilaku yang berbeda tentang pekerjaan seperti; berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan dengan rekan kerja, supervisor dan gaji.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja atau *jobperformance* atau *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Dalam penejelasan lainnya, menurut Hugh and Daniel (1986) bahwa kinerja yaitu; *“performance, on other hands, concerns those behaviors directed toward the organization’s mission or goals or the products and services resulting from those behaviors.* Kinerja merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penempatan kinerja organisasi (Sinambela, 2017).

Menurut Stolovich dan Keeps (1992) bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2018).

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang diraih oleh seorang pegawai

baik kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tupoksinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diukur selama periode tertentu yang didasarkan kepada ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, di antaranya yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbins and Timothy, 2017). Menurut Edison (2016) indikator kerja pegawai meliputi; target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

Sementara itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, di antaranya, yaitu: kemampuan dan motivasi (Widodo dkk, 2018). Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai, maka sangat diperlukan adanya penilaian kinerja. Hal ini karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau institusi (Handoko, 2014).

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan

teknik analisis jalur (*parth analysis*). Metode ini memberi penjelasan terkait beberapa variabel penelitian yang ditemukan, dan sekaligus menyelidiki pengaruh antara beberapa variabel. Oleh karena itu metode ini akan mengungkap data faktual berdasarkan informasi yang ditemukan. Sedangkan analisis jalur (*parth analysis*) yang digunakan untuk mengetahui yaitu: *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

1. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Kemenetrian Agama Kabupaten Pandeglang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*,

yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik ini digunakan agar sampel yang digunakan menghasilkan data akurat dan sesuai penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu; Observasi, yaitu pengamatan

secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan sumber data utama, yang bertujuan memperoleh data tentang aktivitas proses kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kuesioner, yaitu daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang tertulis yang yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data-data variabel penelitian. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan berbagai dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini seperti: pedoman atau panduan pelaksanaan kerja, standar operasional prosedur pekerjaan dan lainnya. Kepustakaan, yaitu mengumpulkan berbagai rujukan teori yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian dan penelitian ini meliputi: variabel bebas, yaitu: *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy*, variabel terikat yaitu: kinerja pegawai dan variabel *intervening* yaitu: kepuasan kerja. Adapun definisi operasional masing-masing variabel yaitu: *Locus of Control* adalah tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, yang

disebabkan oleh adanya faktor internal atau faktor eksternal, dengan indikator, yaitu: bekerja keras, inisiatif tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, berfikir efektif, persepsi berhasil, kurang inisiatif, harapan lemah usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha, percaya dominasi faktor luar dan kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan dan berbagai perasaan terbentuk oleh keadaan diri sendiri dan bagaimana orang lain memperlakukannya yang diukur dengan pernyataan positif maupun negative, dengan indikator yaitu: merencanakan tujuan, mengambil resiko, membuka diri, membuat keputusan yang bijaksana, berjalan sesuai dengan waktu dan penyembuhan

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang akan seberapa kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan serta menyelesaikan tugas untuk mencapai sebuah keberhasilan yang ingin dicapai, dengan indikator: yakin dapat melakukan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri, yakin mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, yakin mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang diraih oleh

seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diukur selama periode tertentu yang didasarkan kepada ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, target dan taat asas.

Kepuasan Kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dirasakan oleh seorang pegawai karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau institusi tempat di mana ia bekerja, dengan indikator yaitu: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, penghargaan, suasana lingkungan dan hubungan kerja.

Sementara itu, instrumen variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini menggunakan model Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan, yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Masing-masing pertanyaan atau pernyataan diberi skor nilai 1 sampai 5.

4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu: deskripsi data, uji validasi dan reliabilitas, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*parth Analysis*) yang meliputi: analisis regresi dan koefisien determinasi.

Pembahasan

Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product moment pearson* dengan level *sig.* 0.05 (5%). Jika nilai *sig.* hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pernyataan tersebut gugur).

Berdasarkan hasil uji statistik validitas data penelitian, maka variabel *locus of contro*, *self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki nilai signifikansi (*sig*) < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari variabel-variabel tersebut dalam kuesioner telah dinyatakan valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur data yang dihasilkan dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Data yang dihasilkan dari kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Uji reliabilitas melalui uji *Statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach*

