

KINERJA PEGAWAI: INTERAKSI KONSEP DIRI DAN LOKUS KENDALI**Tehubijuluw Zacharias¹, Samson Laurens²**^{1,2} Universitas Kristen Indonesia Maluku

Email: tehubijuluwzacharias@yahoo.com

Abstrak

Motivasi tinggi dan pengalaman cukup membantu pegawai bekerja secara efektif dan efisien, memenuhi harapan dan standar organisasi. Penelitian dilakukan guna mengeksplorasi pengaruh dimensi self concept dan locus of control terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku. Metode deskriptif-kuantitatif digunakan dengan pendekatan korelasional sebab-akibat. Populasi studi melibatkan seluruh pegawai Bapenda Provinsi Maluku, total 160 orang. Sampel sebanyak 110 orang dipilih secara acak sederhana menggunakan tabel sampel Issac dan Michael, dengan tingkat kepercayaan 95%. Penelitian ini menemukan jika tingkat self efficacy serta self esteem berpengaruh positif pada kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku. Internal Locus of Control pada kemampuan self leadership juga meningkatkan kinerja dengan keyakinan jika pegawai memiliki kendali terhadap hasil kerja mereka sendiri. Eksternal Locus of Control juga berkontribusi positif terhadap kinerja yang menunjukkan jika persepsi terhadap pengaruh luar juga memengaruhi hasil kerja pegawai.

Kata kunci: *self concept ; locus of control; kinerja pegawai***Abstract**

High motivation and experience are enough to help employees work effectively and efficiently, meeting the expectations and standards of the organization. This study aims to explore the influence of self-concept dimensions and locus of control on the performance of employees at the Regional Revenue Office (Bapenda) of Maluku Province. The method used is descriptive-quantitative with a correlational cause-effect approach. The study population includes all employees of Bapenda Maluku Province, totaling 160 individuals. A sample of 110 employees was randomly selected using Isaac and Michael's sample table, with a confidence level of 95%. The research found that levels of self-esteem and self-efficacy positively influence the performance of Bapenda Maluku Province employees by enhancing their approach to tasks and responsibilities. Internal Locus of Control and self-leadership abilities also play a role in improving performance, indicating employees' belief in their control over their own work outcomes. External Locus of Control also contributes positively to performance, demonstrating that perceptions of external influences also affect employees' work outcomes.

Keywords: *self concept, locus of control, performance*

How to cite:	Tehubijuluw Zacharias, Samson Laurens(2024) Kinerja Pegawai: Kinerja Pegawai: Interaksi Konsep Diri dan Lokus Kendali, (06) 08
---------------------	--

E-ISSN:	2684-883X
----------------	---------------------------

Published by:	Ridwan Institute
----------------------	----------------------------------

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Fungsi utamanya adalah menilai keberhasilan organisasi dalam melayani masyarakat, bukan mencari keuntungan. Penilaian ini juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa lalu, yang menjadi dasar penyusunan strategi ke depan. Selain itu, penilaian kinerja mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga pelayanan publik yang diberikan menjadi lebih baik dan efektif.

Sesuai Perda Provinsi Maluku No.06 tahun 2016, tugas utama BAPENDA meliputi pelaksanaan pungutan pendapatan daerah dan pengelolaan APBD. Fungsi utama BAPENDA meliputi perumusan program dan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah, pembinaan dan pengawasan teknis, pembinaan unit pelaksanaan teknis dan kelompok jabatan fungsional, pelaksanaan tugas administrasi, kerjasama dengan stakeholder, serta pelaksanaan kebijakan gubernur. Tujuannya adalah mengoptimalkan pendapatan daerah dan mendukung program pembangunan di Provinsi Maluku.

Kinerja adalah konsep yang menggambarkan hasil pekerjaan seseorang atau kelompok pada organisasi. Kinerja mencakup semua hasil dari tugas dan tanggung jawab individu atau kelompok, yang bisa berupa produk, layanan, atau pencapaian lain yang dihasilkan selama periode tertentu. Kinerja dinilai berdasarkan standar atau tolok ukur seperti kuantitas, kualitas, dan waktu, serta target atau sasaran yang ditentukan. Penilaian juga didasarkan pada pedoman, norma, dan standar operasional yang berlaku dalam organisasi, serta kriteria dan fungsi spesifik. Dalam instansi pemerintah, kinerja melibatkan peran pimpinan dalam mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua upaya kinerja diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan pelanggan.

