



## Pengaruh *Locus Of Control* (LOC) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka)

**Niar Astaginy**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

E-mail: [niarastaginy@gmail.com](mailto:niarastaginy@gmail.com)

**Ismanto Ismanto**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

E-mail: [ismanto.isran@gmail.com](mailto:ismanto.isran@gmail.com)

**Nisa Kurnia**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

E-mail: [nisakurnia009@gmail.com](mailto:nisakurnia009@gmail.com)

Address: Desa Popalia, Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka

Corresponding author: [nisakurnia009@gmail.com](mailto:nisakurnia009@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine: (1) The influence of Locus of Control on Employee Performance (Study at the Kolaka Regency Inspectorate). (2) The Influence of Competency on Employee Performance (Study at the Kolaka Regency Inspectorate). This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used observation, documentation and questionnaires. The population of this research is all employees at the Kolaka Regency Inspectorate. Meanwhile, the sample for this research consisted of 48 employees, the sample was determined using census techniques. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the research results, it is known that the Locus of Control variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a P-Values value of 0.000. And the Competency variable also has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the P-Values value of 0.037.*

**Keywords:** *Locus of Control, Employee Competency and Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Inspektorat Kabupaten Kolaka). (2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Inspektorat Kabupaten Kolaka). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji *measurement model* (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000. Serta variabel Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.037.

**Kata kunci:** *Locus of Control, Kompetensi dan Kinerja Pegawai*

## 1. LATAR BELAKANG

Inspektorat memiliki peran sangat penting dalam hal pengawasan, yakni sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintahan (APIP). Sehingga, Inspektorat memegang peranan penting dalam proses terciptanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Pengawasan internal yang dilakukan oleh APIP yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya (Padang *et al.*, 2022).

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Dukungan sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi yang memadai akan menghasilkan laporan (Ramdani, 2021).

Upaya melakukan proses pemeriksaan yang optimal adalah suatu yang harus dipenuhi dalam kinerja organisasi khususnya Inspektorat, sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang mengambil peran di dalamnya (Dewi & Yuniasih, 2023). Sumber daya manusia berperan dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan efektif (Larengkeng *et al.*, 2023).

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Selain itu Syam (2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

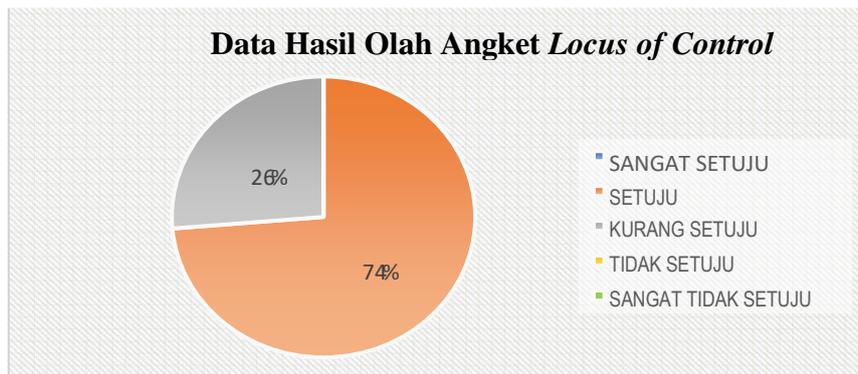
Kinerja pegawai khususnya pada konteks APIP dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah *locus of control* (Wijaya & Subagyo, 2017). Asmara & Utama (2022) mendefinisikan *locus of control* sebagai cara pandang seseorang dalam meletakkan pengendalian dirinya secara internal maupun pengaruh dari luar dirinya (eksternal). *Locus of control* adalah suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi pada hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai aktivitas di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya (Battu & Susanto, 2022).

Selain *locus of control*, kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja sebagai APIP (Dwiyanto & Rufaedah, 2020). Menurut Faizal *et al.*, (2018) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

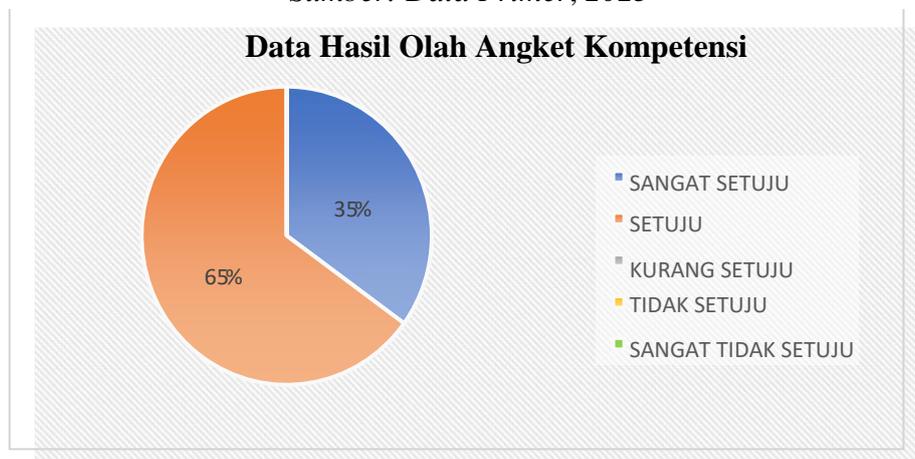
budaya kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara dengan pimpinan Inspektorat Kabupaten Kolaka ditemukan tingginya penilaian kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kolaka. Hal ini ditandai dengan tingginya antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak ada penyelesaian tugas yang tertunda. Selain itu, pegawai juga memiliki kemampuan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari alokasi waktu kerja pegawai yang fokus pada penyelesaian tugas sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan penuh rasa tanggung jawab (jawaban atau respon hasil wawancara pada lampiran 2).

