

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

oleh

Muh. Subhan¹, Haeruddin Saleh², Muthar Sapiri³

¹Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Bosowa

^{2,3}Dosen Pasca Sarjana Universitas Bosowa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan daerah Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan *Locus of Control* berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu : Suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator Kedisiplinan petugas pelayanan, Tanggung jawab petugas pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, Kesopanan dan keramahan petugas, berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dari hasil analisa korelasi *product moment* diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar dengan kategori Kuat.

Kata kunci: *Locus of control*, dan Kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya (Abdullah, 2003; Anak, 1995; Marcella, 2004; Soegandhi & Sutanto, 2013; Suryana, 2011). Oleh karena itu, keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Untuk itu Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas-aktivitas organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, pelatihan, motivasi pegawai, penilaian, peningkatan kedisiplinan dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber

daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Akib, 2008; Dharma & Akib, 2009; Ismail, Sulur, Akib, & Salam, 2016; Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014).

Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada

masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*) (Azizy, 2007). Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Azizy, 2007; Moeljono, 2003; Nurbarani, 2009; Saputra, 2014).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Pemerintahan dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategis dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Dinas pendidikan sebagai institusi yang berwenang dalam mengelola dan melaksanakan pendidikan bagi anak bangsa, berperan sebagai transformer budaya terhadap pengembangan amanat dan pemegang estafet pemerintahan dimasa yang akan datang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi

Sulawesi Selatan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan di lingkup Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 27 s/d 31 Maret 2017. Ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu (1) beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih banyaknya pegawai suka melalaikan pekerjaannya. (2) beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi diluar dari urusan kantor. Misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. (3) kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang deadline, dan perlunya waktu cukup lama ketika masyarakat yang ingin mengurus berkas yang bersangkutan dengan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis dan mengadakan interpretasi tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan angket berskala *Likert* yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel.

Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 125 pegawai, sedangkan jumlah pegawai yang menjadi sampel adalah 25 orang. Peneliti mengambil 20% dari jumlah populasi 125 pegawai dengan menggunakan teknik *Proportionate Random Sampling* sebanyak 25 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui pengamatan

(observasi), angket (kuesioner), dan dokumentasi. Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan analisis statistik deskriptif dan rancangan analisis statistik inferensial.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai, digunakan instrument angket sebagai teknik pengumpulan data untuk variable X sebagai variable *Locus of Control* dan nilai angket untuk variable Y sebagai Kinerja Pegawai. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis, maka dilakukan uji kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistic serta perangkat lunak komputer dengan Program Statistical Standar Solution (SPSS) yang dianggap relevan untuk analisis data yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memperoleh pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kotama Makassar, maka kedua variable dibuatkan table frekuensi dan persentase. Variable budaya organisasi diukur dengan menggunakan kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, sangat tidak baik. Sedangkan variabel kinerja pegawai diukur dengan kategori yang sama yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, sangat tidak baik.

a. *Locus of Control*

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran *Locus of Control* pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel *Locus of Control*. Variabel budaya organisasi terdiri dari atas 5 (lima) indikator yaitu: (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. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 (*terlampir*).

Selanjutnya, ketujuh indikator *Locus of Control* akan diuraikan sebagaimana berikut:

1) Suka Bekerja Keras

Pegawai memiliki dorongan untuk terus bekerja keras seperti berkeaktifan dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Menguasai pemahaman bekerja keras dan keberanian mengambil resiko menjadi indikator variabel *Locus of Control* berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 82,6 persen.

2) Memiliki Inisiatif yang Tinggi

Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan. Memiliki inisiatif yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik menjadi indikator *Locus of Control* yang berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 89,7 persen.

3) Berorientasi Pada Pemecahan Masalah

Pegawai Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah serta mampu memajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai. Menguasai pemahaman berorientasi pada pemecahan masalah menjadi indikator variabel *Locus of Control* berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 91,2 persen.

4) Berusaha

Pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Berusaha berorientasi untuk berhasil menjadi indikator variabel *Locus of Control* berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 89,4 persen.

