



## Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Toyotetsu Corp

Lala Nurmala<sup>1</sup>, Anwar Musadad<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 17 Desember 2023  
Revised : 26 Desember 2023  
Accepted: 01 Januari 2024

### Abstract

*This research aims to test and analyze the effect of locus of control (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y). The sample in this study was 93 respondents from permanent employees at PT Nusa Toyotetsu Corp. Calculated using the Slovin formula with the Probability Sampling technique, the sample method was Stratified Random Sampling. The population in this study used employees of PT Nusa Toyotetsu Corp with a total of 1,330 permanent employees. This research was conducted using quantitative methods with descriptive and verification approaches. The statistic tools using SPSS version 23. The results of the analysis conducted, the results show that locus of control has a significance value of  $0.597 > 0.05$ , which means that locus of control has no significant effect on employee performance. Work motivation has a significance value of  $0.000 < 0.05$ , which means that work motivation has a positive and significant effect on performance. Simultaneously locus of control (X1) and work motivation (X2) together have a positive and significant influence on employee performance (Y) PT Nusa Toyotetsu Corp with a value of 46%, while the remaining 54% is another variable not examined in this study. The results of the analysis conducted, the results show that locus of control has a significance value of  $0.597 > 0.05$ , which means that locus of control has no significant effect on employee performance. Work motivation has a significance value of  $0.000 < 0.05$ , which means that work motivation has a positive and significant effect on performance. Simultaneously locus of control (X1) and work motivation (X2) together have a positive and significant influence on employee performance (Y) PT Nusa Toyotetsu Corp with a value of 46%, while the remaining 54% is another variable not examined in this study.*

**Keywords:** Locus of Control, Work Motivation, Employee Performance

(\*) Corresponding Author: [Lalanurmala320@gmail.com](mailto:Lalanurmala320@gmail.com)<sup>1</sup>,

**How to Cite:** Nurmala, L., & Musadad, A. (2024). Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Toyotetsu Corp. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10467833>

## PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan dunia perusahaan yang semakin ketat dan perkembangan waktu, perusahaan juga harus dapat meningkatkan kinerjanya baik dari segi mutu maupun kapasitas dalam perusahaan. Salah satu yang harus ditingkatkan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Jika ditelusuri dalam berbagai kasus kegagalan perusahaan penyebab paling dominan adalah faktor manusia yang terlibat di dalamnya. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil

dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi sudah berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat terealisasi, namun apabila pengelolaan sumber daya manusia belum maksimal maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu perusahaan yang berusaha untuk dapat mengelola sumber daya manusianya adalah PT.Nusa Toyotetsu Corp (NTC). Berdasarkan data dari PT. Nusa Toyotetsu Corp yang berkaitan dengan pencapaian preventive maintenance dan absensi karyawan, terdapat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Berikut ditampilkan planning dan actual Preventive Maintenance periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2022 pada table berikut:

**Tabel 1**  
**Planning dan Actual Preventive Maintenance PT. Nusa Toyotetsu Corp.**

No	Bulan	Planning	Actual	Presentase (%)
1	Januari	7	6	86%
2	Februari	8	7	88%
3	Maret	6	11	183%
4	April	10	9	90%
5	Mei	8	8	100%
6	Juni	5	5	100%
7	Juli	9	9	100%
8	Agustus	8	10	125%
9	September	7	6	86%
10	Oktober	6	6	100%
11	November	6	6	100%
12	Desember	7	3	43%
<b>Total</b>		87	86	<b>139%</b>
<b>Rata-rata</b>				

**Sumber:** Divisi Engineering PT. Nusa Toyotetsu Corp, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa *planning Preventive Maintenance* di beberapa bulan tidak tercapai. Pada bulan April actualnya sudah baik walaupun belum tercapai planningnya, apalagi pada bulan Desember presentase yang didapatkan hanya sebesar 43%. Artinya preventive maintenance masih belum terealisasi sepenuhnya di beberapa bulan tersebut. Selain itu, indikasi penurunan kinerja juga terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Data Karyawan Yang Terlambat dan Tidak Masuk Kerja Bulan September – November 2022**

