

Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Moderating

Divani Tara ^{1*}, Bella Pavita Yolanda¹, Sri Wulandari ¹

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
JL.Kapten Muctar Basri No.3

*E-mail : bellapavitay@gmail.com

ABSTARK

Pada PT. Pins Indonesia berdasarkan hasil survei dan wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Pins Indonesia, maka diperoleh hasil yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lama bekerja terjadi antara lain terlihat dari kinerja pegawai dipengaruhi dari beberapa pegawai yang merasa masih kurangnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang cukup banyak dan juga adanya kelalaian pegawai pada saat memberikan pelayanan, pegawai juga tidak disiplin yang merupakan salah satu gambaran kinerja seorang pegawai. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh loc dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan self esteem sebagai variabel moderating di pt pins indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Hasil pengujian menunjukkan variabel locus of control mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil variabel locus of control dan kepuasan kerja tidak dimediasi oleh self esteem. akibat dari self esteem yang tidak dapat memediasi loc dan kepuasan kerja, maka tidak adanya dorongan karyawan utk yakin akan kemampuannya.

Katakunci : Locus Of Control , Kepuasan Kerja , Kinerja Karyawan , Self Esteem

ABSTRACT.

At PT. Pins Indonesia based on the results of surveys and interviews found several problems that occurred at PT. Pins Indonesia, the results obtained relating to work motivation, job satisfaction and length of work occurred, among others, as seen from employee performance influenced by several employees who felt that there was still a lack of employees to complete quite a lot of work and also the existence of employee negligence when providing services, employees also undisciplined, which is one description of an employee's performance. The purpose of this article is to find out how location and job satisfaction influence performance with self-esteem as a moderating variable at PT Pins Indonesia. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The test results show that the locus variable of control has an influence on performance. The research results show that the job satisfaction variable has an influence on employee performance. Meanwhile, the results of the variables locus of control and job satisfaction are not mediated by self-esteem. As a result of self-esteem which cannot mediate location and job satisfaction, there is no encouragement for employees to be confident in their abilities.

Keywords: Locus of Control, Job Satisfaction, Employee Performance, Self Esteem

DOI: <https://doi.org/10.55983/inov.v2i3.422>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan atau SDM merupakan satu-satunya asset perusahaan yang hidup disamping asset lainnya. Aset SDM memiliki ciri khas tersendiri yang dapat mengelola asset lainnya, maka asset ini memberikan sumbangan kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto, 2010). SDM perlu dikelola dengan baik sehingga penting memiliki manajemen tersendiri. Manajemen SDM penting bukan hanya bagi manajer di bagian *Human Relation*, namun juga bagi seluruh manajer di semua bagian sehingga diperlukan kemampuan untuk mengelola SDM dengan baik dan benar (Hanggraeni, 2012). Manajemen SDM sendiri memiliki peran penting dalam perusahaan seperti (1) melakukan analisis jabatan, (2) merencanakan kebutuhan tenaga kerja, (3) menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi dan insentif, (4) menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan mutasi, (5) mengatur program pendidikan, Latihan, dan penilaian prestasi, dan (6) membangun komitmen kerja (Larasati, 2018).

Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukannya. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output. Menurut hasil penelitian Yang (Shahzadi, 2014) terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat diverifikasi. Demikian pula dia menegaskan bahwa organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan langsung berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat. Kinerja karyawan dan mengungkapkan bahwa pengakuan dan penghargaan dan penghargaan kinerja karyawan mengarahkan diskriminasi antara produktivitas karyawan. Moral dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja organisasi dan sistem manajemen penghargaanannya. Indikator kinerja karyawan diukur dari:

Kualitas Pekerjaan (Quantity of Work) , Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) , Kemandirian (Dependability) , Inisiatif (Initiative) , Adaptabilitas (Adaptability). Untuk memuaskan pelanggan, perusahaan melakukan banyak usaha tetapi tidak memperhatikan kepuasan karyawan. Tetapi faktanya pelanggan tidak akan puas sampai kinerja karyawan baik. Karena jika karyawan puas, mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan sehingga pada akhirnya pelanggan akan puas. Kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak usaha dan dengan demikian kinerja pada akhirnya akan meningkat (Azar dan Shafighi, 2013).

