

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *GOAL ORIENTATION*
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)**



Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Magister Program Studi Magister Manajemen

Disusun oleh

**TRİYANI
P 100140062**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *GOAL ORIENTATION*
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**TRIYANI
P 100140062**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I


Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.

Dosen Pembimbing II


Drs. M. Farid Wajdi, MM.Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GOAL ORIENTATION
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA)**

Oleh

TRİYANI
P 100 140 062

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 07 Februari 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ikhwan Susila, Ph.D.
(Anggota II Dewan Penguji)



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,



Prof Dr. Khudzaifah Dimiyati

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa naskah publikasi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan atau ringkasan-ringkasan yang telah saya sertakan sumbernya. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang tertulis di atau dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Surakarta, 06 Februari 2017



**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *GOAL ORIENTATION*
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)**

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh locus of control, goal orientation dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KPP Pratama Surakarta. Pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*). Data yang dipakai adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dalam bentuk persepsi responden dalam bentuk kuesioner kepada 110 responden. Hasil pengujian data menunjukkan variable locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Goal orientation tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga tidak dapat memoderasi antara kinerja dengan variable independen.

Kata kunci: *Locus Of Control*, *Goal Orientation*, Kompleksitas Tugas, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this research to examine and analyze the impact of locus of control, goal orientation and complexity of tasks to employees performance and job satisfaction as an intervening variable. This is an explanatory research with quantitative approach. The scope of the research is identified as all the employees at KPP Pratama Surakarta. The collection of data and information needed in the research conducted by field research. The data used are primary data obtained directly from the subject of research in the form of respondents' perception by a questionnaire to 110 respondents. The research shows variable locus of control significantly influence employees performance and negative not significant influence job satisfaction. Goal orientation has negative and not significant influence employees performance and positive significant influence job satisfaction. Complexity of the task has positive significant influence toward employees performance and employee's job satisfaction. Job satisfaction has negative and also not able to be variable intervening between the performance of the independent variable.

Keywords: Locus of Control, Goal Orientation, Complexity of Task, Job Satisfaction, Employees Performance

1. PENDAHULUAN

Penerimaan pajak mempunyai peranan yang sangat penting dalam APBN, merupakan komponen terbesar serta sumber utama penerimaan dalam negeri untuk menopang pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas mengumpulkan penerimaan negara tersebut, diperlukan pegawai yang kompeten. Salah satu upaya untuk memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat, yaitu adanya disiplin yang tinggi, profesionalisme, motivasi dan kinerja yang optimal dari pegawai pajak. Kesiapan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin yang tinggi, profesionalisme, motivasi dan kinerja yang optimal diharapkan mampu mengatasi permasalahan perpajakan yang dapat mengatasi krisis ekonomi dan moneter yang melanda Bangsa Indonesia (Gani, 2008).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya (Umar, dkk., 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (Bedard, 2009). Tercapainya tujuan dalam bekerja akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya". Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi,

umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang dapat disarikan: (1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja; (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi dari faktor individu pegawai dan faktor pekerjaan, beberapa faktor dari individu pegawai tersebut adalah *Locus of Control* dan *Goal Orientation*. *Locus of control* menurut Robbins (2008) adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* positif memiliki prestasi kerja yang lebih baik karena mereka menentukan tujuan yang lebih ambisius, berkomitmen, dan bertahan lama dalam berusaha mencapai tujuannya tersebut. Patten (2005) menyatakan bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya.

Beberapa kebijakan yang diluncurkan pemerintah terkait upaya pengamanan pencapaian target penerimaan pajak diantaranya: optimalisasi pemeriksaan melalui *focusing* sektor-sektor unggulan dari masing-masing wilayah, mengurangi *transfer pricing* dan *fraud*, *data matching*, optimalisasi IT, *e-tax invoice* serta perbaikan regulasi. Tahun 2016 pemerintah mengeluarkan kebijakan pengampunan pajak atau lebih dikenal sebagai kebijakan *tax amnesty*. Kebijakan pengampunan pajak ini dimaksudkan untuk pihak-pihak yang menikmati hasil dari pembangunan namun belum memberikan pembayaran pajak dengan benar, akan tertarik untuk segera melaksanakan kewajibannya. Di periode pertama pelaksanaan program pengampunan pajak realisasi uang tebusan secara nasional mencapai 94 Triliun. Melihat dari realisasi uang tebusan pada periode pertama, kebijakan amnesty pajak ini bisa dikatakan berhasil dari yang semula hanya diperkirakan terealisasi 60 Triliun. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian yang sama yang berjudul “**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GOAL ORIENTATION DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)**”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta dengan melibatkan seluruh pegawai pada kantor tersebut. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta didirikan dalam upaya untuk memenuhi pelayanan masyarakat di bidang perpajakan yang terletak di Kota Surakarta. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan terjangkau oleh peneliti sehingga dalam pengumpulan datanya dapat dilakukan dengan mudah. Selain hal tersebut, pekerjaan dalam bidang perpajakan membutuhkan individu yang kompeten yang diharapkan mempunyai *locus of control* dan *goal orientation* yang tinggi serta mampu melaksanakan tugas yang kompleks, sehingga peneliti berharap dapat membuktikan hipotesis yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta yang berjumlah 110 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai objek penelitian atau dengan kata lain menggunakan metode sampling jenuh. Dari 110 kuesioner yang disebar, kembali 99 kuesioner yang telah diisi lengkap dan dapat digunakan untuk penelitian.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan datanya. Angket atau kuesioer dalam penelitian ini daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada responden yaitu seluruh pegawai pada KPP Pratama Surakarta yang bersedia mengisi, jawaban atas pertanyaan telah tersedia, dan responden tidak diperbolehkan mengisi jawaban diluar yang telah disediakan