Kinerja adalah prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Organisasi mengharapkan kinerja optimal dari pegawainya, dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan pengalaman. Motivasi tinggi dan pengalaman cukup membantu pegawai bekerja secara efektif dan efisien, memenuhi harapan dan standar organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Rafiditya & Syarifuddin (2020) serta Khaer & Nursyafitri (2017), ditemukan jika self esteem berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi lainnya seperti yang dilakukan oleh Harnyoto et al. (2020), Kawet & Rimper (2014), dan Arfan et al. (2021) menunjukkan jika self efficacy memiliki hubungan dengan kinerja, dengan menyoroti jika keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan mempengaruhi hasil kerja. Penelitian tentang self leadership yang dilakukan oleh Hammado (2015) & Sawitri et al. (2018) menyoroti pentingnya kemampuan memimpin diri sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Perbedaan temuan ini memberikan peluang bagi peneliti untuk memberikan kontribusi baru.

Konsep dikemukakan oleh Albert Bandura dalam teori self-efficacy-nya, yang menekankan bahwa keyakinan yang mempengaruhi perilaku individu, motivasi, dan pencapaian dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk di tempat kerja. Ini mencakup penilaian diri tentang kemampuan untuk melakukan tindakan yang tepat, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai yang diharapkan. Self efficacy yang tinggi meningkatkan percaya diri dan motivasi intrinsik pegawai, membantu mereka mencapai kinerja optimal dan berkontribusi pada keseluruhan kinerja organisasi (Aisyiyah et al., 2022), (Harnyoto et al., 2020), (Nurul Hikmah et al., 2021). (Setyawan, 2017), (Andriyani, 2017), (Noviawati, 2016).

Self-esteem yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mempengaruhi motivasi, ketahanan terhadap kegagalan, respon terhadap umpan balik, dan tingkat kepuasan kerja. Memperhatikan dan mengembangkan self-esteem dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Self-esteem yang tinggi membantu meningkatkan keyakinan dalam mengatasi tantangan, mengambil inisiatif, dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja (Khaer & Nursyafitri, 2017) dan (Rafiditya & Syarifuddin, 2020).

Rachmawati et al. (2018) menekankan pentingnya self leadership dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat self leadership seseorang, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan (Jusriadi et al., 2021), Sustiyatik, Ridwan, Pamungkas, & Kadir (2019), Dewi et al. (2021).

Kepemimpinan self-leadership memungkinkan pemimpin untuk mengelola potensi diri tanpa arahan langsung, mengidentifikasi serta mengembangkan kemampuan pribadi secara optimal. Praktik self-leadership mendukung strategi efektif dalam mencapai tujuan individu dan organisasional, serta meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan (Muljono et al., 2015), (Dessyarti, 2019).

Penelitian Abdurrahman, Purnomo, & Jati (2019) menunjukkan jika individu dengan internal locus of control mengalami peningkatan kinerja dengan signifikan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan jika keyakinan positif mereka jika mereka memiliki kendali atas nasib dan hasil hidup mereka sendiri berdampak pada motivasi dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan lebih efektif. Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara locus kontrol dan kinerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku, total 160 orang yang terdiri dari 100 ASN dan 60 tenaga honorer.

Locus of control internal tinggi merasa pada diri seseorang menjadikan ia memiliki kendali langsung atas pencapaian hasil dan ini berdampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini menjadikan mereka lebih termotivasi dan inisiatif dalam mencapai tujuan organisasi, mengelola stres dengan baik untuk menghadapi perubahan, serta merasa lebih bertanggung jawab serta mandiri saat mengerjakan tugas. Penelitian Haryanto & Suyasa (2014) dan Hendri & Kirana (2021) menemukan jika locus of control, yaitu keyakinan seseorang terhadap sejauh mana mereka mengendalikan hasil dari kehidupan mereka sendiri, tidak mempengaruhi kinerja para karyawan. Seseorang dengan locus of control internal juga merasa puas atas pencapaian pribadi karena melihatnya sebagai hasil dari usaha dan kemampuan mereka sendiri (Gunawan, 2020), (Wahyuni et al., 2016), (Abdurrahman et al., 2019), (Arini & Ariyanto, 2018) dan (Andini et al., 2019). Berdasarkan Darmawan et al., (2021), kinerja pegawai dipengaruhi locus of control secara signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor public.

