

DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN *SELF ESTEEM* SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA KPP PRATAMA SEMARANG CANDISARI

Yulistyo Kharismawan¹, Mutamimah²
20402300387@unissula.ac.id¹
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan self-esteem sebagai variabel moderating di KPP Pratama Semarang Candisari. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian terdiri dari 102 pegawai yang diperoleh dengan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, self-esteem terbukti memoderasi hubungan antara locus of control terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak dengan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan self-esteem pegawai untuk memperkuat pengaruh locus of control dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Locus Of Control, Disiplin Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia, Self-Esteem, KPP Pratama Semarang Candisari.

Abstract

This study aims to analyze the influence of locus of control and work discipline on human resource performance, with self-esteem as a moderating variable at KPP Pratama Semarang Candisari. The research employs a quantitative approach using Partial Least Square (PLS) analysis. The sample consists of 102 employees selected through a census technique. The results indicate that locus of control and work discipline significantly affect employee performance. Furthermore, self-esteem is proven to moderate the relationship between locus of control and employee performance but does not moderate the relationship between work discipline and employee performance. The implication of this study highlights the importance of enhancing employees' self-esteem to strengthen the influence of locus of control and work discipline in improving employee performance.

Keywords: Locus Of Control, Work Discipline, Human Resource Performance, Self-Esteem, KPP Pratama Semarang Candisari.

PENDAHULUAN

Penerimaan perpajakan mempunyai peranan yang sangat penting dalam APBN, merupakan komponen terbesar serta sumber utama penerimaan dalam negeri untuk menopang pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas mengumpulkan penerimaan negara tersebut, diperlukan pegawai yang kompeten. Hal tersebut sesuai dengan visi dan misi Direktorat Jenderal Pajak yaitu menjadi institusi penghimpun penerimaan negara yang terbaik demi menjamin kedaulatan dan kemandirian bangsa, dengan cara mengumpulkan penerimaan berdasarkan kepatuhan pajak sukarela yang tinggi dan penegakan hukum yang adil; pelayanan berbasis teknologi modern untuk kemudahan pemenuhan kewajiban perpajakan; aparatur pajak yang berintegritas, kompeten, dan profesional; serta kompensasi yang kompetitif berbasis system manajemen kinerja. Salah satu upaya untuk memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat, yaitu adanya disiplin yang tinggi,

profesionalisme, motivasi dan kinerja yang optimal dari pegawai pajak. Kesiapan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin yang tinggi, profesionalisme, motivasi dan kinerja yang optimal diharapkan mampu mengatasi permasalahan perpajakan yang dapat mengatasi krisis ekonomi dan moneter yang melanda Bangsa Indonesia (Gani, 2008).

Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu meningkatkan pelayanan terhadap Wajib Pajak, sehingga akan mendorong kesadaran Wajib Pajak dalam melaksanakan kewajibannya. Wajib Pajak yang sadar akan peran penting pajak dalam pembangunan negara, akan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi. Penerimaan pajak merupakan andalan utama kemandirian dalam pembiayaan pembangunan, akan semakin disadari sebagai hal yang perlu untuk didukung keberhasilannya. Dengan pelayanan pajak yang baik diharapkan dapat memberikan kesadaran kepada seluruh stakeholders dalam memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai pajak, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan pola kerja pegawai perpajakan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi (Gani, 2008). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya (Umar, dkk., 2016).

KPP Pratama Semarang Candisari adalah unit kerja yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dan memiliki peran penting dalam mengoptimalkan penerimaan pajak serta meningkat kepatuhan kewajiban perpajakan. Dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, KPP Pratama Semarang Candisari perlu didukung oleh struktur organisasi, proses bisnis, dan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan secara efektif, efisien, dan berkesinambungan.

Data Indikator Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Candisari sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Kinerja Pada KPP Pratama Semarang Candisari Tahun 2022 dan 2023

Indikator Kinerja	Indeks Capaian	
	Tahun 2022	Tahun 2023
Persentase realisasi penerimaan pajak	100,00%	107,78%
Persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengawasan Pembayaran Masa (PPM)	100,00%	110,60%
Persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengawasan Kepatuhan Material (PKM)	62,04%	99,06%
Persentase Wajib Pajak Badan yang melakukan pembayaran	64,09%	58,67%

Sumber: KPP Pratama Semarang Candisari Tahun, 2024

Berdasarkan indikator kinerja pada KPP Pratama Semarang Candisari tabel 1. menunjukkan bahwa persentase wajib pajak badan yang melakukan pembayaran dan realisasi penerimaan pajak dari kegiatan pengawasan kepatuhan material (PKM) tidak sesuai dengan harapan atau ekspektasi dari KPP Pratama Semarang Candisari. Indeks capaian pengawasan kepatuhan material dan kepatuhan pembayaran wajib pajak badan yang dibawah target menunjukkan bahwa pengawasan dan/atau penggalian potensi untuk tahun-tahun pajak sebelumnya, tidak sepenuhnya bisa digali oleh pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai dalam mencapai penerimaan pajak dari tahun-tahun sebelumnya belum optimal.

Dalam menghadapi tantangan berupa tingkat work load dan target pekerjaan yang tinggi diperlukan pegawai yang memiliki kepercayaan diri dan keyakinan baik dari dalam dirinya (*Internal Locus of Control*) berupa usaha yang gigih dan pantang menyerah maupun kepercayaan bahwa adanya dukungan eksternal (*Eksternal Locus of Control*) yang mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi, hal ini merupakan pengertian dari *Locus of Control* (Sinambela, 2016).

Locus of control merupakan konsep psikologis yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. *Locus of control* internal dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena menumbuhkan motivasi dan tindakan positif. Karyawan dengan *locus control* internal lebih mungkin menghadapi tantangan dengan sikap positif, sedangkan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal mungkin merasa putus asa atau mudah menyerah karena kurangnya kendali atas diri mereka sendiri. Studi oleh Yuniarti & Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Anam et al. (2022) mendukung bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *locus of control*. Sementara itu, studi oleh Tossa et al. (2023) datang dengan hasil berbeda, *locus of control* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *Locus of control*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa yang diharapkan oleh organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Ketidakpatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja pegawai. Hal ini berarti sikap disiplin kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan meningkatkan performa pegawai dan tercapainya tujuan KPP Pratama Semarang Candisari.

Dalam penelitian terdahulu, Anam et al. (2022) dan Yuniarti & Muhtamar (2022) menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Dede Arseyani Pratamasyari, Abdurrahman Mansyur (2023), dan Tossa et al. (2023) menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Adinda et al.(2023),

Hidayat et al. (2024), dan Salsabilla & Suryawan (2022) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian

yang dilakukan Hendy Tannady (2016), dan Naitul Muna & Sri Isnowati (2022) menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;

Tabel 2. *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Isu Gap Ada Perbedaan Hasil Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
Hubungan Locus Of Control terhadap Kinerja	Anam et al. (2022) dan Yuniarti & Muhtamar (2022)	Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
	Dede Arseyani Pratamasyari, Abdurrahman Mansyur (2023), dan Tossa et al. (2023)	Locus Of Control tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Hubungan Disiplin terhadap Kinerja	Adinda et al.(2023), Hidayat et al. (2024), dan Salsabilla & Suryawan (2022)	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
	Hendy Tannady (2016), dan Naitul Muna & Sri Isnowati (2022)	Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Beberapa Jurnal diolah, 2024

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan antara Locus Of Control dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh signifikan maupun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dimungkinkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi atau berperan sebagai *moderating* terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mungkin berperan sebagai *moderating* adalah motivasi intrinsic, dimana dapat diwakili dengan *Self Esteem*. *Self Esteem* sering dikaitkan dengan kinerja pegawai, karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

Self esteem yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan self esteem yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Gardner dkk, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat dan Setiawan (2016) Widyawati dan Karwini (2018) memberikan hasil bahwa self esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self Esteem dapat dilihat pada beberapa indikator, yaitu Perasaan aman (Feeling of Security), Perasaan meg hormati diri (Feeling of Identity), Perasaan diterima (Feeling of Belonging), Perasaan mampu (Feeling of Competence). Dengan adanya dorongan dan tumbuhnya self Esteem pada setiap pegawai, diharapkan produktifitas dan kinerja pegawai dapat optimal.

Penelitian ini akan membahas Dampak *Locus Of Control* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada KPP Pratama Semarang Candisari dengan *Self Esteem* sebagai *variabel moderating*.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari tindakan observasi dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu sehingga belum pernah dikumpulkan sebelumnya.

Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran angket kuesioner kepada pegawai di KPP Pratama Semarang Candisari. Dengan kuesioner peneliti meminta responden untuk mengisi pertanyaan peneliti yang termuat dalam daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peran locus of control terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anam et al. (2022) dan Yuniarti & Muhtamar (2022) yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Locus of control merupakan konsep psikologis yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Locus of control internal dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena menumbuhkan motivasi dan tindakan positif. Karyawan dengan locus control internal lebih mungkin menghadapi tantangan dengan sikap positif, sedangkan mereka yang memiliki locus of control eksternal mungkin merasa putus asa atau mudah menyerah karena kurangnya kendali atas diri mereka sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu upaya yang optimal untuk meningkatkan motivasi dalam hal ini, locus of control pegawai KPP Pratama Semarang Candisari. Locus of control yang dimiliki oleh pegawai sangat memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan Locus of control internal cenderung lebih produktif, memiliki etos kerja tinggi, dan lebih mudah berkembang dalam pekerjaannya, sementara pegawai dengan Locus of control eksternal lebih rentan terhadap ketidakpastian dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan membangun budaya kerja yang mendorong kemandirian, tanggung jawab, dan kepercayaan diri.

2. Peran Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Semarang Candisari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2024), dan Salsabilla & Suryawan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa yang diharapkan oleh organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Ketidakpatuhan pegawai terhadap

aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja pegawai. Hal ini berarti sikap disiplin kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan meningkatkan performa pegawai dan tercapainya tujuan KPP Pratama Semarang Candisari.

3. Peran self esteem dalam memoderasi pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Self esteem berpengaruh signifikan dalam memoderasi locus of control terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Semarang Candisari. Peran Self esteem dalam memoderasi locus of control terhadap kinerja pegawai cukup efektif dan signifikan. Hal tersebut tampak pada keyakinan bahwa kemampuan pegawai menentukan keberhasilan dalam pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki adalah faktor utama yang memengaruhi performa pegawai, kemudian situasi dan kondisi di tempat kerja lebih memengaruhi kinerja dibandingkan upaya pribadi pegawai, yang pada akhirnya semangat kerja meningkat dan kinerja pegawai menjadi optimal.

Locus of control menurut Hjelle dan Ziegler (1992) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri. Menurut Reasoner (2010), Self esteem berkaitan dengan bagaimana individu menilai hampir diri mereka sendiri dan akan mempengaruhi kehidupan mereka sehari-hari. Salah satunya, perasaan mampu (Feeling of Competence). Dengan merasa mampu, mempunyai kompetensi untuk menghadapi tantangan, maka pegawai dapat mengendalikan pikiran dan keinginannya untuk lebih berusaha dalam meningkatkan performa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dapat diartikan Self Esteem dapat memoderasi Locus of Control sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Research Gap penelitian Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Anam et al. (2022) dan Yuniarti & Muhtamar (2022), sedangkan Dede Arseyani Pratamasyari, Abdurrahman Mansyur (2023), dan Tossa et al. (2023) menunjukkan bahwa Locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat diisi celahnya dengan pemahaman tentang Self Esteem oleh Reasoner (2010), dimana hasil penelitian di KPP Pratama Semarang Candisari menunjukkan bahwa Self esteem berpengaruh signifikan dalam memoderasi locus of control terhadap kinerja pegawai.

4. Peran Self esteem dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian peran Self esteem dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Semarang Candisari, diketahui bahwa Self esteem tidak berpengaruh dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peran Self esteem dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai cukup tidak efektif dan signifikan, yang berarti berarti tingkat kepercayaan diri atau harga diri seseorang tidak memperkuat atau melemahkan efek disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab dalam pekerjaannya. Secara umum, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai diukur dari produktivitas, kualitas pekerjaan, dan pencapaian target. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung

bekerja dengan baik terlepas dari tingkat self-esteem mereka. Dengan kata lain, meskipun seseorang memiliki self-esteem rendah, selama pegawai disiplin dalam bekerja, kinerjanya tetap tinggi.

Research Gap penelitian Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Adinda et al.(2023), Hidayat et al. (2024), dan Salsabilla & Suryawan (2022) sedangkan penelitian yang dilakukan Hendy Tannady (2016), dan Naitul Muna & Sri Isnowati (2022) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, belum dapat disimpulkan oleh moderasi variabel Self Esteem, dimana hasil penelitian di KPP Pratama Semarang Candisari menunjukkan bahwa Self esteem tidak berpengaruh dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran locus of control dan disiplin kerja dengan dimoderasi self esteem dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai.
4. Self esteem tidak berpengaruh dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda T.F, Firdaus M.A, Agung S 2023, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 01(03), 416-422
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Amri, Ulil. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (Pupr) Wilayah Ii Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(2), 98-117.
- Anam, C., Pradana, A., & Wahyudi, M. (2022). Pengaruh Locus of Control , Gaya Kepemimpinan , Stres. 10(3), 78-83
- Baktiar, R. O., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Dan Kinichi, K. (2005). *Organization Behavior*. Irwin: Mc. Graw-Hill, Boston.
- Didi, M. (2023). Analisis Pengaruh Faktor Motivator Dan Faktor Hygiene Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Bandar Lampung). Universitas Lampung.
- Edison, E. (2016). Yohny anwar dan Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.
- Gerardine, E., & Belinda, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Java Paragon Hotel & Residence. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program*

- SmartPLS 3.2. 9 (3 rd). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, Hilma. (2024). Analisis Pengaruh Locus of Control, Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Jurnal Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. 9(1), 24-39
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Edisi Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications*. McGraw-Hill Book Company
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lefcourt, H. M. (1992). Durability And Impact Of The Locus Of Control Construct. *Psychological Bulletin*, 112(3), 411.
- Limaj, E., & Bernroider, E. W. N. (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of business research*, 94, 137-153.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada dispenda sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Maes, W. R., & Anderson, D. E. (1985). A Measure Of Teacher Locus Of Control. *The Journal of Educational Research*, 79(1), 27-32.
- Malau, Mestika Lestari. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*. 5(2).84-99
- Mangkunegara Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 13*. Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan...*, 1, 53-71
- Megheirkouni, M. (2017). Leadership styles and organizational learning in UK for-profit and non-profit sports organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 596-612.
- Menezes, A. A. (2008). Analisis dampak Locus of Control terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor (Penelitian terhadap internal auditor di Jawa Tengah). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- MM, D. K. (n.d.). M..(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), 300.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muna, Nailul. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5 (2), 1119-1130
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.
- Nurmala, Lala, (2024). Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Toyotetsu Corp. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 10 (1), 561-569.

- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Pratamasyari, Dede Arseyani. (2023). The Influence Of Interpersonal Skills, Locus Of Control And Organizational Culture On Employee Performance At Indonesian Sharia Bank In Palu City. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*. 5(2), 185-205.
- Rachmawati, D., Dayona, G., & (Efi), N. A. S. (2021). Analisis Komitmen Organisasi dan Disiplin terhadap Motivasi serta Impikasinya pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Wilayah 1. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(3), 1-24.
- Reasoner, Robert. 2010. The True Meaning of Self Esteem. Retrieved in 2010. Diakses: <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Salemba Empat*.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Organization behaviour: menjadi perilaku organisasi. Salemba Empat*. Search in.
- Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R. L. (2015). *Practicing organization development: Leading transformation and change*. John Wiley & Sons.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KWS. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).
- Sardiman, A. M. (2020). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *BENING*, 4(2).
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. preandamedia grup.
- Tannady, Hendy (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*. 6(2), 4320-4335
- Tara, Divani (2023). Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, dan Kewirausahaan*. 2(3), 121-136
- Tossa, Rina (2023). Pengaruh Locus of Control dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Journal of Management*. 6(1), 218-226.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 375-384.