peneliti. Penyebaran kuesioner dibantu oleh bagian umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 11.5. Analisis jalur atau *path analysis* merupakan model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur dalam mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kausal yang digambarkan dalam *path* model. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat,

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Hasil pengolahan data terhadap uji validitas pada pertanyaan variabel *Locus of Control*, *Goal Orientation*, Kompleksitas Tugas serta Kinerja Pegawai yang mana dilakukan pengolahan. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai pada r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 99, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,263. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai *pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,263 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item yang diunakan dalam pertanyaan disetiap variable tersebut dinyatakan valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabel dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut, hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel *Locus of Control* (X_1), *Goal Orientation* (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja pegawai (Z) semuanya reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	Alpha	Hasil Uji
1	<i>Locus of Control</i> (X_1)	0,794	Reliabel
2	<i>Goal Orientation</i> (X_2)	0,757	Reliabel
3	Kompleksitas Tugas (X_3)	0,823	Reliebel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,895	Reliabel
5	Kinerja pegawai (Z)	0,920	Reliabel

Sumber : Data primer olah 2017

3.1.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang mana suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0,05. Hasil dari penelitian ini uji normalitas lebih dari 0.05 sehingga data yang dipakai sudah berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorof – Smirnov</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Model Persamaan 1</i>	1,046	0,224	Sebaran data normal
<i>Model Persamaan 2</i>	0,828	0,500	Sebaran data normal

Sumber : Data Primer Olahan, 2017

3.1.4 Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai *VIF* dan *Tolerance* adalah sebagaimana table 3. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 1 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Model Persamaan 1		Model Persamaan 2		Keterangan
	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>	
<i>Locus of Control (X₁)</i>	2,414	0,414	2,419	0,413	Bebas
<i>Goal Orientation (X₂)</i>	1,222	0,818	1,348	0,742	Bebas
Kompleksitas Tugas (X ₃)	2,109	0,474	2,210	0,452	Bebas
Kepuasan Kerja (Y)			1,307	0,765	Bebas

Sumber: Data Primer Olah 2017

3.1.5 Uji Heteroskedasitas

Hasil dari pengujian heterokedastisitas dapat jelaskan sebagaimana table IV.17, menunjukan Nilai LM pada masing-masing persamaan yang

menunjukkan kurang dari $Chie Square_{tabel}$ maka model persamaan 1 dan 2 dinyatakan bebas dari heteroskedasitas.

Tabel 4 Uji Heteroskedasitas

Variabel	R_{square}	N	LM ($R^2 \times N$)	$Chie$ $Square_{tabel}$
Model Persamaan 1	0,003	99	0,297	13,277
Model Persamaan 2	0,007	99	0,693	

Sumber : Data Primer Olah 2017

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa untuk model persamaan 1 adalah variabel *Locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel *goal orientation*, kompleksitas tugas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk model persamaan 2 variabel *Locus of Control* dan Kompleksitas tugas yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan *goal orientation* dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memediasi antara *locus of control*, *goal orientation*, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka bisa ditarik atau diambil kesimpulan sebagai berikut: *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis 1 (H1) tidak terbukti. *Goal Orientation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis 2 (H2) terbukti. Kompleksitas Tugas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis 3 (H3) terbukti.

Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 4 (H4) tidak terbukti. *Locus of Control* memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 5 (H5) terbukti. *Goal Orientation* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 6 (H6) tidak terbukti. Kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 7 (H7) terbukti. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *locus of control* dan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis tidak terbukti. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *Goal Orientation* dan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis tidak terbukti. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara Kompleksitas tugas dan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis tidak terbukti.