Selanjutnya, apresiasi terhadap tingginya kinerja pegawai yang diungkapkan oleh Kepala Inspektorat Kabupaten Kolaka tidak terlepas dari *locus of control* dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai (Gambar 1.1 dan Gambar 1.2)



**Gambar 1.1.** Data Hasil Angket *Locus of Control*  
Sumber: Data Primer, 2023



**Gambar 1.2.** Data Hasil Angket Kompetensi  
Sumber: Data Primer, 2023

Hasil survei dengan menggunakan angket pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa *locus of control* pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase 74 % responden setuju dan 26 % pegawai kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kolaka memiliki keyakinan yang tinggi dalam mengontrol perilaku mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Para pegawai dengan *locus of control* internal akan merasa bahwa secara personal mereka dapat mengontrol lingkungan kerjanya dengan kemampuan/keahlian mereka sendiri dan bertanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan pegawai dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa kehidupannya dipengaruhi faktor lain diluar dirinya seperti dukungan atasan dan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika *locus of control* pegawai baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil survei menggunakan angket pada Gambar 1.2 berikut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 35% responden sangat setuju dan 65% responden setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kolaka khususnya auditor telah memiliki sertifikasi kompetensi dan ditunjang dengan pelatihan bimtek/diklat yang rutin setiap tahunnya. Sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sertifikat kompetensi yang dimiliki yang didukung dengan pelatihan yang rutin diberikan menjadikan pegawai Inspektorat Kabupaten Kolaka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan kredibel.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### *Locus of Control*

*Locus of control* adalah keyakinan dalam diri seseorang suka bekerja keras serta memiliki inisiatif yang tinggi bahwa yang mengendalikan hidup mereka adalah diri mereka sendiri, namun dapat juga dipengaruhi oleh orang lain (Darmawati *et al.*, 2018). Menurut Ilmatiarra *et al.*, 2020 *locus of control* merupakan metode pandang seorang terhadap sesuatu kejadian apakah seorang itu bisa ataupun tidak bisa mengatur kejadian yang terjalin kepadanya. Selain itu menurut Asmara & Utama (2022) *locus of control* ialah cara pandang seseorang dalam meletakkan pengendalian dirinya secara internal maupun pengaruh dari luar dirinya (eksternal). *Locus of control* (lokus kendali) merupakan istilah yang mengacu terhadap persepsi individu tentang pengendalian diri. Khususnya yang berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil penting dalam kehidupan individu (Battu & Susanto, 2022). Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan di atas, maka disimpulkan bahwa *locus of control*

adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau dikendalikan oleh kekuatan lain, yaitu keberuntungan (faktor eksternal). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Amri *et al.*, (2022) yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu perusahaan (Faizal *et al.*, 2018). Sedangkan menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Tumanggor & Girsang, 2021). Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan di atas, maka disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang berlandaskan atas keterampilan dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif serta sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Pariesti *et al.*, (2022) yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap atau perilaku individu.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fiernaningsih, 2017). Sedangkan menurut Rahayu (2017) kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Selain itu, Hayati & Fitria (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Sedangkan menurut Sulastri & Onsardi (2020) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu di dalam sebuah organisasi, kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja (Kabu *et al.*, 2020). Dari berbagai uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:45) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

### **3. METODE PENELITIAN**

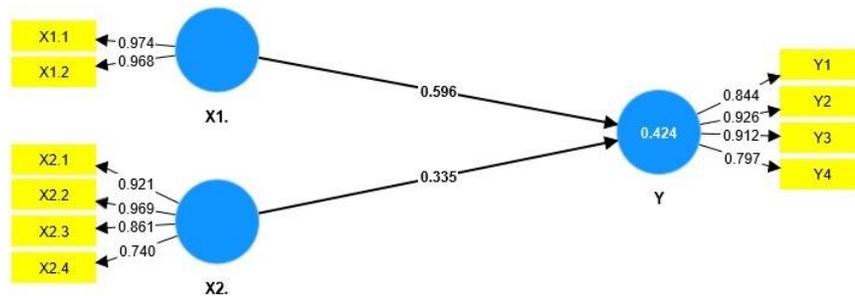
Model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (Stiadi, 2021). Abdillah & Hartono (2015) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Sedangkan jenis penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen (Sudaryono, 2017). Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Kolaka. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu pada Inspektorat Kabupaten Kolaka yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus dimana peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi menurut Indriantoro & Supomo (2018). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang Inspektorat Kabupaten Kolaka. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner (Stiadi, 2022). Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25, sedangkan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan *Software* PLS 4. Evaluasi model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian validitas dari masing-masing indikator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. Pada kriteria validitas diukur dengan

*convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*. Dalam *measurement* model skala uji validitas dan reabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut:



**Gambar 4.1.** Model Struktural

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

#### Analisis Varian (R<sup>2</sup>) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Menurut Ghazali & Latan (2016:81), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0.67, *moderate* jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67 dan lemah jika lebih besar dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian (R<sup>2</sup>) atau uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.1.** Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Pegawai	0.424

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023)

Dari Tabel 4.1 menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 0.424 atau 42,4% oleh variabel *locus of control* dan kompetensi sedangkan untuk sisanya sebesar 57,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel *locus of control* dan kompetensi memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa meskipun pegawai memiliki *locus of control* dan kompetensi pegawai yang baik, kedua variabel ini belum mampu menjadi *predictor dominant* dari meningkatnya kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kolaka. Prediksi yang dibuat oleh peneliti berada pada kategori sedang, hal tersebut terjadi karena adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kolaka.

**Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)**

*Path Coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdilah & Hartono (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 (*one tailed*) dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas < 0,05 dan bernilai positif. Adapun hasil *path coefficient* yaitu:

**Tabel 4.2.** Nilai *Path Coefficient*

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STEDEV)</i>	<i>T-Statistic (IO/STERR) )</i>	<i>P-Values</i>
LOC - > KP	0.596	0.582	0.101	5.906	0.000
KPT - > KP	0.335	0.311	0.188	1.781	0.037

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023)

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut. Hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kolaka. Maka dalam hal ini variabel *locus of control* diukur menggunakan indikator *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kolaka.

Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini variabel kompetensi diukur menggunakan indikator pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap atau perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kolaka.

**Saran**

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan di atas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut. Bagi organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang studinya serta mengikut

sertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya dan dalam perekrutan pegawai untuk ditempatkan di Inspektorat hendaknya pegawai yang ditempatkan harus memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan telah mengikuti berbagai pelatihan terkait sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal.

Bagi pegawai Inspektorat Kabupaten Kolaka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengembangkan *locus of control* yang ada dalam diri pegawai, untuk dapat memenuhi hal tersebut pimpinan sebaiknya mampu memotivasi kepada pegawai agar memiliki keyakinan terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Dan apabila akan dilakukan penelitian ulang yang serupa dengan judul di atas agar mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas atau organisasi lainnya.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya sampel pada penelitian karena sampel yang digunakan hanya 48 orang, sehingga masih terbilang sempit. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta dilakukan di tempat dan objek yang berbeda. Masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum tergalikan pada penelitian ini.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*.
- Ainanur., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Amri, U., Kartawinata., & Sumiarni, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(2), 98–117.
- Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). Pengaruh Locus of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Post Kantor Pos Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 165–179.
- Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto., & Kumalasari, F. (2022) Persepsi Dukungan

- Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Annual Conference Series*, (Proceedings of IACS-CSPC 2022), 66-73. Retrieved from <https://ojs.literacyinstitute.org/index.php/iacseries/articale/view/557>.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbikpage61>
- Darmawati, T., Usman, B., & Muhrodi, A. (2022). Pengaruh Kepribadian Individu dan Locus of Control terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) Cinta Manis Baru. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 509–519.
- Dewi, N. K. K., & Yuniasih, N. W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan pada Kantor Inspektorat Provinsi Bali. *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 67–76. <https://doi.org/10.32795/hak.v4i1.3582>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). 936–942.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2018). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1), 11–21.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(2), 221–231. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Ilmatia, D., Sosiady, M., & Miftah, D. (2020). Pengaruh Locus of control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(3), 510–522.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Kabu, S. R., Rudianto., & Priadi, R. (2020). Kompetensi Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Nias Utara. *Communication Journal*, 3(1), 12–22. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v3i1.4370>
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Taulad. *Jurnal EMBA* 11(1), 405-413.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumbe Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Padang, D. M. O., Kumenaung, A. G., & Kawuyung, G. M. V. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Pengawasan Inspektorat Kota Bitung. *Jurnal*

*Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 23(4), 481–488. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jpekd/Article/Download/44264/40576>

- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- Ramdani, M. R. (2021). Dampak Kontribusi Auditor Lokal dan Kapabilitas Individu terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Kantor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Pabean*, 3(2), 141–152.
- Rosmaini., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Stiadi, M. (2022). MARKET SEGMENTATION ANALYSIS IN FOOD SELECTION. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sulastri., & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi USI*, 3(1), 42-55.
- Wijaya, F., & Subagyo. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Online INSAN AKUNTAN*, 2(1), 1–16.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Wonua, A. R. (2023). Performance Impact Employee Competence. *Journal of Management & Business*. 6(1), 334-343.
- Wonua, A. R., Hendrik., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., Mailangkay, A. B. L., Langi, M. J. J., Mose, Y., Belani, S., Tanjung, R., & Saerang, A. A. (2023). Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM, 1-34.
- Wonua, A. R., Phradiansah., & Astaginy, N. (2020) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(1), 18-28.