METODE PENELITIAN

dengan metode survei dan jenis data cross-section. Dilaksanakan di Bapenda Provinsi Maluku selama dua bulan, dari Juni hingga Agustus 2023. Populasi yang diteliti terdiri dari seluruh pegawai Bapenda Provinsi Maluku, total 160 orang yang terdiri dari 100 ASN dan 60 tenaga honorer. Untuk menentukan sampel, simple random sampling diterapkan dan didapatkan sejumlah 110 orang, sesuai tabel sampel Issac dan Michael untuk populasi 160 orang pada tingkat kepercayaan 95%. Metode ini dipilih untuk memastikan data yang diambil representatif dan dapat dipercaya dari seluruh

populasi Bapenda Provinsi Maluku. Teknik analisis data melibatkan penggunaan analisis deskriptif dan regresi linear berganda memakai rumus berikut:

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

Dimana :

- X_1 = *Self efficacy*
- X_2 = *Self esteem*
- X_3 = *Self leadership*
- X_4 = *Internal Locus of Control*
- X_5 = *Eksternal Locus of Control*
- Y = Kinerja Pegawai
- e = Kesalahan pengganggu
- $b_0, b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$ = Koefisien regresi

Berikut definisi operasional variabel yang digunakan:

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai	hasil kerja pegawai Bapenda Provinsi Maluku	(1) pencapaian target (2) ketaatan pada asas organisasi (3) kesesuaian waktu (4) kualitas pekerjaan (Mallafi & Silvianita, 2021)
2.	<i>Self efficacy</i>	kemampuan pengaturan yang ada pada diri seseorang	(1) Kegigihan dan ketekunan dalam usaha. (2) Keyakinan akan kemampuan untuk berusaha keras. (3) Keyakinan akan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. (4) Keyakinan akan kemampuan untuk mengatasi hambatan. (5) Keyakinan akan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. (Harnyoto et al., 2020)
3.	<i>Self esteem</i>	penilaian diri yang diungkapkan melalui sikap negative serta positive	(1) Perasaan Menghormati Diri (2) Perasaan Aman (3) Perasaan Mampu (4) Perasaan Diterima (5) Perasaan Berharga (Rafiditya & Syarifuddin, 2020)
4.	<i>Self leadership</i>	Pemahaman tentang pengaruh diri mencakup kesadaran individu terhadap bagaimana pikiran, sikap, dan keyakinan mereka secara alami memotivasi tindakan dalam pekerjaan.	(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>	pandangan jika hasil yang diperoleh disebabkan oleh faktor-faktor internal seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha pribadi.	(1) Menyukai kerja keras (2) Selalu berusaha menemukan solusi untuk masalah. (3) Memiliki inisiatif tinggi (4) Selalu mencoba berpikir seefektif mungkin (1) Berkeyakinan jika usaha diperlukan untuk meraih keberhasilan (Subhan et al., 2019)
6.	<i>Eksternal Locus of Control</i>	Pandangan jika hasil yang didapatkan, baik baik maupun buruk, ditentukan oleh faktor-faktor luar seperti	(1) keberuntungan (2) kesempatan (3) takdir (Subhan et al., 2019)

		kesempatan, keberuntungan, dan takdir, bukan oleh usaha atau tindakan individu sendiri.	
--	--	---	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji regresi linear berganda digunakan guna mencari pengaruh antar variabel. Data diolah menggunakan program SPSS 21.00, dan hasil analisis ada di 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)	0,518	3,724	0,000	0,213
<i>Self Leadership</i> (X ₃)	0,399	2,017	0,006	0,115
<i>Internal Locus of Control</i> (X ₄)	0,365	2,688	0,004	0,297
<i>Eksternal Locus of Control</i> (X ₄)	0,743	2,061	0,002	0,418
Konstanta : 5,417	F. Ratio		: 40,264	
R square : 0,659	Prob.		: 0,000	
Multiple R : 0,812	n		: 110	

Studi ini menguji pengaruh self leadership, self efficacy, internal locus of control, self esteem, serta eksternal locus of control terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan analisis regresi. Nilai t hitung dari tiap variabel prediktor dibandingkan dengan nilai t tabel pada df = 104, sesuai dengan jumlah sampel. Arfan et al. (2021) menunjukkan jika self efficacy memiliki hubungan dengan kinerja, dengan menyoroti jika keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan mempengaruhi hasil kerja. Penelitian dilakukan guna memperoleh pemahaman tentang kontribusi relatif masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai.

