

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*,
DAN *EMOTIONAL STABILITY* PADA KINERJA PENGELOLA
ANGGARAN BELANJA UNIVERSITAS UDAYANA**

**Ary Sinar Deany¹
I Made Sukartha²
Dewa Gede Wirama³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: arybdc1712@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan *emotional stability* pada kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana. Pencapaian realisasi anggaran yang sesuai dengan target mencerminkan keberhasilan kinerja pengelola anggaran belanja. Penelitian yang berlokasi di Universitas Udayana menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang yang terdiri atas pejabat pembuat komitmen, bendahara pengeluaran, bendahara pengeluaran pembantu serta staf keuangan kantor pusat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu, *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja.

Kata kunci: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, *Emotional Stability*, Kinerja Pengelola Anggaran Belanja

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the effect of self esteem, self efficacy, locus of control and emotional stability on the performances of expenditure budget managers at Udayana University. The realization of the budget in accordance with the target reflects the performances success of expenditure budget managers. This study took place at Udayana University and questionnaire technique is used as the method of data collection. Total samples in this study are 74 persons consists of commitment making officials, treasurer, auxiliary treasurer and headquarter's financial staff. Data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that all variables, i.e. self esteem, self efficacy, locus of control, and emotional stability are positively affect the performances of expenditure budget managers.

Keywords: Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Emotional Stability, Performance of Expenditure Budget Manager

PENDAHULUAN

Anggaran dalam pemerintahan merupakan tulang punggung (*backbone*) penyelenggaraan pemerintahan. Anggaran memiliki peranan penting sebagai alat stabilisasi, distribusi, alokasi sumber daya publik, perencanaan dan pengendalian organisasi serta penilaian kinerja.

Pencapaian kinerja ekonomi menjadi patokan keberhasilan pemerintah dalam mengelola anggaran yang dirangkum dalam APBN. Seringkali sebelum tutup tahun anggaran capaian kinerja anggaran yang bisa dilihat dari penyerapan anggaran khususnya anggaran belanja belum sesuai target yang ditetapkan. Rendahnya penyerapan anggaran belanja negara saat ini terkendala oleh berbagai faktor. Padahal, negara telah menyiapkan berbagai sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran operasional pencairan dana. Kenyataannya di lapangan menemui berbagai kendala yang terkait dengan terbatasnya kemampuan pengelolaan anggaran baik dari pengelola anggaran, sistem akuntansinya dan regulasi yang mengaturnya. Perilaku pengelola anggaran belanja mempengaruhi kinerja dari pengelola tersebut. Hal ini tentu akan berakibat pada tidak tercapainya realisasi anggaran belanja sesuai target yang ditetapkan.

Universitas Udayana sebagai instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan berada di bawah Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi merupakan salah satu universitas negeri di Bali dan juga satuan kerja yang sekarang sudah ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Badan Layanan Umum dalam pola pengelolaan keuangan memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan bagi instansi pemerintah dalam mengelola keuangannya. Universitas

Udayana dalam anggarannya memiliki pagu anggaran yang cukup besar dimana dananya bersumber dari APBN, PNPB, Pendapatan Hibah dan Pendapatan Hasil Kerjasama dengan sektor pendidikan. Penerimaan anggaran pendapatan di Universitas Udayana seluruhnya dikelola oleh bendahara penerimaan. Anggaran belanja yang ada di Universitas Udayana dikelola oleh Bendahara Pengeluaran dan dibantu oleh bendahara pengeluaran pembantu yang ditempatkan di setiap fakultas. Hal ini dilakukan untuk membantu bendahara pengeluaran setelah anggaran belanja didistribusikan ke masing-masing fakultas oleh karena itu fakultas-fakultas tersebut hanya mengelola anggaran belanja. Sebagai salah satu satuan kerja dengan pagu besar yang tentunya memiliki permasalahan yang cukup kompleks dalam merealisasikan anggaran belanja yang dimiliki. Tabel 1 menunjukkan realisasi anggaran belanja Universitas Udayana tahun anggaran 2014.

Tabel 1.
Realisasi Anggaran Belanja Universitas Udayana Tahun Anggaran 2014

SEMESTER	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
I	Belanja Pegawai	231,022,898,000	99,566,212,290	43.10
	Belanja Barang	258,969,622,000	19,517,785,988	7.54
	Belanja Modal	139,568,396,000	1,797,671,257	1.29
II	Bantuan Sosial	4,659,600,000	3,600,000	0.08
	Belanja Pegawai	231,022,898,000	123,654,822,895	53.52
	Belanja Barang	259,160,740,000	166,932,619,214	64.41
	Belanja Modal	139,899,560,000	79,440,512,005	56.78
	Bantuan Sosial	4,659,600,000	4,620,000,000	99.15

Sumber : Bagian Keuangan Universitas Udayana

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat pencapaian realisasi anggaran belanja Universitas Udayana Tahun Anggaran 2014 pada semester I dan semester II mengalami perubahan yang menyolok. Idealnya pada akhir semester I anggaran belanja terealisasi minimal setengahnya tapi tidak demikian kenyataannya

sedangkan pada semester II realisasi anggaran belanja mengalami peningkatan setengahnya. Kenyataan yang terjadi dilapangan, pada semester II terutama diakhir tahun seringkali adanya penumpukan pertanggungjawaban belanja sehingga realisasi anggaran meningkat di semester ini dan pencapaian target yang ditetapkan menjadi tidak optimal. Permasalahan yang sering dialami di Universitas Udayana adalah masih terbatasnya kemampuan pengelolaan anggaran baik itu dari pengelola anggaran belanja itu sendiri, sistem akuntansinya dan regulasi yang mengaturnya. Dasar dari pencairan anggaran belanja bersumber dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang terbit pada tahun anggaran. Namun, DIPA dalam perjalanan di tahun anggaran mengalami revisi yang menghabiskan waktu cukup lama. Revisi DIPA inilah yang menyebabkan proses pencairan anggaran belanja menjadi terhambat. Selain masalah revisi DIPA adanya aturan/regulasi baru yang berlaku dalam pencairan dana juga dapat menyebabkan terhambatnya proses pencairan dana. Hal ini mengakibatkan satuan kerja harus melakukan penyesuaian dengan aturan baru tersebut. Khusus dalam belanja modal, seringkali proses tender baru bisa dilakukan pada awal tahun anggaran sehingga terealisasinya belanja ini tergantung dari proses tersebut dan juga bisa disebabkan oleh faktor alam yang memegang peranan penting dalam penyelesaian suatu pekerjaan fisik. Sedangkan dari sistem akuntansinya, Universitas Udayana mengembangkan program berbasis Sistem Informasi Akuntansi (SIAKU). Namun program ini masih belum dapat digunakan sebagaimana mestinya karena program ini baru dijalankan tahun ini dan masih dalam tahap uji coba sehingga proses pencairan dananya juga terhambat. Hal-hal

seperti diatas yang sering menyebabkan proses pencairan dana tidak bisa terlepas dari kelengkapan dokumen pendukung sesuai dengan mekanisme pencairan dana. Tentu hal ini disebabkan oleh banyak faktor baik yang berasal dari Universitas Udayana ataupun faktor dari luar Universitas Udayana.

Selain beberapa hal di atas, faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola anggaran belanja yang tak kalah pentingnya adalah sumber daya manusia yang terlibat khususnya dalam pengelola anggaran belanja baik yang berasal dari dalam satuan kerja ataupun yang berasal dari luar satuan kerja. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya realisasi anggaran. Sumber daya manusia yang berasal dari dalam satuan kerja mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan pengelola anggaran belanja mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya realisasi anggaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian realisasi anggaran.

Perilaku kinerja pengelola anggaran khususnya pengelola anggaran belanja juga penting untuk diperhatikan karena faktor yang mempengaruhi adalah sumber daya manusia yang dilihat dari kepribadiannya dalam *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan *emotional stability*. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku kinerja pengelola anggaran dan juga mempengaruhi perilaku organisasi dalam merealisasikan anggaran belanja yang dimiliki.

Pencapaian realisasi anggaran belanja akan mencerminkan kinerja pengelola anggaran belanja.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) dari pegawainya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan tujuan dan ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam hal ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain apabila mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Pegawai akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah dikehendaki organisasi, mereka merasa senang dan puas dengan pekerjaannya karena pegawai yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan tidak diukur oleh adanya pengakuan dari atasan atau kemajuan karier saja namun juga dapat berwujud benda atau bukan benda. Pegawai akan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak tergantung pada atasan, percaya diri, pantas memperoleh penghargaan, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para pegawai dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh perilaku individu dengan sifat-sifat *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan *emotional stability* dalam mencapai keberhasilan

organisasi tentu diperlukan pengukuran kinerja (*performance measurement*). Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk memberikan informasi kepada publik apakah satuan organisasi tersebut telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga sangat penting menilai akuntabilitas suatu organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas bukan hanya kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan yang menunjukkan uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif.

Self esteem adalah proses evaluasi atau penilaian yang ditujukan individu pada dirinya sendiri yang nantinya berkaitan dengan penerimaan individu terhadap dirinya dengan menunjukkan adanya penghargaan dan pengakuan serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut mampu, sukses dan berharga. *Self esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri (Rahmania dan Yuniar, 2012). Apabila perilaku seorang pegawai melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan ide-idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya. Semakin tinggi *self esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2008). Judge dan Bono (2001) menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh positif pada kinerja.

Self efficacy juga berperan penting pada individu kinerja pengelola anggaran belanja. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura, 1989). Seorang pegawai dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Keyakinan diri tersebut akan lebih memotivasi kinerja pengelola anggaran belanja untuk lebih optimal dalam hal penyelesaian pekerjaan.

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). *Locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Cara pandang pegawai dalam menghadapi suatu permasalahan atau peristiwa pada kinerjanya yaitu merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda

(Menezes, 2008). *Locus of control* ini dapat digunakan pegawai untuk mengendalikan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Chaturvedi dan Chander (2010) *emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kedewasaan kepribadian (*maturity personality*) seseorang. Emosi yang tidak stabil menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kepribadian yang tidak dewasa (*immature personality*). Individu yang kepribadiannya tidak dewasa ditandai dengan ketidakmampuan individu mengontrol diri, tidak mampu bersikap objektif terhadap suatu masalah tugas sehingga tidak mampu membedakan antara masalah pribadi dan masalah tugas pekerjaan, cenderung emosional, menyimpan dendam dan mudah tersinggung. Sehingga dapat dijelaskan bahwa emosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkah laku manusia. *Emotional stability* adalah kemampuan seseorang untuk dapat memahami emosi diri dan orang lain, dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan di sekitarnya dan mampu mengelola emosi-emosi yang dirasakannya. *Emotional stability* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai sendi kehidupan manusia bermasyarakat, berkeluarga, ataupun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Pegawai merupakan profesi yang bersinggungan dengan manusia. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan dapat merasakan serta menanggapi suatu kejadian dengan emosi yang bermacam-macam. Oleh karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki kestabilan emosi.

Penelitian ini mengadaptasi penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2015) yang meneliti mengenai pengaruh sifat kepribadian model *core self*

evaluations yang terdiri atas empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Perbedaan dalam penelitian ini (1) Penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja auditor sebagai pemeriksa eksternal atas laporan keuangan negara sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja pengelola anggaran belanja, (2) lokasi penelitian sebelumnya di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Bali sedangkan lokasi penelitian ini di Universitas Udayana (3) Penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor ekonomi sedangkan penelitian ini pada sektor pendidikan. Hasil penelitian dari Damayanti (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada variabel model *core self evaluations* terhadap kinerja auditor.

Penelitian terdahulu lainnya diantaranya Sapariyah (2011) menyatakan bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *Balanced Scorecard*. Ertanto (2011) menyatakan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanti (2013) dengan lokasi penelitian di Panti Sosial Pamardi Putra “Insyaf” Medan menyatakan bahwa variabel *emotional stability* berpengaruh positif terhadap kinerja. Supriyanto dan Bodroastuti (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh kesesuaian *skill*, *knowledge*, *ability*, *attitudes* dan *behaviors* terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- 1) Apakah *self esteem* berpengaruh pada kinerja pengelola anggaran belanja?
- 2) Apakah *self efficacy* berpengaruh pada kinerja pengelola anggaran belanja?
- 3) Apakah *locus of control* berpengaruh pada kinerja pengelola anggaran belanja?
- 4) Apakah *emotional stability* berpengaruh pada kinerja pengelola anggaran?

Teori atribusi merupakan penjelasan cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, bergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu yang dapat disebabkan oleh faktor internal yaitu kepribadian, motivasi atau kemampuan. Ketika seseorang percaya bahwa keberhasilan dikarenakan kemampuan internalnya maka orang tersebut dapat merasa bangga atas prestasi yang telah dibuat. *Self esteem* adalah suatu perasaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya berharga dan merasa bangga terhadap dirinya atau dapat dikatakan seberapa besar kita menyukai diri kita sendiri. *Self esteem* menurut Branden (1992) meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri (*self acceptance*) dan penghormatan diri (*self respect*). Apabila seorang pegawai memiliki *self esteem* yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal itu disebabkan karena pegawai dengan *self esteem* tinggi akan lebih menerima, menyukai, bangga dan menghormati dirinya sendiri sehingga pegawai tersebut, berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Semakin tinggi *self esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner

dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2008). Donald et.al. (2004: 1) juga melakukan penelitian serupa dan menemukan hasil bahwa semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri (Indrawati, 2014). Berdasarkan pada hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin pegawai merasa dirinya mampu melaksanakan suatu pekerjaan dan berani mengungkapkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas - tugasnya sebagai pengelola anggaran maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Dengan kemampuan dan keahliannya yang lebih baik diberikan akan secara langsung berdampak positif dalam kinerjanya. Pegawai yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual.

H₁ : *Self esteem* berpengaruh positif pada kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana

Teori atribusi berdasarkan faktor internal seperti kemampuan atau usaha dapat dijelaskan bahwa seseorang yang mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan untuk bertindak, berniat untuk melakukan dan berusaha untuk menyelesaikan tindakannya maka kita akan beranggapan bahwa hal tersebut berhubungan dengan sifatnya sehingga dapat diramalkan tindakan-tindakannya di

masa depan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu tantangan hingga sukses (Bandura, dalam Mckenzie, 1999). *Self efficacy* berperan dalam ketangguhan seseorang untuk bertahan menghadapi tantangan saat berjuang untuk meraih tujuannya. *Self efficacy* meningkat ketika individu mengalami keberhasilan yang lebih baik dibanding yang diperkirakan (McIntire dan Levine, dalam Mckenzie, 1999). *Self efficacy* berpengaruh terhadap perasaan, pikiran dan perilaku yang dilakukan seseorang. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura, 1989). Pegawai dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam pengelola anggaran belanja sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan lebih optimal. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dimana dilakukan secara optimal akan memberikan dampak pengaruh yang positif bagi kinerja pengelola anggaran belanja. Hal ini sesuai dengan meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) yang menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

H₂ : *Self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana

Teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya dan mengetahui alasan-alasan melakukan perilaku seperti itu. Teori

ini dimaksudkan untuk menganalisis keberhasilan dan kegagalan seseorang didasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal dalam *locus of control*. *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). *Locus of control* terkait dengan berbagai hasil pekerjaan penting termasuk kepuasan dan prestasi kerja (Judge dan Bono, 2001). Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku pegawai dapat dijelaskan ketika pegawai merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan merupakan hasil yang dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control* internal atau eksternal. *Locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena keberhasilan atau kegagalan yang berasal dari faktor - faktor dalam diri mereka sendiri sedangkan *locus of control eksternal* adalah sebaliknya yaitu faktor –faktor yang dipengaruhi oleh kekuatan luar seperti adanya kesempatan dan keberuntungan. Ciri pembawaan *Locus of Control* internal adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian, peristiwa dan takdir selalu berada dalam rentang kendalinya. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *locus of control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Ayudiati (2010) menyatakan bahwa variabel *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *Locus of control* berpengaruh positif pada kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana.

Konsep teori atribusi pada dasarnya menjelaskan perilaku yang disebabkan oleh faktor internal yaitu perilaku yang diyakini berada di bawah kendali atau berasal dari dalam diri individu seperti kepribadian, motivasi atau kemampuannya. Individu dengan emosi yang stabil menunjukkan sifat-sifat antara lain kreatif, tidak mudah cemas dan tegang maupun frustrasi (smith, 1955; Morgan dan King, 1975). Pegawai dengan *emotional stability* rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif jika dibandingkan dengan yang memiliki *emotional stability* tinggi (Jaffar, *et al.* 2011). Hal tersebut berarti individu dengan *emotional stability* yang tinggi akan lebih mampu mengatasi stress dengan lebih tegas, sabar, berhati-hati dengan penuh pertimbangan dan lebih tenang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Individu dengan kepribadian ini juga akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efektif yang secara langsung akan berdampak pada kinerjanya. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Baron dan Byrne (1991), Erez dan Judge (2001) serta Judge dan Bono (2001) yang menemukan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *Emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan diikuti dalam melakukan penelitian. Fenomena di lapangan menjadi dasar dilakukannya sebuah penelitian. Penelitian pendahuluan telah dilaksanakan

sebelumnya, berupa penelusuran data penyerapan anggaran dan mengamati proses pencairan anggaran yang dilakukan di Universitas Udayana.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kausal atau sebab akibat. Dalam penelitian kausal ini dibedakan menjadi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ada 4 (empat) variabel yaitu: *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan *emotional stability*. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pengelola anggaran belanja.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Udayana yang merupakan salah satu satuan kerja yang mengelola APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) dan PNBPN (Pendapatan Negara bukan Pajak) dengan pagu anggaran belanja yang besar. Disamping itu Universitas Udayana yang telah ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum (BLU) mengelola sendiri pagu anggaran belanjanya sehingga kinerja pengelola anggaran belanja perlu mendapat perhatian yang serius karena dengan BLU seharusnya daya serap realisasi anggaran sesuai dengan target yang ditetapkan. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada tahun 2014.

Judul Penelitian ini adalah “Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control* dan *Emotional Stability* Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana”. Mengingat luasnya jangkauan penelitian ini, maka untuk mencapai maksud penelitian secara tepat, pengkajian dibatasi pada faktor - faktor

yang memengaruhi perilaku kinerja pengelola anggaran belanja hanya pada *self esteem, self efficacy, locus of control dan emotional stability*.

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diambil dan dicatat langsung oleh peneliti dan memerlukan pengolahan lebih lanjut. Data primer dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yaitu dengan cara mengedarkan daftar pernyataan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data tersebut.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2010:115). Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat penandatanganan surat perintah membayar (PPSPM), pejabat pembuat komitmen (PPK), bendahara pengeluaran dan bendahara pengeluaran pembantu, staf keuangan kantor pusat/fakultas/program studi serta data pagu dan realisasi anggaran belanja Universitas Udayana. Jumlah keseluruhan populasi pengelola anggaran belanja sebanyak 74 orang. Tabel 2 menunjukkan rincian populasi.

Tabel 2.
Daftar Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana Tahun
Anggaran 2014

No	Keterangan	Jumlah
1.	Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM) Kantor Pusat/Fakultas/Pascasarjana	15 orang
2.	Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Kantor Pusat/Fakultas/Pascasarjana	16 orang
3.	Bendahara Pengeluaran	1 orang
4.	Bendahara Pengeluaran Pembantu Kantor Pusat/Fakultas/Pascasarjana	15 orang
5.	Staf Keuangan Kantor Pusat	27 orang
Jumlah		74 orang

Sumber : Bagian Keuangan Universitas Udayana

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:122). Kriteria pengambilan sampel yang digunakan adalah pengelola anggaran belanja di Universitas Udayana.

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pengelola Anggaran Belanja (Y). Variabel bebas (X) yaitu jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya (Sugiyono, 2010:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), *locus of control* (X_3), dan *emotional stability* (X_4).

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, untuk melihat besarnya pengaruh variabel-variabel independen secara parsial pada variabel dependen dengan skala interval (Sekaran, 2006). Model Regresi untuk menguji hipotesis disusun dalam model berikut ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pengelola Anggaran Belanja
β_0	=	Konstanta
$\beta_1 - \beta_4$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>self esteem</i>
X_2	=	<i>self efficacy</i>
X_3	=	<i>locus of control</i>
X_4	=	<i>emotional stability</i>
ε	=	Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif dalam penelitian ini memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yaitu nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Nilai minimum menunjukkan nilai terkecil atau terendah pada suatu gugus data. Nilai maksimum menunjukkan nilai terbesar atau tertinggi pada suatu gugus data sedangkan rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti. Standar deviasi adalah ukuran yang menunjukkan standar penyimpangan data observasi terhadap rata-rata datanya (Ghozali, 2011:19). Statistik deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Statistik Deskriptif

No	Variabel	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
1	<i>Self Esteem</i>	10,00	38,66	29,82	8,07
2	<i>Self Efficacy</i>	10,00	38,31	28,99	8,09
3	<i>Locus Of Control</i>	17,44	60,47	47,19	12,96
4	<i>Emotional Stability</i>	10,00	38,81	30,47	8,06
5	Kinerja	14,00	52,75	41,65	11,64

Sumber: data primer diolah, (2016)

Self Esteem memiliki nilai terendah 10,00, nilai tertingginya 38,66, nilai rata-rata (*mean*) 29,82 dan standar deviasinya 8,07. Nilai rata-rata sebesar 29,82 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *self esteem* tinggi.

Nilai terendah variabel *self efficacy* adalah 10,00, nilai tertingginya 38,31, nilai rata-ratanya adalah 28,99 dan standar deviasinya 8,09. Nilai rata-rata sebesar 28,99 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *self efficacy* tinggi.

Nilai terendah *locus of control* adalah 17,44, nilai tertinggiya 60,47, nilai rata-ratanya adalah 47,19 dan standar deviasinya 12,96. Nilai rata-rata sebesar 47,19 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *locus of control* internal.

Nilai terendah *emotional stability* adalah 10,00, nilai tertinggiya 38,81, nilai rata-ratanya adalah 30,47 dan standar deviasinya 8,06. Nilai rata-rata sebesar 30,47 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *emotional stability* tinggi.

Kinerja memiliki nilai terendah 14,00, nilai tertinggiya 52,75, nilai rata-rata (*mean*) 41,65 dan standar deviasinya 11,64. Nilai rata-rata sebesar 41,65 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki kinerja tinggi.

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengevaluasi model regresi yang baik atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*. Besarnya nilai *adjusted R square* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	<i>Adjusted (R^2)</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,895 ^a	0,801	0,79	5,34

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted (R^2)* sebesar 0,79. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan *emotional stability* sebesar 79 persen dapat mempengaruhi kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana sedangkan 21 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai *standard error of the estimate* (SEE) menunjukkan nilai sebesar 5,34, berarti semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011:98). Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel ANOVA dengan bantuan SPSS. Bila nilai signifikansi ANOVA $< \alpha = 0,05$ maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Uji model atau uji statistik F dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	7922,81	4	1980,70	69,56	0,00
	Residual	1964,76	69	28,48		
	Total	9887,57	73			

Sumber : data primer diolah, (2016)

Nilai F hitung sebesar 69,56 dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh *self esteem, self efficacy, locus of control, dan emotional stability* pada kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98). *Level of significant* (α) yang digunakan adalah 5 persen (0,05). Apabila tingkat signifikansi t lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya jika tingkat signifikansi t lebih kecil dari atau sama dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,97	2,87		-1,73	0,09
<i>Self Esteem</i> (X_1)	0,29	0,11	0,20	2,62	0,01
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0,36	0,12	0,25	3,12	0,00
<i>Locus of Control</i> (X_3)	0,20	0,07	0,22	3,05	0,00
<i>Emotional Stability</i> (X_4)	0,59	0,10	0,41	5,99	0,00

Sumber : data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t sebesar 2,62 dan nilai signifikansi sebesar 0,01. Hal ini berarti bahwa variabel *self esteem* memiliki kontribusi terhadap kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *self esteem* mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana yang artinya apabila *self esteem* meningkat maka kinerja pengelola anggaran

belanja juga akan mengalami peningkatan. Jadi dapat disimpulkan *self esteem* memiliki pengaruh positif pada kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t sebesar 3,12 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa variabel *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana yang artinya apabila *self efficacy* meningkat maka kinerja pengelola anggaran belanja juga akan mengalami peningkatan. Jadi dapat disimpulkan *self efficacy* memiliki pengaruh positif pada kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t sebesar 3,05 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa variabel *locus of control* memiliki kontribusi terhadap kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *locus of control* mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana yang artinya apabila *locus of control* meningkat maka kinerja pengelola anggaran belanja juga akan mengalami peningkatan. Jadi dapat disimpulkan *locus of control* memiliki pengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t sebesar 5,99 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa variabel *emotional stability*

memiliki kontribusi terhadap kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *emotional stability* mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana yang artinya apabila *emotional stability* meningkat maka kinerja pengelola anggaran belanja juga akan mengalami peningkatan. Jadi dapat disimpulkan *emotional stability* memiliki pengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan dari variabel-variabel bebas yang memengaruhi kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana, maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem, self efficacy, locus of control* dan *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja di Universitas Udayana. Pengelola anggaran belanja dengan *self esteem* akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi atas kemampuannya sehingga lebih optimis dalam melakukan pekerjaannya dengan berusaha semaksimal mungkin dan didukung oleh latar belakangnya seperti sering mengikuti pelatihan dan tingkat pendidikannya. *Self efficacy* tinggi dapat menumbuhkan keyakinan yang tinggi dalam diri pengelola anggaran belanja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan pengelola anggraman belanja yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun akan memiliki banyak pengalaman dalam menyelesaikan kinerjanya. Pengelola anggaran belanja dengan *locus of control* memiliki pandangan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan berasal dari kemampuan yang dalam dirinya

sehingga mampu memegang kendali atas pekerjaan yang dihasilkan. *Emotional stability* pengelola anggaran belanja mampu menanggapi setiap permasalahan yang terjadi dengan bersifat objektif sehingga mudah menyesuaikan diri dalam situasi dan kondisi lingkungan sekitarnya serta mampu mengatur pekerjaan dengan lebih baik karena memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi.

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, maka saran penelitian ini adalah Universitas Udayana disarankan untuk merekrut sumber daya manusia sebagai pengelola anggaran belanja yang memiliki *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* yang tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat terus dan pencapaian realisasi anggaran menjadi optimal atau sesuai dengan target setiap tahun. Universitas Udayana juga seharusnya menggunakan sifat kepribadian ini sebagai bahan pertimbangan dalam proses seleksi pegawai yang ditugaskan dalam pengelola anggaran belanja, penyesuaian terhadap bidang kerjanya atau untuk memandu keputusannya sebagai pengelola anggaran belanja. Penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel baru yang berpengaruh pada kinerja pengelola anggaran belanja maupun menggunakan model kepribadian lainnya, seperti *Myers Briggs Type Indicator* ataupun *The Big Five Personality*.

REFERENSI

- Ayudiati, S. E. 2010. "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mederating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)". Available from: URL: <https://core.ac.uk/download/files/379/11721596.pdf>. [diunduh tanggal 13/10/2015].