Penulis dapat memberikan beberapa saran berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, yaitu; Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dalam pengumpulan data bisa dilakukan pendampingan atau bisa dengan metode wawancara agar didapatkan data yang mendekati dengan kenyataannya. Pengukuran variable kedepannya agar lebih terinci lagi dengan membedakan antara internal locus of control maupun eksternal locus of control, demikian pula untuk variable goal orientation untuk dirinci antara pendekatan terhadap pembelajaran, pendekatan kinerja serta penghindaran kinerja. Pengukuran variable bisa menggunakan model yang lainnya, karena bisa didapatkan / menjelaskan hasil yang berbeda.

Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro, 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bedard, Jean dan Suzanne Paquette. 2009. *Perception of Auditor Independence, Audit Committee Carateristic and Auditor Provision of Tax Service*. Universite Laval, Canada.
- Bonner, S. E. 2004. A Model of The Effects of Audit Task Complexity, *Accounting, Organizations and Society.*, 19 (3): 213-234.
- Budiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Curral, L. and P. Marques-Quinteiro. 2009. "Self-leadership and Work Role Innovation: Testing a Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 25(No. 2): 165-176.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dweck, C. S. and Leggett, E. L. 2008. A Social-cognitive Approach to Motiv and Personality. *Psychological Review*, 95: 256-273.
- Feist, Jess dan Feist, J. Gregory (2008). *Theories of Personality*. Alih Bahasa. (2006). Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Forte, A., 2005. "Locus of Control and the Moral Reasoning of Managers". *Journal of Business Ethics*. Vol.58:65–77.
- Gani, Achmad. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 7, No. 1.
- Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grimes, P., Millea, M., & Woodruff, T. (2004). Grades who's to blame? Student evaluation of teaching and locus of control. *The Journal of Economic Education* , 35 (2), 129-147.
- Hidayat, A. Alimul. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan Dan Tehnik Analisis Data*. Surabaya: Salemba.
- Johnson, D.S., Beauregard, R.S., Hoover, P.B., and Schmidt, A.M. 2000. Goal Orientation and Task demand Effects on motivation, Affect, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, 724-738.
- Komang Adi Kurniawan Saputra. 2012. Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal dengan Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Volume 3, Nomor 1.
- Kartika A.K, Ida A. B dan Ida B.R. 2016 "The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity and, Competence On Job Satisfaction,

Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital". ISSN: 2319-8028, Volume 5 issue 1

- Larsen, Randy dan David M. Buss. 2010. *Personality Psychology* Fourth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Latham, G. P. 2010. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mansor, Muzainah. 2010. *Performance Management for a Tax Administration: Integrating Organisational Diagnosis to Achieve Systemic Congruence*.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, 2004, "Survey Diagnosis Organizational", Undip, Semarang.
- Mustikawati, Indah. 2006. *Pengaruh Goal Orientation dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peran Akuntan Manajemen dalam Pengambilan Keputusan Bisnis dan Adopsi Teknik Akuntansi Manajemen Baru*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2009. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadhiroh, S.A. 2010. "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". Skripsi Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. 2003. *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta. Salemba Medika.
- Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S. and Beaubien, J. M. 2007. *A Meta-analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net*. *Journal of Applied Psychology*, 92: 128-150.
- Porath, C. L. and Bateman, T. S. 2006. *Self-regulation: From Goal Orientation to Job Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 91: 185-192.

- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rotter J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80 Whole No. 69
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Bahasa Indonesia. PTI Indeks, Jakarta.
- Restunigdiah Nurika dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai Sebagai Variabel Moderating". *SNA II Malang*.
- Rukminingsih dan Mulyanto. 2015. "The Influence of Organizational Culture, Locus of Control and Workers' Quality of Life on Employee Performance in Department of Revenue, Financial Management and Regional Asset (DPPKAD) of Klaten Regency with Job Satisfaction as Intervening Variable" Volume 7, Nomor 35. *European Jurnal Of Business and Management*
- Santoso, Urip dan Setiawan, Justina. 2006. Tax amnesty dan Pelaksanaanya di Beberapa Negara: Perspektif Bagi Pebisnis Indonesia, *Kopertis*, Volume 11 No. 2
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Silitonga, Erwin. 2006. *Ekonomi Bawah Tanah, Pengampunan pajak, dan Referandum*. Makalah.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Umar., Marjuni, Sukmawati., dan Setiawan, Lukman. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai terhadap Penerimaan Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Bantaeng. *Jurnal Riset Edisi IV Unibos Makassar*. Vol. 3, No. 009.
- Yusri Kasim, Darwanis, Syukri Abdullah. 2013. Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor. (Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Aceh). *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2, No.2