- 1) T hitung pada variabel self efficacy (2,102) menunjukkan jika ada pengaruh signifikan antara self efficacy dengan kinerja secara parsial, dengan Ha diterima dan Ho ditolak.
- 2) Variabel self esteem memiliki nilai t hitung (3,724), menegaskan pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Ha diterima.
- 3) Self leadership memiliki nilai t hitung (2,017), menunjukkan pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja pegawai, sehingga Ha diterima.
- 4) t hitung variabel internal locus of control (2,688); menunjukkan adanya pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja pegawai, dengan Ha diterima.
- 5) Eksternal locus of control dengan t hitung (2,061), menandakan pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja pegawai, sehingga Ha diterima.

Pengujian menggunakan nilai F hitung terhadap nilai F tabel pada df (5, 104). F hitung bernilai 40,264; melebihi dari nilai F tabel senilai 4,40. Ho ditolak, menunjukkan jika variabel-variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh kelima variabel (self esteem, internal locus of control, self efficacy, self leadership, dan eksternal locus of control) terhadap kinerja pegawai adalah senilai 81,2%. Artinya, 81,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat

dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, senilai 18,8% (100% - 81,2%) dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Pada Tabel 2, variabel eksternal locus of control memiliki koefisien regresi terbesar, menandakan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dibandingkan variabel lainnya. Nilai t hitung dan R2 parsial yang tinggi maka untuk variabel ini menguatkan temuan tersebut, dengan kontribusi senilai 41,8% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

2. Pembahasan

a. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Semakin tinggi tingkat Self Efficacy, semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi senilai 0,250 menunjukkan jika tiap kenaikan satu unit dalam Self Efficacy dapat meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,250 satuan, apabila variabel lain di model regresi tetap. Temuan ini mengkonfirmasi jika Self Efficacy mempengaruhi kinerja pegawai secara positif serta signifikan.

Koefisien determinasi parsial (r) untuk Self Efficacy senilai 0,263 menunjukkan jika variabel ini dapat menjelaskan 26,3% dari variasi perubahan yang terjadi dalam kinerja pegawai. Ini mengindikasikan adanya korelasi senilai 26,3% antara tingkat Self Efficacy dan kinerja pegawai, diasumsikan jika variabel lain dalam model regresi tetap tidak berubah. Dengan demikian, peningkatan tingkat Self Efficacy yang lebih tinggi secara signifikan terkait dengan peningkatan kinerja pegawai senilai 26,3% dalam analisis tersebut.

Pengujian koefisien regresi pada variabel Self Efficacy menunjukkan jika dengan menggunakan uji dua arah pada taraf signifikansi 5%, thitung untuk variabel Self Efficacy adalah 2,102. Nilai ini melebihi ttabel pada taraf kepercayaan 5% yang senilai $\pm 1,980$. Menurut hasil pengujian, variabel Self Efficacy secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Koefisien regresi untuk variabel Self Efficacy tidak sama dengan 0 pada tingkat signifikansi 5%, menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan.

Penelitian (Harnyoto et al., 2020) yang menyoroti pentingnya self efficacy dalam pengaruhnya terhadap perilaku, motivasi, dan kinerja seseorang. Self efficacy mencerminkan mencapai tujuan, keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, dan mengatasi tantangan yang mungkin dihadapi. Dengan kata lain, self efficacy mempengaruhi bagaimana seseorang mengatur pikiran dan tindakan mereka dalam mencapai hasil.

Self efficacy sangat penting dalam konteks pekerjaan karena berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja individu. Kehilangan minat pada pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kualitas proses dan hasil kerja. Self efficacy mencerminkan evaluasi individu terhadap kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Tingkat self efficacy yang tinggi mendorong individu untuk mengatasi hambatan, mengambil inisiatif, dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan komitmen terhadap tujuan organisasi atau pribadi (Nurul Hikmah et al., 2021).