No	Bulan	Karyawan Terlambat	%	Karyawan Tidak Masuk Kerja	%	Jumlah Karyawan
----	-------	--------------------	---	----------------------------	---	-----------------

1	September	105	0,34%	473	1,53%	1400
2	Oktober	96	0,33%	449	1,52%	1400
3	November	93	0,30%	366	1,19%	1400
<b>Total</b>		<b>294</b>	<b>0,34%</b>	<b>1288</b>	<b>1,41%</b>	

**Sumber:** HRD PT. Nusa Toyotetsu Corp, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa pada tiga bulan terakhir ini masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan karyawan tidak masuk kerja. Dilihat dari kedua data tersebut, maka terdapat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan pada PT. Nusa Toyotetsu Corp, hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja karena jika dibiarkan maka akan berdampak kurang baik pada kinerja karyawan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja PT. Nusa Toyotetsu Corp.

Salah satu penentu kinerja individu adalah *locus of control*, Widyaningrat (2014) dalam (Pulungan & Rivai, 2021) menyatakan *locus of control* tindakan dalam diri seseorang dalam mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan. Dimana masih banyaknya karyawan yang memiliki kecenderungan eksternal *locus of control* yang menyebabkan karyawan di suatu perusahaan kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerjanya.

Tidak hanya *locus of control* yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Menurut (Maswar et al., 2020) Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan, mendorong dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Jika tanpa motivasi, individu (karyawan) tidak akan bisa memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja belum tercapai atau tidak terpenuhi.

*Locus of control* menjadi faktor yang berpengaruh pada perilaku karyawan untuk mengontrol kinerjanya. Agar menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja PT. Nusa Toyotetsu Corp.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data baik yang terjadi pada saat ini maupun masa lampau. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan tujuan agar variable yang diteliti dapat menghasilkan informasi yang lengkap. Penggunaan metode deskriptif dan verifikatif bertujuan untuk mengetahui gambaran secara sistematis mengenai *locus of control* dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

Menurut Silaen (2018:69) dalam (Ghina, 2022) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah konsep mempunyai beragam nilai yang bervariasi yaitu sifat,

karakteristik atau fenomena-fenomena yang menunjukkan suatu hal yang dapat diamati dan diukur nilainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Nusa Toyotetsu Corp, yang berjumlah 1.330. Menggunakan teknik *Probability Sampling* menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Dengan menggunakan teknik ini, populasi pada semua strata dan divisi unit kerja dapat terwakili secara proporsional pada sampel sesuai dengan jumlah populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 orang karyawan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan kuesioner (angket), dengan teknik skala pada kuesioner menggunakan skala likert.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Terdapat korelasi antara variable Locus of Control dan Motivasi Kerja
- H2 : Terdapat pengaruh parsial antara Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Toyotetsu Corp
- H3 : Terdapat pengaruh parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Toyotetsu Corp
- H4 : Terdapat pengaruh simultan antara Locus of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Toyotetsu Corp

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa pengujian dengan bantuan tools statistic SPSS 23. Dengan hasil sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	93
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean	.0000000
Std. Deviation	3.70400207
Most Extreme Differences Absolute	.120
Positive	.095
Negative	-.120
Test Statistic	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)	.127
Point Probability	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 3 hasil uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikan  $\alpha$  hitung 0,127 lebih besar dari 0,05.