Alpha $\geq 0,60$.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *cronbach's alpha* dari *locus of control* sebesar 0.767, *self esteem* sebesar 0.801, *self efficacy* sebesar 0.862, kinerja sebesar 0.753, dan kepuasan kerja sebesar 0.734. Beberapa variabel tersebut memiliki nilai > 0.60, maka dapat dikatakan reliabel. Artinya suatu kuesioner penelitian yang diuji handal dan jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji non parametrik *kolomogorov –smirnov* (K-S), dengan ketentuan jika nilai *sig. Kolomogorov-smirnov* > 0.05 maka dinyatakan data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *sig.* sebesar 0,709 dan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0.539. Sedangkan hasil uji statistik terhadap variabel *locus of contro*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai *sig.* sebesar 0.744 dan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,374. Artinya bahwa uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-*

smirnov terpenuhi karena nilai *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari *alpha* sebesar 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuannya jika nilai *tolerance value* lebih tinggi atau $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja, maka diperoleh koefisien nilai VIF kurang dari atau < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model penelitian terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Ketentuannya, jika probabilitas hasil korelasi < 0.05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti *non-heteroskedastisitas* (Aisyah, 2015).

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel bebas yaitu: *locus of control* nilai sebesar 0.330, *self esteem* nilai sebesar 0.467, *self efficacy* nilai sebesar 0.424 dan kepuasan kerja nilai sebesar 0.464, maka diperoleh probabilitas hasil korelasi > 0.05 (5%). Artinya persamaan regresi tersebut dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas atau terdapat *non-heteroskedastisitas*.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan-pengganggu pada periode t dengan kesalahan-pengganggu pada periode sebelumnya (Aisyah, 2015). Berdasarkan hasil uji statistik terhadap asumsi autokorelasi dengan metode *durbin-watson*, diperoleh nilai sebesar 1.709 berada di antara dU dan $4-dU$, dan nilai 2.373 dekat dengan 2. Artinya bahwa pada penelitian ini tidak ada masalah autokorelasi.

Uji Hipotesis

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sofyan (2014) bahwa analisis jalur dapat dikatakan sebagai analisis regresi linier dengan variabel-variabel yang dibakukan. Oleh karenanya, koefisien jalur pada dasarnya merupakan

koefisien beta atau koefisien regresi baku. Diagram jalur ini pada intinya dilukiskan dalam suatu gambar panah lingkaran dan panah tunggal dimana panah tunggal menandai sebagai penyebab dan dua arah panah yang melingkar menandakan hubungan korelasi antar dua variabel.

Regresi Model 1

Analisis regresi model 1 digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Di bawah ini tabel hasil uji statistik analisis regresi model 1.

Tabel 1
Model Regresi 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.113	5.818		.534	.598
LC	.257	.082	.401	3.171	.003
Self Esteem	.265	.075	.448	3.551	.002
Self Efficacy	.248	.057	.553	4.421	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS diolah penulis

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.003. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai $0.003 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya bahwa variabel *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan besarnya koefisien jalur adalah 0.401

(PZ_1X_1).

2. Pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel *self esteem* mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.002. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai $0.002 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya, bahwa variabel *self esteem* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan besarnya koefisien jalur adalah 0.448 (PZ_1X_2).

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel *self efficacy* mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai $0,001 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya, bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan besarnya koefesien jalur adalah 0.553 (PZ_1X_3).

Regresi Model 2

Analisis regresi model 2 digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja. Di bawah ini tabel hasil uji statistik analisis regresi

model 2.

Tabel 2
Model Regresi 2
Coefficients^a

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.030. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai $0.030 > 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya, variabel *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan besarnya koefisien jalur adalah -0.434 (PY_1X_1).

2. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel *self esteem* mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.009. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai $0.009 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya, variabel *self esteem* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besarnya koefisien jalur adalah 0.360 (PY_1X_2).

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel *self efficacy* mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.002. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai $0.002 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya, variabel *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan besarnya koefisien jalur adalah -0.362 (PY_1X_3).

140

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.466	7.677		4.491	.001
LC	.386	.126	.434	2.294	.003
Self Esteem	.219	.117	.360	1.832	.009
Self Efficacy	.167	.097	.362	1.701	.002
Kepuasan Kerja	.933	.258	.907	3.625	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: SPSS diolah penulis

mempunyai nilai *sig.* sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan besarnya koefisien jalur adalah 0.907 (PY_1Z_1).