Self efficacy diartikan sebagai penilaian terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien serta mengatasi tantangan. Self efficacy memegang peran krusial karena meningkatkan keyakinan individu terhadap

kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik. Self efficacy membentuk persepsi individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan tindakan yang tepat dan efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Aisyiyah et al., 2022).

Self efficacy yang tinggi penting dalam mengembangkan kinerja karyawan karena meningkatkan motivasi dan komitmen dalam menjalankan tugas. Tingkat self efficacy juga memengaruhi cara seseorang merencanakan, mengatur, dan mengeksekusi pekerjaan mereka. Pengembangan self efficacy di tempat kerja penting untuk meningkatkan kinerja individu secara menyeluruh, melalui peningkatan motivasi, sikap terhadap tugas, dan respons terhadap tantangan kerja. (Andriyani, 2017), (Setyawan, 2017), (Noviawati, 2016).

b. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel self esteem (X2) dengan tanda positif, artinya jika self esteem meningkat, kinerja pegawai juga meningkat. Koefisien regresi 0,518 menunjukkan jika tiap kenaikan satu unit self esteem akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,518 satuan, diasumsikan variabel lain konstan.

Koefisien determinasi parsial mengukur pengaruh tiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien parsial (r) untuk self esteem adalah 0,213, yang berarti self esteem menjelaskan 21,3% variasi kinerja pegawai dengan variabel lain konstan. Self esteem mempunyai korelasi signifikan dengan kinerja pegawai senilai 21,3%.

Pengujian menggunakan uji t untuk koefisien regresi variabel self-esteem menunjukkan bahwa self-esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,724 melebihi nilai t tabel dengan signifikansi 5%, yaitu $\pm 1,980$. Artinya, peningkatan self-esteem berhubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai berdasarkan hasil pengujian

Berdasarkan (Rafiditya & Syarifuddin, 2020) jika individu dengan self esteem tinggi cenderung mempunyai kinerja lebih baik daripada yang memiliki self esteem rendah. Ini mengindikasikan jika self esteem berpengaruh secara signifikan pada kinerja seseorang, memperkuat keyakinan jika sikap positif terhadap diri sendiri dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian individu, termasuk dalam konteks kerja. Berdasarkan (Khaer & Nursyafitri, 2017) menunjukkan jika *Self esteem* tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik daripada self esteem rendah.

Self-esteem yang tinggi membantu meningkatkan keyakinan dalam mengatasi tantangan, mengambil inisiatif, dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja (Khaer & Nursyafitri, 2017). Memperhatikan dan mengembangkan self-esteem dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Self-esteem yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mempengaruhi motivasi, ketahanan terhadap kegagalan, respon terhadap umpan balik, dan tingkat kepuasan kerja.

c. Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel self leadership (X3) memiliki koefisien positif dalam regresi, menunjukkan jika peningkatan self leadership berhubungan dengan peningkatan kinerja. Koefisien regresi senilai 0,399 mengindikasikan jika tiap kenaikan satu unit dalam self leadership akan meningkatkan kinerja senilai 0,399 satuan, dengan variabel lain diasumsikan konstan. Hasil ini menunjukkan jika peningkatan self leadership secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam analisis tersebut.

Koefisien determinasi parsial (r) untuk variabel self leadership (X3) adalah 0,115, yang mengindikasikan jika variabel self leadership menjelaskan 11,5% variasi

perubahan dalam kinerja pegawai, diasumsikan variabel lain dalam model regresi konstan. Perubahan dalam self leadership secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, dengan 11,5% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel self leadership.

Variabel Self Leadership (X3) signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t dua arah yang dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai thitung untuk self leadership adalah 2,017, melebihi nilai ttabel senilai $\pm 1,980$. Hal ini menunjukkan jika kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan jika koefisien regresi self leadership sama dengan 0. Implikasinya, self leadership memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model regresi yang digunakan, dengan perubahan dalam self leadership dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Berdasarkan Sustiyatik, Ridwan, Pamungkas, & Kadir (2019) manajer yang menerapkan manajemen situasional self leadership dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kesuksesan kerja. Menurut Rachmawati et al. (2018) mengemukakan jika self leadership mempengaruhi kinerja karyawan. Keduanya menemukan jika semakin tinggi tingkat self leadership seseorang, semakin tinggi juga kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut.