Kinerja Karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Ada lima praktik utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hameed, 2011): Otonomi pekerjaan, dukungan organisasi, pelatihan, keadilan Distributif, Keadilan Prosedural

Menurut studi Hawthorne, dan banyak penelitian lain yang bekerja pada produktivitas pekerja menyoroti fakta itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, dan dengan demikian retensi pekerjaan tertinggi mereka yang tidak senang dengan pekerjaannya (Elnaga, 2013). Selain itu, dinyatakan bahwa karyawan lebih cenderung turnover jika mereka tidak puas dan karenanya kehilangan motivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik. kinerja karyawan adalah lebih tinggi pada pekerja yang bahagia dan puas dan manajemen merasa mudah untuk memotivasi karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai perusahaan target. (Kinicki dan Kreitner, 2007). Karyawan hanya bisa puas ketika mereka merasa dirinya kompeten melakukan pekerjaan mereka, yang dicapai melalui program pelatihan yang lebih baik.

Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) Self esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah self esteem. Robbins dan Judge (dalam Hidayat dan Setiawan, 2016) mendefinisikan self esteem sebagai tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia.

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

Perasaan aman (Feeling of Security), Perasaan menghormati diri (Feeling of Identity), Perasaan diterima (Feeling of Belonging), Perasaan mampu (Feeling of Competence). Menurut (Triana et al., 2021) mengartikan bahwa *Locus Of Control* sebagai tingkat kepercayaan paling tinggi dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib dan masa depan mereka sendiri, dimana hal ini akan menjadi upaya mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab, mendapatkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. *Locus Of Control* adalah merupakan cara pandang seorang pada suatu peristiwa mengenai kemampuannya untuk mengontrol kejadian padanya, baik yang datang secara internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat mengatasi permasalahan yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan kemampuan berpikir konseptual. Motivasi internal dan motivasi eksternal dapat mempengaruhi *Locus Of Control* seseorang.

Locus of control dan keterkaitannya dengan kinerja pertama kali diteliti oleh Julien Rotter. Hasil yang baik merupakan harapan dari seluruh orang pada setiap kinerja yang dilakukan. Kesuksesan hasil kinerja dapat dilihat dari produk, usaha yang dikerjakan, keterampilan dan keberuntungan setiap orang yang melakukannya. Situasi dan pribadi itu sendiri memiliki kontribusi pada *locus of control*. Locus of control tersidiri dari konsep locus of control—internal dan lokus kontrol eksternal. Orang yang berorientasi internal percaya bahwa hasil pribadi adalah sebagai hasil dari keterampilan dan kerja keras. Mereka yang berorientasi eksternal percaya bahwa hasil pribadi adalah hasil dari keberuntungan, takdir, takdir, atau perilaku orang lain. Namun jika locus of control dalam diri tidak seimbang dan hanya fokus pada satu sumber, dapat menjadi perhatian khusus. Orientasi eksternal yang

kuat mungkin terkait dengan sikap apatis atau putus asa. Orientasi internal yang kuat dapat menyebabkan orang merasa bertanggung jawab secara pribadi atas semua peristiwa, termasuk peristiwa yang tidak dapat mereka kendalikan (misalnya, cuaca, keadaan ekonomi negara mereka (dalam Santokhie dan Lipps, 2020)).

Locus of control menurut Shannak dan Al thaher (dalam Mapuranga et al 2021) merupakan sejauh mana orang merasa memiliki kekuasaan atas kejadian yang dipengaruhi oleh mereka. Konsep lokus kendali kerja adalah sifat kepribadian. Sejak Teori Pembelajaran Sosial Rotter dikonseptualisasikan locus of control dianggap sebagai variabel penting dalam sebuah organisasi. Sejauh mana pekerja merasa mereka memiliki kekuasaan atas nasib mereka di tempat kerja disebut sebagai locus of control. Locus of control diidentifikasi sebagai ciri kepribadian, dan work locus of control digambarkan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat mempengaruhi hasil secara pribadi. Keyakinan bahwa seseorang memiliki otoritas atas lingkungan kerja untuk rangsangan dan hasil dikenal sebagai work locus of control. Selanjutnya, locus of control digambarkan sebagai “keyakinan yang tersebar luas tentang kemampuan seseorang untuk mengontrol kejadian di tempat kerja. Locus of control secara eksplisit berkaitan dengan insentif atau hasil di tempat kerja, seperti promosi, bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan pekerjaan. Selanjutnya, menurut Shaik dan Buitendach (dalam Mapuranga et al, 2021), work locus of control terkait dengan beberapa hasil penting terkait pekerjaan, termasuk kekayaan psikologis, kebahagiaan, kepuasan kerja, perilaku anggota organisasi, niat berpindah, dan efisiensi kerja.

Locus of Control adalah seberapa jauh individu percaya bahwa tindakannya menentukan hasil yang diperolehnya dalam hidup (sukses, dipromosikan, kinerja pekerjaan, pencapaian kualifikasi, keberhasilan pernikahan, dll. Indikator pada locus of control internal adalah: Kemampuan, Pengetahuan, Kinerja. Indikator locus of control eksternal adalah: Keberuntungan, Rekan kerja, Situasi dan kondisi.

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Opatha yang menyebutkan bahwa *“Dimungkinkan untuk mengklasifikasikan individu ke dalam dua kategori utama, yaitu internal (individu dengan locus of control internal) dan eksternal (individu dengan locus of control eksternal). Locus of control internal dimiliki oleh individu yang percaya bahwa dia mengendalikan takdirnya (apa yang terjadi padanya dalam hidup). Locus of control eksternal dimiliki oleh individu yang percaya bahwa faktor-faktor lain (orang lain, situasi, keberuntungan, dll.) menentukan nasibnya.”*

Ini mengungkapkan bahwa ada dua jenis locus of control yang ada. Locus of control internal berarti bahwa seseorang berpikir dan percaya bahwa dia dapat mengendalikan peristiwa yang memperkuat dan hasil dalam hidup dan di bawah locus of control eksternal, seseorang berpikir dan percaya bahwa penguatan mengikuti beberapa tindakan dan tindakan orang lain tetapi tidak selalu karena / tindakannya. Individu dengan locus of control eksternal berpikir bahwa penguatan adalah karena kebetulan, nasib dan keberuntungan atau tidak dapat diprediksi karena sifat peristiwa yang kompleks (Ekayana, 2021).

Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Maka diperlukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik agar seorang pemimpin untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, merencanakan, dan mengembangkan kinerja individu. Kepuasan karyawan merupakan senjata yang sangat berguna untuk mengevaluasi dan menyesuaikan aturan manajemen sesuai dengan pendapat karyawan. Hubungan antara kepuasan karyawan dan kinerja tidak dapat dijelaskan karena karyawan adalah aset terpenting bagi organisasi. Kinerja karyawan selalu menjadi tantangan

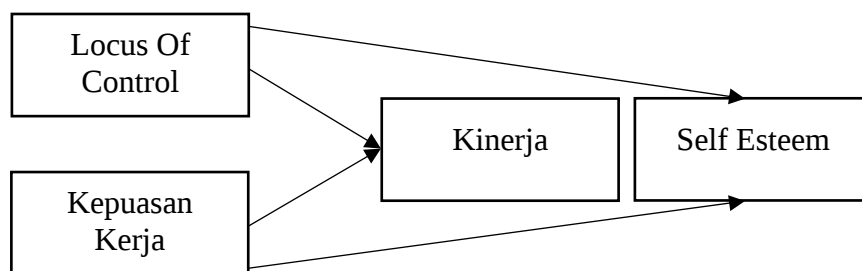
utama dalam manajemen karena sangat tergantung pada persepsi, nilai dan sikap. Pencapaian tingkat kinerja yang lebih tinggi adalah moto paling penting dari setiap organisasi, dan untuk mencapai ini, tenaga kerja yang puas sangat penting.

Istilah "kepuasan kerja" biasanya digunakan dibahasa sehari-hari. Dalam literatur psikologi kita dapat menemukan pernyataan bahwa kepuasan adalah reaksi emosional dari kesenangan atau rasa sakit, yang dialami sehubungan dengan pelaksanaan tugas, fungsi dan peran tertentu (Sypniewska, 2014). Kepuasan kerja mungkin dengan demikian dianggap sebagai reaksi emosional terhadap situasi di tempat kerja. Dalam sosiologi, variabel ini dianggap dalam kategori yang terkait dengan bagaimana setiap karyawan menilai pekerjaannya dan apa yang dipikirkannya tentang itu.

Kategori-kategori ini ditangani dengan cara yang sama cara terlepas dari apakah kita beroperasi dengan istilah kepuasan kerja. Secara umum definisi kepuasan kerja mencakup faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi empat bidang: Aspek ekonomi pekerjaan, Hubungan interpersonal, Aktivitas dan tugas, dan, Kondisi kerja (Stpniewska, 2014).

Menurut Walker (Waqas et al, 2014) kepuasan kerja akan terjadi menjadi positif jika organisasi memberikan kesempatan yang berbeda seperti belajar, tumbuh dan jelas jalur karir yang telah ditetapkan. Kepuasan karyawan akan dihasilkan melalui variabel-variabel tersebut, pengakuan dan penghargaan, kondisi kerja, hubungan dengan kerja tim supervisor (Waqas et al, 2014). Kepuasan kerja timbul atas dasar nilai-nilai tersebut kejujuran, amanah, menghargai orang lain dll. selain itu, gaji, tunjangan dan paket remunerasi yang ditawarkan oleh organisasi dapat menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja (Daud, 2015).

Pada PT. Pins Indonesia berdasarkan hasil survei dan wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Pins Indonesia, maka diperoleh hasil yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lama bekerja terjadi antara lain terlihat dari kinerja pegawai dipengaruhi dari beberapa pegawai yang merasa masih kurangnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang cukup banyak dan juga adanya kelalaian pegawai pada saat memberikan pelayanan, pegawai juga tidak disiplin yang merupakan salah satu gambaran kinerja seorang pegawai. Pada penelitian ini dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. PINS Indoensia cabang Medan yang beralamat di Jl. Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PINS Indonesia divisi marketing yang berjumlah 30 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini.

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari 2 sumber yaitu primer dan sekunder. Sumber data primer adalah hasil dari kuesioner yang disebar kepada seluruh responden secara langsung, sedangkan sumber data sekunder adalah dokumentasi dan jurnal pendukung terkait dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini akan menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Pada pengukuran skor kuesioner akan menggunakan skala likert, berikut tabulasi skala likert:

Tabel 1 . skor

Skor	Keterangan
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Kurang setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Teknik analisis data menggunakan uji statistic yang digunakan untuk menganalisa pengaruh antar variabel.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner karakteristik responden dijelaskan secara umum dapat dilihat dari jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Tabel 2. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Persen
Laki-Laki	18	60,0	60,0	60,0
Perempuan	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabel 3. Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	3	10,0	10,0	10,0
SMK	1	3,3	3,3	13,3
D3	4	13,3	13,3	26,7
S1	21	70,0	70,0	96,7
S2	1	3,3	3,3	100,0

Hasil analisis deskriptif pada skoring angket masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Locus Of Control

Locus Of Control				
Jumlah Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	1	3,3	3,3	3,3
23	1	3,3	3,3	6,7
24	1	3,3	3,3	10,0
27	1	3,3	3,3	13,3
30	1	3,3	3,3	16,7

36	1	3,3	3,3	20,0
38	2	6,7	6,7	26,7
40	1	3,3	3,3	30,0
41	2	6,7	6,7	36,7
42	2	6,7	6,7	43,3
43	1	3,3	3,3	46,7
44	1	3,3	3,3	50,0
46	1	3,3	3,3	53,3
50	1	3,3	3,3	56,7
51	1	3,3	3,3	60,0
52	2	6,7	6,7	66,7
53	1	3,3	3,3	70,0
54	2	6,7	6,7	76,7
55	3	10,0	10,0	86,7
56	3	10,0	10,0	96,7
57	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, skor terendah pada kuesioner locus of control adalah berjumlah 18 sebanyak 1 orang, dan skor tertinggi berjumlah 57 sebanyak 1 orang.

Tabel 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja				
Jumlah Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15	1	3,3	3,3	3,3
21	1	3,3	3,3	6,7
24	2	6,7	6,7	13,3
27	1	3,3	3,3	16,7
30	1	3,3	3,3	20,0
31	1	3,3	3,3	23,3
32	1	3,3	3,3	26,7
33	1	3,3	3,3	30,0
35	3	10,0	10,0	40,0
36	2	6,7	6,7	46,7
37	2	6,7	6,7	53,3
40	2	6,7	6,7	60,0
41	1	3,3	3,3	63,3
42	1	3,3	3,3	66,7
43	1	3,3	3,3	70,0

45	3	10,0	10,0	80,0
46	3	10,0	10,0	90,0
47	2	6,7	6,7	96,7
48	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui skor terendah adalah 15 sebanyak 1 orang dan skor tertinggi adalah 48 sebanyak 1 orang.

Tabel 6. Kerja Karyawan

Kinerja Karyawan				
Jumlah Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	1	3,3	3,3	3,3
15	3	10,0	10,0	13,3
19	1	3,3	3,3	16,7
24	1	3,3	3,3	20,0
25	3	10,0	10,0	30,0
27	1	3,3	3,3	33,3
28	2	6,7	6,7	40,0
30	3	10,0	10,0	50,0
31	1	3,3	3,3	53,3
32	1	3,3	3,3	56,7
33	1	3,3	3,3	60,0
35	1	3,3	3,3	63,3
36	2	6,7	6,7	70,0
37	4	13,3	13,3	83,3
38	1	3,3	3,3	86,7
39	1	3,3	3,3	90,0
40	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui skor terendah adalah 13 sebanyak 1 orang dan skor tertinggi adalah 40 sebanyak 3 orang.

Tabel 7. Self Esteem

Self Esteem				
Jumlah Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	1	3,3	3,3	3,3
20	1	3,3	3,3	6,7
22	1	3,3	3,3	10,0
23	2	6,7	6,7	16,7

24	1	3,3	3,3	20,0
25	1	3,3	3,3	23,3
26	1	3,3	3,3	26,7
28	2	6,7	6,7	33,3
30	5	16,7	16,7	50,0
31	1	3,3	3,3	53,3
32	4	13,3	13,3	66,7
35	1	3,3	3,3	70,0
36	1	3,3	3,3	73,3
38	1	3,3	3,3	76,7
39	3	10,0	10,0	86,7
40	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui skor terendah adalah 12 sebanyak 1 orang dan skor tertinggi 40 sebanyak 4 orang.

Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r > 0,30$). Berikut Tabel hasil pengujian validitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

Tabel 8. Korelasi

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Locus Of Control (X1)	X1.1	,932**	Valid
		X1.2	,914**	Valid
		X1.3	,844**	Valid
		X1.4	,906**	Valid
		X1.5	,856**	Valid
		X1.6	,834**	Valid
		X1.7	,885**	Valid
		X1.8	,870**	Valid
		X1.9	,907**	Valid
		X1.10	,887**	Valid
		X1.11	,887**	Valid
		X1.12	,849**	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	,855**	Valid
		X2.2	,847**	Valid
		X2.3	,859**	Valid
		X2.4	,812**	Valid
		X2.5	,892**	Valid
		X2.6	,838**	Valid
		X2.7	,833**	Valid
		X2.8	,868**	Valid
		X2.9	,880**	Valid
		X2.10	,900**	Valid
		Y1.1	,917**	Valid

3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.2	,874**	Valid
		Y1.3	,851**	Valid
		Y1.4	,891**	Valid
		Y1.5	,880**	Valid
		Y1.6	,859**	Valid
		Y1.7	,899**	Valid
		Y1.8	,895**	Valid
4	Self Esteem (Z)	Z1.1	,935**	Valid
		Z1.2	,840**	Valid
		Z1.3	,912**	Valid
		Z1.4	,820**	Valid
		Z1.5	,877**	Valid
		Z1.6	,874**	Valid
		Z1.7	,881**	Valid
		Z1.8	,939**	Valid

Suatu instrument dikatakan reliabel, jika instrument tersebut memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 9. Cronbach Alpha

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Locus Of Control (X1)	0.974	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.960	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.960	Reliabel
4	Self Esteem (Z)	0.961	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal digunakan uji statistic Kolmogorov-smirnov (K-S). dengan asumsi, bila nilai signifikan < 0.05 berarti distribusi data tidak normal, sebaliknya bila nilai signifikan > 0.05 berarti distribusi data normal. Uji Kolmogorov-smirnov, uji ini bertujuan supaya penelitian ini dapat mengetahui normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Tabel 10. Std Deviation

No	Std Deviation	Asymp Sig (2 tailed)
30	2.373	,200

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5. Pendeteksian terhadap Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat Variance Inflating Factor/VIF dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Bila $VIF > 5$ maka terdapat masalah Multikolinieritas yang serius.
- 2) Bila $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah Multikolinieritas yang serius.

Tabel 11. Nilai VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Locus Of Control	0,109	9,191
Kepuasan Kerja	0,154	6,477
Self Esteem	0,214	4,673

Melalui uji park test dilihat untuk menguji heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini tidak terjadi uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. uji park test

Variabel	B	Std Error	Beta	t	Sig
Locus Of Control	0,093	0,106	0,513	0,877	0,389
Kepuasan Kerja	-0,072	0,115	-0,306	-0,623	0,539
Self Esteem	-0,075	0,120	-0,260	-0,623	0,539

Variable yang masuk dalam model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi. Selain uji park test, dilakukan juga uji glejser yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. uji heteroskedastisitas

Variabel	B	Std Error	Beta	t	Sig
Locus Of Control	0,041	0,069	0,345	0,592	0,559
Kepuasan Kerja	-0,072	0,075	-0,472	-0,962	0,345
Self Esteem	0,013	0,079	0,068	0,163	0,872

Hasil uji T output SPS S dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Apabila nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%), maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan $< 0,05$ dan hipotesis ditolak jika taraf signifikannya $> 0,05$.

Tabel 14. Coefficients

Variabel	B	Std Error	Beta	t	Sig
Locus Of Control	0,461	0,109	0,628	4,240	0,000
Kepuasan Kerja	0,327	0,141	0,343	2,320	0,028
Self Esteem	0,461	0,109	0,628	4,240	0,000

Mengacu pada output regresi Model I pada bagian tabel “coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel $X_1 = 0,000$ Lebih kecil dari 0,05, $X_2 = 0,028$ lebih kecil dari 0,05. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I yakni variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji R Square dilakukan untuk menguji hipotesis antar variabel. Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

Tabel 14. R Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,953 ^a	0,908	0,901	2,592

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai Rsquare yang terdapat pada tabel “model summary” adalah sebesar 0,908 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 90.8% sementara sisanya 9.8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji hipotesis selanjutnya dengan menggunakan uji simultan atau Uji F. Uji F ataupun uji signifikansi serentak digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel tidak terikat, serta untuk mengetahui Apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel 15. Sum of Squares

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	1783,260	2	891,630	132,683	,000 ^b
Residual	181,440	27	6,720		
Total	1964,700	29			

Uji hipotesis dilakukan dengan dua lajur untuk melihat nilai signifikansi variable interaksi antara locus of control (X1) dengan self esteem (Z).

Variabel	B	Std. Error	Beta	Sig.
Locus Of Control	-0,090	0,303	-0,122	-0,297
Kepuasan Kerja	0,976	0,477	1,026	2,045
Self Esteem	0,594	0,440	0,507	1,351
Locus Of Control*Self Esteem	0,015	0,010	1,045	1,492
Kepuasan Kerja*Self Esteem	-0,025	0,016	-1,438	-1,519

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi variable interaksi antara locus of control (X1) dengan self esteem (Z) sebesar 0,149 lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Maka berkesimpulan bahwa variable self esteem (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh variable locus of control (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Serta nilai signifikansi variable interaksi antara Kepuasan Kerja (X2) dengan self esteem (Z) sebesar 0,142 lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Maka berkesimpulan bahwa variable self esteem (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh variable Kepuasan Kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Karakteristik responden karyawan pada sebagai yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang atau sebesar 60% persen, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 40% persen. Data tersebut menunjukkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan, dikarenakan perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki khususnya untuk menempati posisi back office.

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel menunjukkan bahwa karyawan dengan lulusan didominasi oleh lulusan sarjana. Tingkat pendidikan responden terdiri dari SMA (Sekolah Menengah Atas), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), D3 (Diploma), dan k S2 (Magister).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari ketentuan standar koefisien. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid. Hasil uji reliabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach telah melebihi standar ketentuan. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari nilai standarisasi dan telah memenuhi nilai uji yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas pada bagian "Coefficients" diketahui

nilai Tolerance untuk variabel Locus Of Control (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Self Esteem (Z) sebesar lebih besar dari nilai satndar signifikansi. Sementara, nilai VIF Locus Of Control (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Self Esteem (Z) sebesar lebih kecil dari nilai maksimal signifikansi. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel; yang berarti variabel locus of control mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013) yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi locus of control maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tingkat locus of control internal yang tinggi juga akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya pengendalian diri yang bagus. Dengan menggunakan locus of control, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka baik secara internal maupun eksternal, dimana karyawan yang merasakan locus of control internal merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri, sedangkan karyawan yang merasakan locus of control eksternal merasa bahwa hasil mereka diluar kontrol, mereka merasa bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas, mengontrol hasil mereka. Secara teoritis, locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan locus of control mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut.

Locus of control diidentifikasi sebagai ciri kepribadian, dan work locus of control digambarkan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat mempengaruhi hasil secara pribadi. Keyakinan bahwa seseorang memiliki otoritas atas lingkungan kerja untuk rangsangan dan hasil dikenal sebagai work locus of control. Selanjutnya, locus of control digambarkan sebagai “keyakinan yang tersebar luas tentang kemampuan seseorang untuk mengontrol kejadian di tempat kerja.

Locus of control dan keterkaitannya dengan kinerja pertama kali diteliti oleh Julien Rotter. Hasil yang baik merupakan harapan dari seluruh orang pada setiap kinerja yang dilakukan. Kesuksesan hasil kinerja dapat dilihat dari produk, usaha yang dikerjakan, keterampilan dan keberuntungan setiap orang yang melakukannya. Situasi dan pribadi itu sendiri memiliki kontribusi pada *locus of control*. Locus of control tersidiri dari konsep locus of control—internal dan lokus kontrol eksternal. Orang yang berorientasi internal percaya bahwa hasil pribadi adalah sebagai hasil dari keterampilan dan kerja keras. Mereka yang berorientasi eksternal percaya bahwa hasil pribadi adalah hasil dari keberuntungan, takdir, takdir, atau perilaku orang lain. Namun jika locus of control dalam diri tidak seimbang dan hanya fokus pada satu sumber, dapat menjadi perhatian khusus. Orientasi eksternal yang kuat mungkin terkait dengan sikap apatis atau putus asa. Orientasi internal yang kuat dapat menyebabkan orang merasa bertanggung jawab secara pribadi atas semua peristiwa, termasuk peristiwa yang tidak dapat mereka kendalikan (misalnya, cuaca, keadaan ekonomi negara mereka (dalam Santokhie dan Lipps, 2020).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung lebih besar dari t tabel; yang berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Javed, Balouch dan Hassan (2014) dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan aspek ekonomi pekerjaan, hubungan interpersonal, aktivitas dan tugas, dan kondisi kerja.

Karyawan lebih cenderung turnover jika mereka tidak puas dan karenanya kehilangan motivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik. kinerja karyawan adalah lebih tinggi pada pekerja yang bahagia dan puas dan manajemen merasa mudah untuk memotivasi karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai perusahaan target. (Kinicki dan Kreitner, 2007). Karyawan hanya bisa puas ketika mereka merasa dirinya kompeten melakukan pekerjaan mereka, yang dicapai melalui program pelatihan yang lebih baik. Kepuasan kerja timbul atas dasar nilai-nilai tersebut kejujuran, amanah, menghargai orang lain dll. selain itu, gaji, tunjangan dan paket remunerasi yang ditawarkan oleh organisasi dapat menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja yang Dimediasi Self Esteem

Hasil penelitian diketahui nilai signifikansi variable interaksi antara locus of control (X1) dengan self esteem (Z) lebih besar dari 0.05. Maka berkesimpulan bahwa variable self esteem (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh variable locus of control (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan tidak terdapat pengaruh self esteem dalam memediasi locus of control terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. PINS Indonesia Self esteem tidak memiliki peran dalam mempengaruhi locus of control terhadap kinerja. Indikator self esteem yang ada dalam penelitian ini diteliti dari perasaan aman, perasaan meg hormati diri, perasaan diterima, dan perasaan mampu. Pada indikator locus of control terdiri dari kemampuan, pengetahuan, kinerja, keberuntungan, rekan kerja, dan situasi dan kondisi. Locus of control karyawan mempengaruhi kinerja karena karyawan memiliki indikator dari locus of control tersebut, namun pada self esteem tidak mampu untuk memediasi variabel tersebut.

Self esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah self esteem. Robbins dan Judge (dalam Hidayat dan Setiawan, 2016) mendefinisikan self esteem sebagai tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Self Esteem

Hasil penelitian ini diketahui nilai signifikansi variable interaksi antara Kepuasan Kerja (X2) dengan self esteem (Z) lebih besar dari ketentuan standar yaitu 0.05. Maka berkesimpulan bahwa variable self esteem (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh variable Kepuasan Kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis keemot ditolak yang menyatakan tidak terdapat pengaruh self esteem dalam memediasi locus of control terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. PINS Indonesia Self esteem tidak memiliki peran dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja. Indikator self esteem yang ada dalam penelitian ini diteliti dari perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, dan perasaan mampu. Pada indikator kepuasan kerja terdiri dari aspek ekonomi pekerjaan, hubungan interpersonal, aktivitas dan tugas, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karena karyawan memiliki indikator dari kepuasan tersebut, namun pada self esteem tidak mampu untuk memediasi variabel tersebut.

Self esteem yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan self esteem yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Gardner dkk, 2004).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh locus of control, kepuasan kerja terhadap kinerja dengan self esteem sebagai variabel moderating diketahui bahwa:

Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung $1,234 > ttabel\ 4,240$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; yang berarti variabel locus of control mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung $1,234 > ttabel\ 2,320$ dengan signifikansi $0,028 < 0,05$; yang berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan self esteem (Z) sebesar $0,142$ lebih besar dari $0,05$ ($>0,05$). Maka berkesimpulan bahwa variabel self esteem (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis ketiga ditolak yang menyatakan tidak terdapat pengaruh self esteem dalam memediasi locus of control terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan self esteem (Z) sebesar $0,142$ lebih besar dari $0,05$ ($>0,05$). Maka berkesimpulan bahwa variabel self esteem (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis keempat ditolak yang menyatakan tidak terdapat pengaruh self esteem dalam memediasi locus of control terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Azar, Alderfer, C. (1972), *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*, Free Press, New York, NY.
- Daud, Normala. (2015). *Determinants of Satisfaction: How Satisfied Are The New Generations Employee in Malaysia?*. Social and Behavioral Science
- Ekayana. (2021). *The Effect of Locus of Control on Job Performance: An Empirical Study of Executive Level Employees in a Selected Sri Lankan Apparel Organization*. Journal of Human Resource Management Vol. 11, No. 2,
- Elnaga, Amir., Imron, Amren. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. Journal of Business and Management, Vo. 5, No. 4

- Gardner, Franklin P, dkk. (2004). *Fisiologi Tanaman Budidaya Fisiologi Tanaman Budidaya*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Hameed, Abdul., Wahid, Ameer. (2011). *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. Nternational. Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 13
- Hanggraeni, Dewi.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit FE. UI.Jakarta.
- Hidayat, Herman, Ivan Aries Setiawan. (2016). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)*. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Vol. VIII, No. 2
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2007). *Organizational Behaviour.. Seventh Edition*, Mc.Graw Hill International.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Mapuranga et al. (2021). *Employee Organisational Commitment and the Mediating Role of Work Locus of Control and Employee Job Satisfaction: The Perspective of SME Workers*. Journal of Risk and Managemen Financial
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior. 13. ThreeEdition*, USA: Pearson International Edition,
- Santokhie dan Lipps. (2020). *Development and Validation of the Tertiary Student Locus of Control Scale*. Journal sage pub
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. (2017). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*. e- Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. European Journal of Business and Management, 6(23)
- Sypniewska, Barbara. (2014). *Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction*. Vol.8, No.1
- Waqas et al. (2014). *Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty*. International Journal of Learning & Development, Vol. 4, No. 2
- Widyawati dan Karwini. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semester Denpasar*. Jurnal STMI, Vol. 16 No.2