- Bandura, A. 1993. Perceived Self Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2): 117-148. Available from: URL: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1993EP.pdf>. [diunduh tanggal 17/08/2015].
- Bandura, A. 1997. Self Efficacy: The Exercise of Control. (Serial online). [cited 2015 Aug 19]. Available from URL: <http://penjajailmu.blogspot.com/2013/05/teori-self-efficacy.html>.
- Bono, J. E., dan Judge, T. A. 2003. Core Self-Evaluations: A Review Of The Trait And Its Role In Job Satisfaction And Job Performance. *European Journal of Personality*, 17: S5-S18. Available from: URL: <http://m.timothy-judge.com/Bono%20and%20Judge%20EWOP%20published.pdf>. [diunduh tanggal 13/10/2015].
- Branden, N. 1992. *The Power Of Self-Esteem*. Deer field Beach, Florida: Health Communications, Inc. Available from: URL: http://www.thehousekeepingdirector.com/uploads/6/8/2/6/6826042/power_of_self_esteem_book.pdf. [diunduh tanggal 20/08/2015].
- Chaturvedi, M., dan Chander, R. 2010. Development Of Emotional Stability Scale. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1): 37–40. Available from: URL: <http://search.proquest.com/docview/860880637/136F452DE9A1D431E07/2?accountid=31324>. [diunduh tanggal 14/08/2015].
- Coopersmith, S. 1967. *Antecedents Of Self Esteem*. San Fransisco: W.H. Freeman and Company.
- Damayanti, S. R. 2015. “Pengaruh Sifat Kepribadian Model Core Self Evaluations Pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Bali” (*Tesis*). Denpasar: Universitas Udayana. Available from: URL: <http://www.pps.unud.ac.id/thesis/detail-1311>. [diunduh tanggal 11/08/2015].
- Engko, C., dan Gudono. 2007. Pengaruh kompleksitas tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi*, p1–34. Available from: URL: <https://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/amkp08.pdf>. [diunduh tanggal 11/08/2015].
- Erez, A., dan Judge, T. A. 2001. Relationship of Core Self Evaluations To Goal Setting, Motivation, And Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86: 1270–1279. Available from: URL: <http://www.timothy-judge.com/Erez&JudgeJAP2001.pdf>. [diunduh tanggal 14/10/2015].
- Ertanto, Y. D. 2011. “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)”. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Available from: URL:
<http://eprints.undip.ac.id/28737/1/Jurnal.pdf>. [diunduh tanggal 11/08/2015].

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.

Indrawati, Y. 2014. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.2(4): 12-24. Available from: URL: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/5881>. [diunduh tanggal 13/10/2015].

Judge, T. A, dan Bono, J. E. 2001. Relationship Of Core Self-Evaluations Traits Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta Analysis. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 86(1): 80-92. Available from: URL: <http://doi.org/10.1037/0021.9010.86.1.80>. [diunduh tanggal 11/08/2015]

Mckenzie, J. K. 1999. "Correlation Between Self Efficacy and Self Esteem In Students" (tesis). Wisconsin USA : University of Wisconsin. Available from: URL: <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/1999mckenzie.pdf>. [diunduh tanggal 14/10/2015].

Menezes, A. A. 2008. "Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah)". Semarang : Universitas Diponegoro. Available from: URL: <http://eprints.undip.ac.id/7660/>. [diunduh tanggal 11/08/2015].

Rahmania, P. N., dan Yuniar, I. C. 2012. "Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder Pada Remaja Putri." *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Vol. 1(2): 110-117. Available from: URL: http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/110810014_9v.pdf [diunduh tanggal 11/08/2015]

Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement Julian. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80:1-28. Available from: URL: <http://www.soc.iastate.edu/sapp/soc512Rotter.pdf>. [diunduh tanggal 14/08/2015]

Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi 4. (Kwan Men Yon, Pentj). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, S. 2013. Kontribusi Kestabilan Emosi Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Panti Sosial Pamardi Putra "Insyaf" Medan. *School Education Journal*, Vol.1: 28-41. Available from: URL:

<http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/school/article/view/1280>.
[diunduh tanggal 14/08/2015].

Wood, R., dan Bandura, A. 1989. Social Cognitive Theory Of Organizational Management. *Academy of Management Review*, Vol.14: 361-384. Available from: URL: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1989AMR.pdf>. [diunduh tanggal 14/08/2015].