Praktik self-leadership mendukung strategi efektif dalam mencapai tujuan individu dan organisasional, serta meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan (Dessyarti, 2019). Kepemimpinan self-leadership memungkinkan pemimpin untuk mengelola potensi diri tanpa arahan langsung, mengidentifikasi serta mengembangkan kemampuan pribadi secara optimal.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan diri sendiri, yang mencakup kemampuan memahami diri, mengelola diri, dan memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas-tugas. Individu dengan kemampuan self leadership yang baik cenderung berdampak positif bagi kinerja dalam organisasi (Jusriadi et al., 2021). Demikian pula Dewi et al. (2021) menyimpulkan jika semakin baik self leadership seseorang, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan individu untuk memimpin dirinya sendiri secara efektif memiliki dampak positif terhadap pencapaian hasil kerja individu dalam lingkungan organisasional.

Kepemimpinan diri yang kuat dan pola pikir berkualitas berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Individu dengan kepemimpinan diri yang baik cenderung bertujuan membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan (Putra, R.A., & Trinanda, 2021).

Pemimpin yang memiliki kesadaran untuk mengembangkan potensi diri secara pribadi dan profesional, serta mampu mengelola motivasi dan waktu dengan efisien. Dengan menerapkan self-leadership, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim dalam organisasi secara positif, mengarah pada pencapaian hasil kerja yang lebih optimal (Muljono et al., 2015), (Dessyarti, 2019).

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

Internal locus of control (X4) memiliki tanda positif, menunjukkan hubungan positif antara internal locus of control dengan kinerja. Artinya, peningkatan internal locus of control akan meningkatkan kinerja. Koefisien regresi senilai 0,365 berarti tiap kenaikan satu unit internal locus of control, maka kinerja akan meningkat senilai 0,365 unit, diasumsikan variabel lainnya konstan.

Koefisien parsial (r) untuk internal locus of control adalah 0,297. Hasil tersebut menunjukkan jika internal locus of control dapat menjelaskan 29,7% dari variasi

perubahan kinerja pegawai, menunjukkan adanya korelasi yang cukup besar antara kedua variabel. Internal locus of control berpengaruh dengan signifikan pada kinerja pegawai, menjelaskan sekitar 29,7% dari variasi dalam kinerja tersebut.

Pengujian signifikansi koefisien regresi untuk variabel internal locus of control (X4) dilakukan melalui uji t dua arah pada signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan thitung senilai 2,688, sedangkan ttabel adalah $\pm 1,980$. Karena thitung melebihi ttabel, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan koefisien regresi sama dengan 0 ditolak. Hasil uji t menegaskan jika internal locus of control mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan (Wahyuni et al., 2016) jika Individu dengan internal locus of control yakin jika di dalam dirinya mempunyai kendali atas tindakan yang dilakukan. Mereka lebih termotivasi oleh keyakinan jika usaha mereka berdampak langsung pada hasil yang dicapai. Mereka menikmati kompetisi sebagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan bekerja lebih rajin untuk mencapai tujuan. Mereka merasa dikejar waktu untuk efisiensi dan selalu berusaha untuk belajar dan berinovasi.

Internal locus of control memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu dalam konteks profesional. Individu dengan internal locus of control yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat dalam kemampuan mereka, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik (Abdurrahman et al., 2019).

e. Pengaruh Eksternal Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai

Variabel eksternal locus of control (X4) yang memiliki tanda positif menunjukkan hubungan positif antara kinerja dan tingkat eksternal locus of control. Tingkat eksternal locus of control yang semakin tinggi pada diri seseorang, maka kinerja yang dapat dicapai juga meningkat. Koefisien regresi 0,743 menjelaskan jika tiap kenaikan satu unit dalam variabel eksternal locus of control akan mengakibatkan peningkatan senilai 0,743 satuan dalam kinerja, diasumsikan bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial (r) untuk variabel eksternal locus of control senilai 0,418 menjelaskan jika variabel ini mampu menjelaskan sebanyak 41,8% dari variasi perubahan kinerja pegawai. Asumsi yang digunakan adalah jika variabel lain dalam model analisis konstan atau tidak berubah. Locus of control eksternal mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan kinerja pegawai, yang berarti jika perubahan dalam tingkat eksternal locus of control secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam kinerja mereka.

Variabel eksternal locus of control (X4) diuji menggunakan uji t dua menggunakan signifikansi 5% untuk menilai apakah koefisien regresinya berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Nilai thitung untuk variabel eksternal locus of control ialah 2,061, sementara nilai ttabel dengan signifikansi 5% adalah $\pm 1,980$. Dengan thitung yang melebihi ttabel, dapat disimpulkan jika variabel eksternal locus of control mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, perubahan eksternal locus of control bisa berpengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan, sesuai dengan temuan dari analisis regresi yang dilakukan.

Berdasarkan (Andini et al., 2019) jika *eksternal Locus Of Control* memiliki hubungan signifikan dengan meningkatnya kinerja. Auditor dengan Locus of Control eksternal cenderung lebih mematuhi prosedur, menerima pengawasan, dan termotivasi oleh faktor eksternal seperti regulasi dan penghargaan. Penelitian oleh Arini & Ariyanto (2018) menunjukkan jika Locus of Control mempengaruhi kinerja auditor, baik internal maupun eksternal. Auditor dengan Locus of Control internal mempercayai bahwa

mereka dapat mengontrol hasil pekerjaan mereka, yang meningkatkan rasa kepuasan kerja dan motivasi.

Locus of Control internal berdampak positif dengan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja auditor Locus of control internal memengaruhi kinerja auditor dengan meningkatkan keyakinan mereka dalam mengendalikan hasil pekerjaan melalui kemampuan dan usaha. Auditor dengan locus of control internal cenderung lebih bertanggung jawab, serta lebih berinisiatif, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. (Arini & Ariyanto, 2018).

f. Pengaruh Antara *Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Self Leadership*, *Internal Locus of Control* dan *Eksternal Locus of Control* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keenam menyatakan jika self efficacy (X1), self esteem (X2), self leadership (X3), internal locus of control (X4), dan eksternal locus of control (X5) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel pada derajat kebebasan (df) (5) (104). Hasil menunjukkan jika nilai F hitung senilai 40,264 melebihi F tabel senilai 4,40 pada df (5) (104). Karena F hitung melebihi F tabel, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti jika self leadership, internal locus of control, self efficacy, self esteem, dan eksternal locus of control secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kelima variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah senilai 81,2%,.

Pengaruh internal locus of control, self-efficacy, eksternal locus of control, self-esteem, serta self-leadership secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Self-efficacy meningkatkan motivasi dan usaha pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan. Self-esteem memberi rasa percaya diri yang mendorong pegawai mengatasi tantangan dengan efektif. Self-leadership membuat pegawai lebih proaktif dan mampu mengelola pekerjaan dengan baik. Internal locus of control membuat pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan, sementara eksternal locus of control membantu pegawai menerima umpan balik dan mengikuti prosedur yang ada. Kombinasi ini menciptakan lingkungan yang memotivasi, percaya diri, proaktif, dan adaptif, sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Self-leadership adalah kemampuan individu untuk mengelola dan memotivasi diri sendiri tanpa bergantung pada bantuan eksternal. Hal ini meningkatkan tanggung jawab dan inisiatif pegawai dengan memungkinkan mereka menetapkan dan mencapai tujuan pribadi, mengatur waktu, serta memonitor kemajuan mereka sendiri. Internal locus of control ialah keyakinan pada diri individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan kehidupannya sendiri, yang mendorong sikap proaktif dan adaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja karena mereka merasa bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka. Di sisi lain, eksternal locus of control dapat mempengaruhi kinerja dengan memberikan keyakinan jika faktor eksternal memengaruhi kesuksesan mereka, yang bisa memotivasi mereka untuk mengikuti prosedur atau menghambat inisiatif dalam situasi yang tidak terstruktur. Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, motivasi intrinsik, dan kinerja optimal bagi pegawai.

KESIMPULAN

Faktor-faktor self esteem, self efficacy, internal locus of control, self leadership, dan eksternal locus of control berpengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku. Kelima faktor tersebut secara

bersama-sama memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di institusi tersebut.

BIBLIOGRAFI

- 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., Sapurtra, Prayekti, Epsilandri, & Septriyarini. (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-Procceding 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>

Copyright holder:

Tehubijuluw Zacharias, Samson Laurens (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