**Analisis Korelasi**

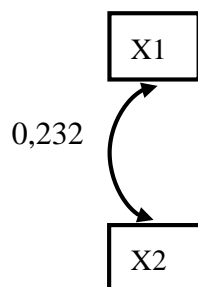
**Tabel 4**  
**Korelasi Antara Locus of Control (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**  
**Correlations**

	Locus of Control	Motivasi Kerja
Locus of Control Pearson Correlation	1	.232*
Sig. (2-tailed)		.025
N	93	93
Motivasi Kerja Pearson Correlation	.232*	1
Sig. (2-tailed)	.025	
N	93	93

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Sumber:** Hasil Pengolah Data SPSS, 2023

Pada tabel 4.38, dihitung koefisien korelasi antara variabel independen yaitu *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,232. Korelasi tersebut terlihat pada Gambar 1 berikut ini:



**Gambar 1**

**Korelasi antara Variabel bebas (X1) dan (X2)**

**Sumber:** Hasil Pengolah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis korelasi variabel independen antara *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,232. Berada pada interval koefisien 0,20 – 0,399 dengan kategori rendah dan memiliki nilai positif, maka korelasi antara *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) rendah dan searah.

**Koefisien Determinasi**

Tabel 4.43 berikut menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

**Tabel 5**

**Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.456	3.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Locus of Control

Berdasarkan pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,468, artinya *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat berkontribusi sebesar 46,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), kemudian sisanya sebesar 0,532 atau 53,2% kontribusi dari variabel lainnya ( $\epsilon$ ) yang tidak ada di dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis 1. Uji t Korelasi Antara *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

Pengambilan keputusan pada uji t korelasi antara kedua variabel yaitu  $H_0$  ditolak apabila nilai  $sig < \alpha$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian memiliki hubungan signifikan atau terdapat hubungan nyata antara X1 dan X2.

Dengan menggunakan uji statistic t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,336. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5%,  $df = n - 2 = 93 - 2 = 91$ , maka didapatkan nilai t tabel = 1,661. Maka diketahui nilai t hitung (2,336) > t tabel (1,661) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Locus of Control (X1) dengan Motivasi Kerja (X2).

**2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial**

Hasil analisis hipotesis mengenai pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Koefisien Jalur Locus of Control (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.931	2.560		2.707	.008
Locus of Control	-.062	.117	-.042	-.531	.597
Motivasi Kerja	.612	.070	.693	8.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2023

a. **Hipotesis parsial *Locus of Control* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** Pada pengaruh parsial antara *Locus of Control* (X1) terhadap Kinerja Karyawan

(Y), degree of freedom (df) = (n-2) = 93 – 2 = 91 menghasilkan t tabel = 1,661 untuk pengaruh Locus of Control (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Seperti pada tabel 6, t hitung = -0,531 dan Sig. 597.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan hasil bahwa H0 diterima ketika dari nilai Sig. (0,597) > (0,05) dan t hitung (-0,531) < t tabel (1,661). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara parsial tidak dipengaruhi oleh *Locus of Control* (X1).

**b. Hipotesis parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
 Pada pengaruh parsial antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Degree of freedom (df) = (n-2) = 93 – 2 = 91 menghasilkan t tabel = 1,661 untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Seperti pada tabel 6, t hitung = 8,759 dan Sig.0,000.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan hasil bahwa H0 ditolak ketika dari nilai Sig. (0,000) < (0,05) dan t hitung (8,759) > t tabel (1,661). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X2).

**c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan**

Pengujian pengaruh secara simultan dilakukan dengan pengujian statistic dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- a) H0 :  $\rho_{X1}, \rho_{X2}, \rho_{X1X2} = 0$ , bila Fhitung < Ftabel dan nilai signifikan > 0,05 maka H0 diterima, mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) H1 :  $\rho_{X1}, \rho_{X2}, \rho_{X1X2} \neq 0$ , bila Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh simultan antara locus of control dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Degree of freedom (df) = (n-2) = 93 – 2 = 91 menghasilkan f tabel = 3,10 sedangkan f hitung dapat dilihat pada tabel untuk pengaruh *Locus of Control* (X1) dan Motivasi