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung variabel bebas secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Jalur P_1 : Jalur X_1 ke Z adalah jalur P_1 berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0.401$ dan tingkat $Sign t = 0.003 < 0.05$). Hasil tersebut artinya bahwa variabel *locus of control* berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Analisis Jalur P_2 : Jalur X_2 ke Z adalah jalur P_2 berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0.448$ dan tingkat $Sign t = 0.002 < 0.05$. Hasil tersebut artinya bahwa variabel *self esteem* berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kepuasan

- kerja.
3. Analisis Jalur P₃: Jalur X₃ ke Z adalah jalur P₃ berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0,562$ dan tingkat *Sign t* = 0,001 < 0,05. Hasil tersebut artinya bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
 4. Analisis Jalur P₄: Jalur X₁ ke Y adalah jalur P₄ berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0,435$ dan tingkat *Sign t* = 0,003 < 0,05. Hasil tersebut artinya bahwa variabel *locus of control* berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.
 5. Analisis Jalur P₅: Jalur X₂ ke Y adalah jalur P₅ berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0,360$ dan tingkat *Sign t* = 0,009 < 0,05. Hasil tersebut artinya bahwa variabel *self esteem* berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.
 6. Analisis Jalur P₆
Jalur X₃ ke Y adalah jalur P₅ berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0,362$ dan tingkat *Sign t* = 0,002 < 0,05. Hasil tersebut artinya bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.
 7. Analisis Jalur P₇: Jalur Z ke Y adalah jalur P₇ berdasarkan tabel tersebut di

atas, dapat diketahui bahwa nilai $\beta = 0,907$ dan tingkat *Sign t* = 0,002 < 0,05. Hasil tersebut artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui hasil uji statistik Koefisien Determinasi (KD) variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.693	.648	2.72037

a. Predictors: (Constant), *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy*

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: SPSS diolah penulis

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa *RSquare* (R^2) memiliki nilai sebesar 0,693. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *locus of contro*, *self esteem* dan *self efficacy*) terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan sebesar 0,693 atau sebesar 69%. Sementara itu sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Pengaruh tidak langsung

Sedangkan untuk mengetahui hasil uji statistik Koefisien Determinasi (KD)

variabel *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.461	.362	3.56892

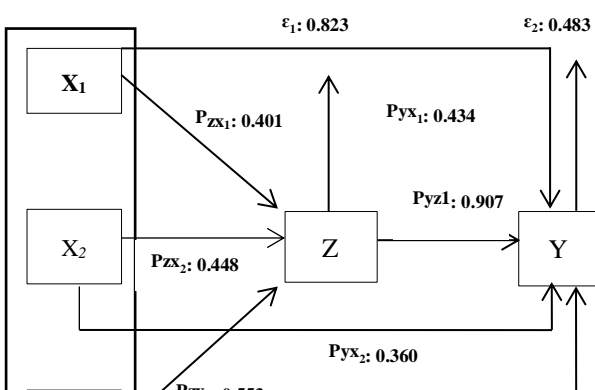
- a. Predictors: (Constant), *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy*, *kepuasan kerja*
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: SPSS diolah penulis

Berdasarkan hasil uji statistik terkait pengaruh tidak langsung variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,461 atau sebesar 46%. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja secara simultan sebesar 0,461 atau sebesar 46%. Sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Gambar 1
Analisis Jalur



Uji Sobel

Analisis uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang disebut Uji Sobel (*Sobel Test*), yaitu dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) kepada variabel *dependent* (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Hasil pengujian statistik uji Sobel sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Sobel

Variabel	Hasil Uji Standard Error (Indirect Effect)	Perbandingan Uji Z Hitung dengan Z Tabel	Signifikansi
X1 terhadap Y melalui Z	3,0745	3,0745 > 1,97	Signifikan
X2 terhadap Y melalui Z	3,4332	3,4332 > 1,97	Signifikan
X3 terhadap Y melalui Z	2,9735	2,9735 > 1,97	Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diambil penjelasan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dapat memediasi variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Hal ini

dikarenakan nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$. Hal ini artinya, bawa variabel kepuasan kerja memediasi variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pembahasan dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur (*parth analysis*) diketahui bahwa *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, sumbangan atau kontribusi variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar sebesar 0,693 atau sebesar 69%. Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diungkap dalam penelitian ini, yaitu di antaranya, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Kenyataan tersebut di atas, dapat memberikan penjelasan bahwa individu pegawai yang memiliki *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* yang sangat baik, dapat memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap lahirnya kepuasan kerja pegawai. *Locus of control* yang baik dari individu pegawai di antaranya: memiliki bekerja keras, inisiatif yang

tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, berfikir efektif, memiliki presepsi usaha dengan keberhasilan. Sedangkan *self esteem* yang baik dari individu di antaranya yaitu; memiliki harga diri yang tinggi, merasa puas dengan kemampuan yang terdapat dalam diri sendiri, melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya dan merasa memiliki kualitas yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun nilai *self efficacy* yang baik dari individu pegawai di antaranya yaitu: mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dapat melakukan tugasnya, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi, tetap bersemangat dalam bekerja dengan atau tanpa pengawasan, dan memiliki keyakinan serta kemampuan yang ada pada dirinya.

Hasil penelitian yang dapat mendukung penelitian ini yaitu oleh Maulina (2017) dan Mustikawatil (2022) menjelaskan bahwa *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini artinya bahwa pegawai yang mampu merencanakan tujuan dengan baik, dapat mengambil resiko dalam setiap masalah dalam pekerjaan, selalu membuka

diri dengan berbagai pihak, dan dapat membuat keputusan yang bijaksana telah menjadi faktor utama dalam mewujudkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur (*path analysis*) diketahui bahwa *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sementara itu, sumbangan atau kontribusi variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,461 atau sebesar 46%. Sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, di antaranya: budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Kenyataan tersebut di atas, dapat memberikan penjelasan bahwa individu pegawai yang memiliki *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* yang sangat baik, dapat memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap terwujudnya kinerja pegawai melalui dorongan kepuasan kerja pegawai. Variabel *locus of control* yang dapat memberikan dorongan kuat terhadap lahirnya kinerja pegawai di antaranya pegawai tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peran penting dalam hidupnya. Sedangkan variabel *self esteem* yang mendukung lahirnya kinerja

pegawai di antaranya yaitu: merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam dirinya. Adapun variabel *self efficacy* yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yaitu: pegawai bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan dan yakin atas kemampuan sendiri. Sementara itu, variabel kepuasan kerja yang menjadi kunci utama terwujudnya kinerja pegawai di antaranya yaitu; keterbukaan promosi dan sistem pengawasan yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang lain, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Harif (2021), Ali dan Dewie (2021), Sarifuddin dan Andri (2022), Aryoko dkk (2022), Battu dan Andi (2022) menjelaskan bahwa variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu pegawai dengan bekerja keras, inisiatif tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, berfikir efektif, persepsi berhasil, dan yakin dapat melakukan tugas tertentu, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan serta dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi sangat berpengaruh terhadap terwujudnya kinerja pegawai dengan disertai adanya kesesuai

jenis pekerjaan, struktur organisasi, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, penghargaan, suasana lingkungan dan hubungan kerja dalam organisasi.

Implementasi yang dilakukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak atas pegawai yang memiliki kepribadian *locus of control*, *self esteem*, dan *self efficacy* yaitu dengan cara mempertahankan kepribadian adanya variabel tersebut yang tinggi, dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan untuk pegawai, memberikan pengawasan atau arahan agar pegawai bisa bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, memberikan promosi jabatan, memberikan apresiasi kepada pegawai dan juga memberikan fasilitas kantor yang memadai. Kemudian jika pegawai memperoleh kepuasan atas kinerja yang dilakukan maka pegawai tersebut mampu memberikan pelayanan terbaiknya menjadi pelanggan puas dengan hasil dan pelayanan yang diberikan dari instansi tersebut. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, hal ini dikarenakan dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh *locus of control*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini artinya bahwa variabel *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy* mampu memberikan kontribusi atau sumbangan yang positif terhadap setiap individu pegawai dan organisasi atau instansi. Sehingga apabila seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang dikerjakannya, maka pegawai tersebut mampu memberikan layanan yang prima dan menjadikan masyarakat sebagai pelanggan merasa sangat puas dengan hasil dan layanan yang diberikan dari organisasi atau instansi tersebut.

Saran

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau masukan untuk pengembangan pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Banten, agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target Kantor Kemenag Kab. Lebak mudah tercapai, dan diharapkan Kantor Kemenag Kab. Lebak lebih memperhatikan kepribadian dari masing-masing pegawainya, dengan cara mengadakan *sharing moment*. Hal ini dimaksudkan agar Kantor Kemenag Kab. Lebak bisa mengetahui pribadi, kondisi dan juga kompetensi dari masing-masing pegawainya, sehingga apabila kepribadian dari pegawai tersebut kondisi dan kompetensinya baik, maka akan menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah dilakukan.

Sementara itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dalam rangka mengetahui dampak lainnya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dengan melalui penambahan variabel yang lebih kompleks lagi, seperti; pengawasan diri, lingkungan kerja dan lainnya serta peneliti selanjutnya dapat memilih lokasi yang berbeda dengan menambahkan jumlah sampelnya.

Daftar Pustaka

- Alwisol, *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: Umm Press, 2012.
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Aziri, B. *Human Resource Management, Unemployment Satisfaction and*

- Employee Motivation*, Gostivar: Tringa Design. 2008.
- Aisyah, Esy Nur. *Statistik Inferensial Parametrik*. Malang: Universitas Negeri Malang. 2015.
- Ali, Fauzan dan Dewie Tri Wijayanti Wardoyo. *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom Universitas Negeri Surabaya. 2021.
- Aryoko, Yudhistira Pradhipta, Alfato Yusnar Kharismasyah dan Iqbal Maulana. *Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self Efficacy: Pengaruhnya Kinerja Karyawan*. Jurnal Sains Sosial dan Humaniora. Vol. 6 Nomor 2 September 2022 | Yudhistira Pradhipta Aryoko, dkk 101 – 112. 2022.
- Bandura, A. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. 1999.
- Boye, Kuranchie-Mensah, E., & Amponsah-Tawiah, K.. *Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana*. Journal of Industrial Engineering and Management, 9, 255. <https://doi.org/10.3926/jiem.1530>. 2016.
- Battu, Silvius dan Andi Heru Susanto. *Pengaruh Self-Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Magang*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan , Vol.2 No.3, Oktober 2022, pp. 61 – 77. 2022.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D.. *General self- efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self evaluations*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3), 375–395. 2004.

- Dayat. *Harga Diri (Self Esteem)*. Diperoleh 15 februari 2017 dari http://dayatmbojo.blogspot.co.id/_/2015/03/makalah-harga-diri.html. 2017.
- Edison, Emron. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung, 2016.
- Efendi, R. *Self efficacy: Studi indigenouse pada guru bersuku Jawa*. Journal of Social and Industrial Psychology, 2(2). 2013.
- Guindon, Mary H. *Self Esteem Across the Lifespan: Issues and Interventions*. New York: Taylor and Francis Group, Ltc. 2010.
- Gufon, M. Nur dan S. Risnawati. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta:Ar- Ruzz Media. 2010.
- George, J.M. & Jones, G.R. *Understanding and Managing Organizational behavior*, New Yersey: Pearson/Prentice Hall. 2008.
- Huda, Niamul. *Harga Diri (Self Esteem)*. Diperoleh 14 Maret 2017 dari <http://hijaujaya.blogspot.co.id/2014/12/contoh-makalah-harga-diriselfesteem.html>. 2017.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta, 2014.
- Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company. 1986.
- Halim, Abdul. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat. 2008
- Indriasari, at all. *Pengaruh Locus Of Control dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Journal of Management, 2(3), 1–19. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>. 2019.
- Judge, A. T., Locke, A. E., Durham, C. C., & Kluger, N. A. *Dispositional Effect on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations*. Journal of Applied Psychology. vol. 83, No.1. 1998.
- Kaliski, B.S. *Encyclopedia of Business and Finance*, Detroit: Thompson Gale. 2007.
- Keenan, A., & McBain, G. D. M. *Effects of Type A behaviour, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work- related outcomes*. Journal of Occupational Psychology, 52(4), 277–285. 1979.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*, New York : McGraw-Hill Irwin. 2011.
- Lukiyana, & Halima. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pacific Metro International Jakarta*. Media Studi Ekonomi, 19(2), 56–66. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/viewFile/561/343>. 2016.
- Lukiyana dan Meylita Hukom. *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderating*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 2, May 2022, Page: 15619-15630. 2022.
- Moorhead, Geogory, dan Griffin Ricky W. *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat. 2010.
- _____. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2013.
- Muchlas, Makmuri. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.

- _____. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama. 2005.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). *The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance*. Universal Journal of Management, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>. 2016.
- Maulina, Iska. *Pengaruh Komunikasi, Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat*. Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 97-118. 2017.
- Mustikawatil, Endang. *Pengaruh Harga Diri, Kepercayaan Diri dan Kontrol Diri terhadap Kepuasan Kerja*. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun. September. 2022
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>. 2021.
- Narendra, N. M. *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 No. 2(2), 621–636. 2018.
- Purnomo, Retno. *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus Of Control terhadap Presepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 17 (2), 144-160. 2010.
- Pulungan, Putri Intan Suci dan Harif Amali Rival. *Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VII No. 1 – April 2021.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. 2017
- Suprihanto, John & Agung M. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2002.
- Smith, S. L and Marc Fagelson. *Journal of the American Academy of Audiology. Development of the Self-Efficacy for Tinnitus Management Questionnaire*. Vol. 22 (7) 424-440. 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2016
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher. 1992.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. 2016
- Sofyan, Yamin. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap SPSS (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Sarifuddin, Jasman dan Andri Soemitra. *Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Organization Citizenship Behavior Dimediasi oleh Job Satisfaction*. Mumtaz: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 1, Edisi 2, Juli 2022.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada. 2016