5) Stabil

Pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar memiliki dorongan untuk terus selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja

menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin menjadi indikator variabel *Locus of Control* dengan kategori sangat baik berada pada tingkat persentase 86,00 persen.

b. Deskripsi Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi selatan. data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil angket penelitian dengan variabel kinerja pegawai. Pada variabel kinerja pegawai yang menjadi indikator terdiri dari 4 (empat) yaitu: (1) Kedisiplinan petugas pelayanan, (2) Tanggung jawab petugas pelayanan, (3) Kemampuan petugas pelayanan, (4) Kesopanan dan keramahan petugas. Selanjutnya, keempat indikator variabel kinerja pegawai akan diuraikan pada table 2 (*terlampir*)

1) Kedisiplinan Petugas Pelayanan

Pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar mampu konsisten dalam bekerja terutama dalam hal kedisiplinan waktu kerja. Datang, istirahat, sampai waktu pulang harus sesuai dengan waktu kerja yang telah dijadwalkan sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik. Pegawai dengan menerapkan kedisiplinan petugas pelayanan menjadi indikator variabel kinerja pegawai dengan kategori sangat baik berada pada tingkat persentase 83,04 persen.

2) Tanggung Jawab Petugas Pelayanan

Pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar mampu memiliki kepekaan dengan penuh rasa tanggung jawab. Pegawai yang mampu bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsinya merupakan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Kerja yang baik akan sangat dibutuhkan dalam organisasi. faktor tanggung jawab menjadi indikator dengan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,21 persen.

3) Kemampuan Petugas Pelayanan

Pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar memiliki sumber daya manusia yang baik dengan pengetahuan yang luas dibidang

dimana ia ditempatkan serta memiliki pengetahuan dibidang-bidang yang lain. Sehingga ketika mendapatkan pekerjaan baik pekerjaan yang sering dikerjakan maupun pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan mampu diselesaikan dengan baik. Meskipun dalam bekerja pegawai terkadang mendapatkan masalah, hal tersebut dapat diatasi dengan baik. Adanya faktor kemampuan petugas pelayanan menjadi indikator variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 78,69 persen.

4) Kesopanan Dan Keramahan Petugas.

Pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar mampu memberikan pelayanan secara sopan dan ramah kepada pihak yang dilayani maupun sesama rekan kerja dan kepada pimpinan. Agar pihak yang dilayani tersebut merasa senang dan nyaman ketika dilayani serta merasakan kepuasan kinerja dari organisasi tersebut. Memiliki sifat Kesopanan dan keramahan petugas menjadi indikator variabel kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan persentase 89,78 persen.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa korelasi product moment yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar, hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “ Diduga ada pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar.”. dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh kuat. Pendapat ini menjelaskan bahwa jika *Locus of Control*, termasuk di dalamnya faktor-faktor yang mengarahkan perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dharma & Akib, 2009) yaitu ; Suka bekerja keras; memiliki inisiatif; Selalu berusaha; berfikir efektif; dan selalu berusaha. Bahwa beberapa faktor *Locus of Control* tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Namun dalam realita dilapangan, terdapat masih banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor sarana dan prasarana kantor, besaran gaji dan lain-lain yang tidak

diselidiki dalam penelitian ini, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

D. KESIMPULAN

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah : (1) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dengan *locus of control* yang dilakukan oleh pegawai, meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. (2) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar, dengan memiliki suka bekerja keras, punya inisiatif yang tinggi, berusaha memecahkan masalah, berfikir efektif dalam bekerja, dan selalu berusaha dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Ristek Dikti yang telah memberikan bantuan pendanaan dalam pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, M. Tatang. 2010. *Skala Likert: Penggunaan dan Analisis Datanya*. <http://tatangmanguny.wordpress.com/>. Diakses tanggal 9 Februari 2017.
- Alan, Webb. 2010. *Factors Affecting Goal Difficulty and Performance When Employees Select Their Own Performance Goals: Evidence from the Field*. *Journal of Management Accounting Research*. 22(1).
- Anakwe, Uzoamaka P, James C Hall, and Susan M.Schor, (2000). *Knowledge-Related Skill and Effective Management*. *International Journal of Manpower*, 21 (77): 566–579, @ MCB University Press.
- Byars, Lloyd Byars dan Rue, Leslie W. 2005. *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill Companies.
- Colquitt, J.A.; Scott, B.A.; & LePine, J.A. 2007. *Trust, trust worthiness, and trust propensity: a meta analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance*. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, pp. 909-927.
- Dahlan, Ahmad. 2014. *Populasi dan Sampel Penelitian*. <http://www.eurekapendidikan.com/2014/10/Populasi-dan-sampel-penelitian/>. Diakses pada tanggal 31 Oktober 2017.
- Debora. 2006. “*Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8 (2): 61-71.
- Dimitriades, Z. S. 2006. *Customer satisfaction , loyalty and commitment in service organizations Some evidence from Greece*. *Management Research News*, 2912, 782–800. <http://doi.org/10.1108/01409170610717817>
- Emily J. Haas, Patrick L. Yorio, 2019. *The role of risk avoidance and locus of control in workers’ near miss experiences: Implications for improving safety management systems*. [Journal of Loss Prevention in the Process Industries](https://doi.org/10.1080/00140139.2019.1619999). *Volume 59*, May 2019, Pages 91-99
- Friedman & Schustack, M.W. 2008. *Kepribadian, Teori Klasik dan Riset Modern*. Jilid 2. Penerjemah Benedicte Widyasinta. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hansen dan Mowen. 2011. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta. Salemba Empat
- Humas Menpan. 2016. *Wujudkan Pemerintahan Kelas Dunia Tak Bisa Toleransi PNS Asal Kerja*. [online]. <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/4492-wujudkan-pemerintahan-kelas-dunia-tak-bisa-toleransi-pns-asal-kerja> [8 Maret 2016]
- John James Cater, Roland E. Kidwel, 2014. *Function, governance, and trust in successor leadership groups in family firms*. *Journal of Family Business Strategy*. *Volume 5, Issue 3, September 2014, Pages 217-228*
- Kathleen Boies, John Fiset and Harjinder Gill. 2015. *Communication and trust are*

- key: *Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. [The Leadership Quarterly](#), Volume 26, Issue 6, December 2015, Pages 1080-109*
- Kline, Rex B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th edition. New York: McGrawHill/Irwin
- Mahajan, Neha dan Jasdeep Kaur. 2012. *Relation Between Locus of Control of College Teachers and Their Job Satisfaction. International Journal of Applied Psychology*, vol. 2, pp. 98103.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah WIDYA. Vol. 2 No. 1.
- Malte Preuss, Juliane Hennecke, 2018. *Biased by success and failure: How unemployment shapes locus of control. [Labour Economics](#), Volume 53, August 2018, Pages 63-74*
- Pia Pinger, Sebastian Schäfer, Heiner Schumacher, 2018. *Locus of control and consistent investment choices. [Journal of Behavioral and Experimental Economics](#), Volume 75, August 2018, Pages 66-75*
- Raminta Pučetaiė. 2014. *Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust. [Procedia - Social and Behavioral Sciences](#), Volume 156, 26 November 2014, Pages 231-235*
- Saleh, Haeruddin. 2017. *Development Of Agropolitan Area Based On Local Economic Potential (A Case Study: Belajen Agropolitan Area, Enrekang District)*. Asian Journal of Applied Sciences.(1) (2017). Pp. 73-88.
- Saleh, Haeruddin, dkk. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Kabupaten Takalar*. Indonesian Journal Of Business and Management. Makassar. Jilid 1. Hal 64-74.
- Spreitzer, G.M. 2007. *Taking Stock : A Review of more than twenty years of research on empowerment at work*. (online). Tersedia : [http://webuser.busu.ich.edu/spreitze/Empowerment andSelf-management .pdf](http://webuser.busu.ich.edu/spreitze/Empowerment andSelf-management.pdf)
- Sujarweni, V. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparmi, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang, Media ekonomi dan manajemen*, vol 21, no 1.
- Yakin, Mustafa dan Oya Erdil. 2012. *Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effectson Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. Social and Behavioral Sciences*, vol 58, pp.370 – 378.
- Vathsala Wickramasinghe and Ruvini Widyaratne. 2012. *Effect of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanism on knowledge sharing in project teams*. The journal of information and knowledge management system. Emerald Group Publishing. 42 (2). Pp. 214-136.
- Xisi Yang , Anja Weber. 2019. *Who can improve the environment—Me or the powerful others? An integrative approach to locus of control and pro-environmental behavior in China. [Resources, Conservation and Recycling](#), Volume 146, July 2019, Pages 55-67*

Lampiran

Tabel 1. Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel *Locus of Control*

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Suka bekerja keras	558	675	82,6	Sangat baik
2	meiliki inisiatif yang tinggi	606	675	89,7	Sangat baik
3	Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah	616	675	91,2	Sangat baik
4	selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin	581	675	86,0	Sangat baik
5	selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	604	675	89,4	Sangat baik

Sumber : Hasil olahan data, 2019

Tabel 2. Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	N	N	%	Kategori
1	Kedisiplinan petugas pelayanan	764	920	83,04	Sangat baik
2	Tanggungjawab	784	920	85,21	Sangat baik
3	Kemampuan	724	920	78,69	Baik
4	Kesoponan	826	920	89,78	Sangat baik

Sumber : Data diolah kembali, 2019