Kerja (X2) secara simultan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1109.561	2	554.780	39.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1262.206	90	14.025		
	Total	2371.767	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Locus of Control

**Sumber:** Hasil Pengolah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut nilai t hitung sebesar 39.558. Maka pada pengujian simultan antara *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hasil nilai signifikan (0,000) <  $\alpha$  (0,005) dan f hitung (39.558) > f tabel (3,10). Menurut kriteria maka H0 ditolak, artinya bahwa *Locus*

of Control (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisa mengenai Pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp, maka penulis dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* (X1) pada karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata 280. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* pada karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp dinilai cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) pada karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata 412. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp dinilai sudah sangat baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata 423. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Nusa Toyotetsu Corp dinilai sudah sangat baik.
4. Terdapat korelasi antara *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,232 atau sebesar 23% dengan hubungan yang positif akan tetapi tingkat hubungan yang dimiliki rendah.
5. Tidak terdapat pengaruh parsial *Locus of Control* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Terdapat pengaruh secara simultan antara *Locus of Control* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,46 atau 46% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sisanya sebesar 0,54 atau 54% kontribusi dari variabel lainnya ( $\epsilon$ ) yang tidak ada didalam penelitian ini. Serta nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis didapat  $\text{Sig. } (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f \text{ hitung } (39,558) > f \text{ tabel } (3,10)$ .

### **Saran Bagi Lembaga**

1. Perusahaan sebaiknya untuk sering mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar maupun gathering para karyawan yang tujuannya untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang dimilikinya agar karyawan tidak mudah menyerah.
2. Penting bagi perusahaan juga harus memprioritaskan indikator kebutuhan sosial, dimana kebutuhan sosial karyawan salah satunya adalah pemberian perhatian oleh atasan maupun teman sepekerjaan, karena hal tersebut dapat meningkatkan kerja sama, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Sehingga pekerjaan yang ada di perusahaan dapat terselesaikan dengan baik dan jika kinerja karyawan meningkat kinerja perusahaan pun akan meningkat.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan teguran yang baik atau sanksi agar karyawan bisa bekerja secara tepat waktu tanpa menunda-nunda pekerjaan atau perusahaan memberikan apresiasi kepada setiap karyawan apabila mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal dalam mendukung tujuan perusahaan.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Menggunakan metode kualitatif dengan tujuan agar data yang lebih menyeluruh dan dapat diandalkan karena subjek akan lebih bersedia untuk memberikan informasi dan masalah yang terperinci.
2. Penelitian dapat dilakukan dengan lebih efektif dan menyeluruh sehingga setiap permasalahan yang ada baik dalam perusahaan maupun objek penelitian lainnya dapat diselesaikan dan bermanfaat baik bagi perusahaan maupun objek penelitian lainnya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang sama dengan lebih mendasar atau lebih baik menambah dan mengganti variabel yang ada dengan variabel lainnya untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anam, C., Pradana, A., & Wahyudi, M. (2022). Pengaruh Locus of Control , Gaya Kepemimpinan , Stres. 10(3), 78–83.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Ramayana Mal Bali ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. 8(1), 6990–7013.
- Effect, T., The, O., Environment, W., Control, L. O., On, M., Performance, E., Baznas, I., South, O., & Province, S. (2022). *I-Philanthrop y*. 2(1), 22–40.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator* (viii). Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. ALFABETA,CV.
- Suparyanto dan Rosad (2015, (2020). 濟無No Title No Title No Title. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Suyasa, P. T. Y. S. (2020). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif* (R. I. Utami (Ed.)). ANDI. [https://www.google.co.id/books/edition/Memahami\\_Perilaku\\_Kerja\\_Kont\\_raproduktif/gzcNEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Perilaku_Kerja_Kont_raproduktif/gzcNEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- White, K. (2012). Locus of Control. *The Sage Dictionary of Health and Society*, 9(2018), 82–90. <https://doi.org/10.4135/9781446215159.n503>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara