



Dimensi *Self Concept* dan Dimensi *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Rahman Hakim Talaohu¹, Tehubijuluw Zacharias^{2*}, Hendry Selanno³

^{1,3} Universitas Pattimura, Ambon, Maluku, Indonesia

² Universitas Kristen Indonesia Maluku, Maluku, Indonesia

Email: tehubijuluwzacharias@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi *self concept* dan dimensi *locus of control* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapenda Provinsi Maluku sebanyak 160 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan *table* sampel Issac dan Michael, dimana apabila populasi sebanyak 160 orang, maka pada taraf kepercayaan 95%, sampel sebanyak 110 orang, yang ditentukan secara *simple random sampling*. Analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, (2) *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, (3) *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, (4) *Internal Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku dan (5) *Eksternal Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku.

Kata kunci:
Self Concept;
Locus Of Control;
Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the self-concept dimension and the locus of control dimension on the performance of Maluku Province Regional Revenue Agency employees. This research uses a descriptive-quantitative approach with a correlational cause-effect type. The population used in this research was all 160 employees of the Maluku Province Bapenda. Determining the sample size uses Issac and Michael's sample table, where if the population is 160 people, then at the 95% confidence level, the sample is 110 people, which is determined using simple random sampling. Data analysis is multiple linear regression. The results of the research conclude that (1) Self efficacy has a positive and significant effect on the performance of Maluku Province Bapenda employees, (2) Self esteem has a positive and significant effect on the performance of Maluku Province Bapenda employees, (3) Self leadership has a positive and significant effect on the performance of Provincial Bapenda employees Maluku, (4) Internal Locus of Control has a positive and significant effect on the performance of Maluku Province Bapenda employees and (5) External Locus of Control has a positive and significant effect on the performance of Maluku Province Bapenda employees.

Keywords:
self concept; locus
of
control; performan
ce

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi ataupun karenanya dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang baik.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku (BAPENDA) merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mengkoordinasikan Pengelolaan Pendapatan Daerah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sebagaimana dijelaskan di dalam Peraturan Daerah Provinsi Maluku No.06 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku. BAPENDA Provinsi Maluku mempunyai tugas melaksanakan pungutan Pendapatan Daerah dan melaksanakan APBD. Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Maluku mempunyai fungsi Perumusan Program Bidang Pendapatan Daerah sesuai Rencana Strategis Badan Pendapatan Daerah dan RPJMD; Perumusan Kebijakan teknis dibidang Pendapatan Daerah; Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Daerah dibidang Pendapatan Daerah; Melakukan Pembinaan Teknis dan Pengawasan dibidang Pendapatan Daerah; Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah; Pembinaan kelompok jabatan fungsional; Pelaksanaan ketatausahaan; Melakukan kerjasama dengan stakeholder terkait; Pelaksanaan kebijakan Gubernur yang diberikan sesuai tugas badan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standart operasional perusahaan, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Disamping itu Kinerja dapat diartikan sebagai hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi atau instansi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai yakni aspek pengetahuan dan keterampilan yang dapat membuat pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan secara efektif dan efisien oleh pegawai berhubungan dengan beberapa faktor internal.

Beberapa penelitian yang menemukan keterkaitan kinerja dengan *self efficacy* (Kawet & Rimper, 2014), (Harnyoto et al., 2020), (Arfan et al., 2021). Demikian pula dengan keterkaitan kinerja dengan *self esteem* yang telah dikaji oleh (Rafiditya & Syarifuddin, 2020) dan (Khaer & Nursyafitri, 2017). Serta kajian keterkaitan kinerja dengan *self leadership* oleh (Sawitri et al., 2018) dan (Hammado, 2015). Masih adanya perbedaan temuan dari peneliti sebelumnya memberikan peluang bagi peneliti untuk berkontribusi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja

pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan (Aisyiyah et al., 2022), (Harnyoto et al., 2020), (Nurul Hikmah et al., 2021). (Andriyani, 2017), (Setyawan, 2017), (Noviawati, 2016). Demikian pula bahwa individu dengan tingkat self esteem yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah (Khaer & Nursyafitri, 2017) dan (Rafiditya & Syarifuddin, 2020).

Rachmawati et al. (2018) mengemukakan bahwa *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bahwa semakin tinggi *self leadership* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Demikian pula (Jusriadi et al., 2021), Sustiyatik, Ridwan, Pamungkas, & Kadir (2019), Dewi et al. (2021) menyimpulkan bahwa semakin baik *self leadership* yang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan *self-leadership* terhadap kinerja pegawai terbukti, dengan *self-leadership*, seorang pemimpin akan memiliki kesadaran untuk menguasai semua potensi diri dan terus melangkah bersamaan dengan pilihan hidup, harapan, keinginan-keinginan dalam meraih kesuksesan. (Muljono et al., 2015), (Dessyarti, 2019).

Faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kepribadian. Banyak jenis kepribadian telah dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah *locus of control* yang terbagi menjadi dua yakni *internal locus of control* dan *external locus of control*. Abdurrahman, Purnomo, & Jati (2019) membuktikan bahwa kepribadian *internal locus of control* berpengaruh positif secara signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Suatu organisasi harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Gunawan, 2020), (Wahyuni et al., 2016), (Abdurrahman et al., 2019), (Arini & Ariyanto, 2018) dan (Andini et al., 2019). Sedangkan terdapat beberapa penelitian sebelumnya menurut (Darmawan et al., 2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Locus of control* terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan (Haryanto & Suyasa, 2014) dan (Hendri & Kirana, 2021) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, asosiatif dengan metode survei dan jenis data cross section. Pelaksanaan penelitian pada Bapenda Provinsi Maluku. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapenda Provinsi Maluku sebanyak 160 orang yang terdiri dari ASN sebanyak 100 orang dan tenaga honorer sebanyak 60 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan table sampel Issac dan Michael, dimana apabila populasi sebanyak 160 orang, maka pada taraf kepercayaan 95%, sampel sebanyak 110 orang, yang ditentukan secara simple random sampling. Tehnik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Self efficacy

X2 = Self esteem

X3 = Self leadership

X4 = Internal Locus of Control

X5 = Eksternal Locus of Control

b₀, b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (error term)

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai	hasil kerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku	(1) pencapaian target (2) kualitas pekerjaan (3) kesesuaian waktu (4) ketaatan terhadap asas organisasi (Mallafi & Silvianita, 2021)
2.	Self efficacy	salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu	(1) keyakinan diri mampu berusaha dengan keras (2) gigih dan tekun (3) keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan (4) keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan (5) keyakinan dapat menyelesaikan tugas (Harnyoto et al., 2020)
3.	Self esteem	penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan	(1) Perasaan Aman (<i>Feeling of Security</i>) (2) Perasaan Menghormati Diri (<i>Feeling of Identity</i>)

No	Variabel	Definisi	Indikator
		dengan sikap positif dan negative	(3) Perasaan Diterima (<i>Feeling of Belonging</i>) (4) Perasaan Mampu (<i>Feeling of Competence</i>) (5) Perasaan Berharga (<i>Feeling of Worth</i>) (Rafiditya & Syarifuddin, 2020)
4.	<i>Self leadership</i>	pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami	(1) kesadaran diri (2) mengarahkan diri sendiri (3) mengelola diri sendiri, (4) pencapaian diri (Jusriadi et al., 2021)
5.	<i>Internal Locus of Control</i>	cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha	(1) Suka bekerja keras; (2) Memiliki inisiatif yang tinggi; (3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah; (4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin; (5) selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil (Subhan et al., 2019)
6.	<i>Eksternal Locus of Control</i>	cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir	(1) keberuntungan (2) kesempatan (3) takdir (Subhan et al., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh variabel bebas yaitu self efficacy, self esteem, self leadership, internal locus of control dan eksternal locus of control terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.00", diperoleh Tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Prob.	r ² Parsial
<i>Self efficacy</i> (X ₁)	0,250	2,102	0,003	0,263
<i>Self Esteem</i> (X ₂)	0,51	3,7	0	0
<i>Self Leadership</i> (X ₃)	0,39	2,0	0	0
	9	17	,006	,115

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Prob.	r ² Parsial
<i>Internal Locus of Control</i> (X ₄)	0,36	2,6	0	0
<i>Eksternal Locus of Control</i> (X ₄)	0,74	2,0	0	0
Konstanta : 5,417	F. Ratio			40,264
R square : 0,659	Prob.			0,000
Multiple R : 0,812	n			110

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

$$Y = 5,417 + 0,250 X_1 + 0,518 X_2 + 0,399 X_3 + 0,365 X_4 + 0,743 X_5 + e$$

Persamaan tersebut di atas bermakna bahwa :

- 1) Nilai b₀ sebesar 5,417 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 5,417 satuan dengan asumsi tidak dipengaruhi oleh *self efficacy*, *self esteem*, *self leadership*, *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*.
- 2) Nilai b₁ sebesar 0,250 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika *self efficacy* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,250 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai b₂ sebesar 0,518 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika *self esteem* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,518 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai b₃ sebesar 0,399 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika *self leadership* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,399 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 5) Nilai b₄ sebesar 0,365 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika *self leadership* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,365 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 6) Nilai b₅ sebesar 0,743 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika *self leadership* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,743 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan, diterima atau ditolak, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua, Ketiga, Keempat, Kelima

Hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat menyatakan *self efficacy* (X₁), *self esteem* (X₂), *self leadership* (X₃), *internal locus of control* (X₄) dan *eksternal locus of control* (X₅) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas (df=104).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel *self efficacy* sebesar 2,102 > nilai t tabel (df=104) sebesar 1,980; sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel *self esteem* sebesar 3,724 > nilai t tabel (df=104) sebesar 1,980, sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa *self esteem* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai t hitung untuk variabel *self leadership* sebesar 2,017 > nilai t tabel (df=104) sebesar 1,980; sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang

berarti bahwa self leadership berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 4) Nilai t hitung untuk variabel internal locus of control sebesar $2,688 >$ nilai t tabel ($df=104$) sebesar 1,980; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa internal locus of control berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 5) Nilai t hitung untuk variabel eksternal locus of control sebesar $2,061 >$ nilai t tabel ($df=104$) sebesar 1,980; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa eksternal locus of control berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *self efficacy* (X1), *self esteem* (X2), *self leadership* (X3), *internal locus of control* (X4) dan *eksternal locus of control* (X5) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df(5)(104)$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 40,264 $>$ F tabel pada $df(5)(104)$ sebesar 4,40 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *self efficacy* (X1), *self esteem* (X2), *self leadership* (X3), *internal locus of control* (X4) dan *eksternal locus of control* (X5) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh kelima variabel ini adalah 0,812 atau 81,2 % variabel kinerja dipengaruhi oleh *self efficacy* (X1), *self esteem* (X2), *self leadership* (X3), *internal locus of control* (X4) dan *eksternal locus of control* (X5) dan sisanya sebesar 18,8% ($100\%-81,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *eksternal locus of control*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *eksternal locus of control* dengan besar pengaruh 41,8 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara keempat variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel independent (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel dependent (Y) bila besar variabel independent lain yang ada dalam model tetap.

Pembahasan

Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *Self efficacy* (X1) bertanda positif, ini berarti *self efficacy* meningkat akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,250 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *Self efficacy* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,250 satuan kinerja pegawai, variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,263. Ini berarti bahwa : variabel *self efficacy* dapat menjelaskan

setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,263 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki korelasi yang dengan kinerja pegawai sebesar 26,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *self efficacy* (X1) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh thitung untuk variabel *self efficacy* sebesar 2,102; Sedangkan besarnya ttabel pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,980$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung > nilai t tabel. Nilai t hitung dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan Ho, hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *self efficacy* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harnyoto et al., 2020) bahwa *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Jika seseorang sudah tidak tertarik atau kehilangan minat pada apa yang dikerjakan, maka seseorang tersebut akan kehilangan kemampuan untuk menggapai suatu tujuan, sehingga langkah dalam setiap proses dan hasil kinerja pekerjaannya akan cenderung menurun. Sebaliknya, jika yang bersangkutan berkeyakinan dapat mencapai tujuan, maka motivasi diri dan tingkat kerjanya akan cenderung meningkat (Nurul Hikmah et al., 2021).

Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan (Aisyiyah et al., 2022).

Untuk mendapatkan kinerja terbaik, salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena dengan *self efficacy* dalam diri individu akan timbul keyakinan bahwa dirinya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik dikarenakan seseorang tersebut mempunyai motivasi yang kuat dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Andriyani, 2017), (Setyawan, 2017), (Noviawati, 2016).

b. Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *self esteem* (X₂) ternyata bertanda positif, ini berarti bila *self esteem* berlangsung dengan baik, akan mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,518 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *self esteem* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,518 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *self esteem* sebesar 0,213. Ini berarti bahwa : variabel *self esteem* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,213 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 21,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *self esteem* (X_2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *self esteem* sebesar 3,724 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,980$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *self esteem* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rafiditya & Syarifuddin, 2020) bahwa *Self Esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. *Self Esteem* adalah evaluasi yang dibuat oleh seseorang yang dibuat oleh seseorang dan berhubungan dengan penghargaan terhadap diri individu itu sendiri, yang mana menunjukkan tingkat dimana individu tersebut meyakini diri sendiri penting, mampu dan merasa berharga. Demikian pula (Khaer & Nursyafitri, 2017) yang menyimpulkan bahwa individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah.

c. Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *self leadership* (X_3) ternyata bertanda positif, ini berarti bila *self leadership* bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,399 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *self leadership* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,399 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *self leadership* sebesar 0,115. Ini berarti bahwa : variabel *self leadership* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,115 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *self leadership* memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 11,5% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *self leadership* (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *self leadership* sebesar 2,017 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5

% adalah sebesar $\pm 1,980$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *self leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *self leadership* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sustiyatik, Ridwan, Pamungkas, & Kadir (2019) bahwa manajer yang mengikuti manajemen situasional *self leadership*, terbukti dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dan kesuksesan kerja. Keberadaan individu dalam organisasi perlu pula dikaji dari segi kepemimpinan diri atau *self leadership* karena akan lebih mempertajam kemampuan individu menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi. Menurut Rachmawati et al. (2018) mengemukakan bahwa *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bahwa semakin tinggi *self leadership* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan diri sendiri yang ditunjukkan oleh kemampuan memahami diri sendiri, mengelola diri sendiri, dan memotivasi diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas. (Jusriadi et al., 2021). Demikian pula Dewi et al. (2021) menyimpulkan bahwa semakin baik *self leadership* yang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan diri dan keterikatan kerja adalah seseorang yang mempunyai kepemimpinan diri besar serta pola pikir berkualitas, bertujuan untuk menolong karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan juga meminimalisasi kesalahan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa flow ketika bekerja dan fokus menyelesaikan pekerjaannya (Putra, R.A., & Trinanda, 2021).

Pengaruh kepemimpinan *self-leadership* terhadap kinerja pegawai terbukti, dengan *self-leadership*, seorang pemimpin akan memiliki kesadaran untuk menguasai semua potensi diri dan terus melangkah bersamaan dengan pilihan hidup, harapan, keinginan-keinginan dalam meraih kesuksesan. (Muljono et al., 2015), (Dessyarti, 2019).

d. Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *internal locus of control* (X_4) ternyata bertanda positif, ini berarti bila *internal locus of control* bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,365 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *internal locus of control* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,365 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *internal locus of control* sebesar 0,297. Ini berarti bahwa : variabel *internal locus of control* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,297 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *internal locus of control* memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 29,7% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *internal locus of control* (X_4) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan

mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *internal locus of control* sebesar 2,688 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,980$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *internal locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *internal locus of control* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2016) bahwa individu yang mempunyai *internal locus of control* menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari kondisi sebelumnya sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Internal locus of control merupakan anggapan bahwa semua yang terjadi dalam kehidupan seseorang berada dalam kendali orang itu sendiri. Pegawai yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi cenderung percaya diri dengan kemampuannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki level *internal locus of control* yang tinggi mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula (Abdurrahman et al., 2019).

e. Pengaruh *Eksternal Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *eksternal locus of control* (X_4) ternyata bertanda positif, ini berarti bila *eksternal locus of control* bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,743 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *eksternal locus of control* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,743 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *eksternal locus of control* sebesar 0,418. Ini berarti bahwa : variabel *eksternal locus of control* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,418 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *eksternal locus of control* memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 41,8% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *eksternal locus of control* (X_4) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *eksternal locus of control* sebesar 2,061 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,980$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *eksternal locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *eksternal locus of control* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andini et al., 2019) bahwa *eksternal Locus Of Control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan Locus Of Control eksternal seharusnya memiliki tingkatan

yang lebih tinggi dibandingkan Locus Of Control internal dalam sebuah lingkungan audit.

Locus of control dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor internal dan juga pihak auditor eksternal. Mereka akan yakin dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan semua pekerjaan mereka yang menimbulkan rasa kepuasan kerja, selain itu juga dapat meningkatkan kinerja mereka apabila auditor memiliki *locus of control internal* (Arini & Ariyanto, 2018).

Pengaruh Antara *Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Self Leadership*, *Internal Locus of Control* dan *Eksternal Locus of Control* Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa bahwa *self efficacy* (X1), *self esteem* (X2), *self leadership* (X3), *internal locus of control* (X4) dan *eksternal locus of control* (X5) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df_{(5)(104)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $40,264 > F$ tabel pada $df_{(5)(104)}$ sebesar 4,40 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *self efficacy* (X1), *self esteem* (X2), *self leadership* (X3), *internal locus of control* (X4) dan *eksternal locus of control* (X5) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah 0,812 atau 81,2 % variabel kinerja dipengaruhi oleh bahwa *self efficacy* (X1), *self esteem* (X2) dan *self leadership* (X3) dan sisanya sebesar 18,8% (100%-81,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pengaruh antara *self-efficacy*, *self-esteem*, *self-leadership*, *internal locus of control*, dan *eksternal locus of control* secara bersama-sama dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self-efficacy*, yang mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, dapat meningkatkan motivasi dan usaha pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Tingginya *self-esteem* juga berperan penting dalam memberikan rasa percaya diri yang mendorong pegawai untuk mengatasi tantangan dan tugas dengan efektif.

Selain itu, *self-leadership*, yang melibatkan kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri dan memotivasi diri, dapat meningkatkan tanggung jawab dan inisiatif pegawai dalam bekerja. *Internal locus of control*, yang menunjukkan keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas kejadian dalam hidupnya, dapat mengarah pada sikap proaktif dan penyesuaian diri terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, *eksternal locus of control* dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan mereka kepercayaan bahwa faktor di luar kendali mereka juga memengaruhi kesuksesan atau kegagalan, yang dapat memotivasi atau menghambat kinerja mereka. Secara bersama-sama, faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, motivasi, dan kinerja yang optimal bagi pegawai.

KESIMPULAN

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, *Self leadership* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, Eksternal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66–76. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Andini, N., Sylvana Sihombing, T., Saputri Br Tarigan, E., & Tiurma Uli Sipahutar, T. (2019). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 160–172.
- Andriyani, K. (2017). Pengaruh *Self efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–7.
- Arfan, W., Saputra, Prayekti, Epsilandri, & Seprtyarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Arini, N. M. S., & Ariyanto, D. (2018). Pengaruh Locus of Control Internal , Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Un*, 23(3), 2230–2255.
- Darmawan, A., Bagis, F., & Anggraini, I. A. P. (2021). Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 9(2), 301–318. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832>
- Dessyarti, R. S. (2019). Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 151–163. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i1.926>
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, 2(2), 398–405.
- Gunawan, I. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. *J.Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 1–10.
- Hammado, M. S. (2015). Pengaruh Citra Sekolah Terhadap Inovasi Melalui Self Leadership , Self Concept , *Self efficacy* Mengajar Guru Sma Negeri Di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 3(2), 84–88.
- Harnyoto, Sawitri, D., & Naser, J. A. (2020). Analisis Remunerasi, *Self efficacy* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Politeknik Angkatan Darat Di Malang. *Journal Of Economics and Management*, 21(1),

- 11.
- Haryanto, R., & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-Being dan performance (studi pada karyawan PT . X) persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-being dan performance (studi pada karyawan PT . X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(June 2007), 67–92.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021). Human Capital Development of Research Staff through Self-Leadership, Teamwork Management, and Culture Diversity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i1.19316>
- Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423.
- Khaer, A., & Nursyafitri, E. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Management*, 4(1), 335–345.
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung). *E-Proceeding of Management ISSN : 2355-9357*, 8(6), 8596–8602.
- Muljono, A., Azhad, M. N., & Herlambang, T. (2015). Super Leadership Dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional FE UM*, 300–311.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 4, Issue 3, pp. 1–12).
- Nurul Hikmah, H., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.289>
- Putra, R.A., & Trinanda, O. (2021). Organizational Justice And Work Engagement With Self-Leadership As A Mediating Variable. *Human Resource Management Studies*, 1(1), 14–25. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1–10.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 4143–4150.

- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan Self Leadership, *Self efficacy* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.184>
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh *Self efficacy* Dan PEMBERDAYAAN Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Subhan, M., Saleh, H., & Sapiri, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66–76. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Andini, N., Sylvana Sihombing, T., Saputri Br Tarigan, E., & Tiurma Uli Sipahutar, T. (2019). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 160–172.
- Andriyani, K. (2017). Pengaruh *Self efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–7.
- Arfan, W., Saputra, Prayekti, Epsilandri, & Separtyarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Arini, N. M. S., & Ariyanto, D. (2018). Pengaruh Locus of Control Internal , Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Un*, 23(3), 2230–2255.
- Darmawan, A., Bagus, F., & Anggraini, I. A. P. (2021). Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 9(2), 301–318. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832>
- Dessyarti, R. S. (2019). Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 151–163. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i1.926>
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, 2(2), 398–405.
- Gunawan, I. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. *J.Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 1–10.
- Hammado, M. S. (2015). Pengaruh Citra Sekolah Terhadap Inovasi Melalui Self Leadership , Self Concept , *Self efficacy* Mengajar Guru Sma Negeri Di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 3(2), 84–88.
- Harnyoto, Sawitri, D., & Naser, J. A. (2020). Analisis Remunerasi, *Self efficacy* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Politeknik

- Angkatan Darat Di Malang. *Journal Of Economics and Management*, 21(1), 11.
- Haryanto, R., & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-Being dan performance (studi pada karyawan PT . X) persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-being dan performance (studi pada karyawan PT . X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(June 2007), 67–92.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021). Human Capital Development of Research Staff through Self-Leadership, Teamwork Management, and Culture Diversity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i1.19316>
- Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423.
- Khaer, A., & Nursyafitri, E. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Management*, 4(1), 335–345.
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung). *E-Proceeding of Management ISSN : 2355-9357*, 8(6), 8596–8602.
- Muljono, A., Azhad, M. N., & Herlambang, T. (2015). Super Leadership Dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional FE UM*, 300–311.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 4, Issue 3, pp. 1–12).
- Nurul Hikmah, H., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.289>
- Putra, R.A., & Trinanda, O. (2021). Organizational Justice And Work Engagement With Self-Leadership As A Mediating Variable. *Human Resource Management Studies*, 1(1), 14–25. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisational Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1–10.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 4143–

4150.

- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan Self Leadership, *Self efficacy* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.184>
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh *Self efficacy* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Subhan, M., Saleh, H., & Sapiri, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ecosystem*, 19(3), 367–373.
- Sustiyatik, E., Ridwan, A., Pamungkas, A., & Kadir, A. (2019). The Effect Of Characteristics Of Individual, Self Leadership, Commitment To Profession On Performance Of Lecturer's In The High Protection Of Kopertis Private East *Journal of Indonesian ...*, 1(2), 1–6.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).