

ASII

JURUSAN ...
FASIL ...

21 / 6 2024

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MATAHARI *DEPARTMENT STORE*
CABANG OGAN PERMATA INDAH MALL**



Skripsi Oleh:

MUHAMMAD ADITYA PRAYOGA

01011281722094

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,

DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPHERENSIF

**Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari *Department*
Store Cabang Ogan Permata Indah Mall**

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Aditya Prayoga

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281722094

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

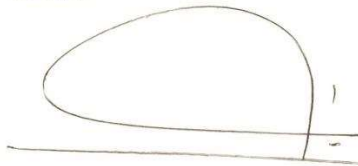
Disetujui untuk digunakan dalam ujian Kompherensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 22 April 2024

Dosen Pembimbing

Ketua



**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP: 196211101991031006**

Anggota

Tanggal: 06 Mei 2024



**Lina Damera Siregar, S.E., M.M.
NIP: 198909242019032021**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21/6/2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI *DEPARTMENT STORE* CABANG OGAN PERMATA IDAH MALL

Disusun Oleh:

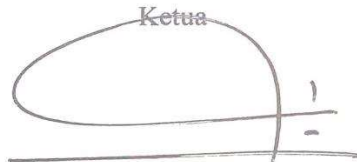
Nama : Muhammad Aditya Prayoga
NIM : 01011281722094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 30 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

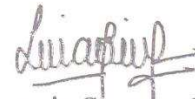
Panitia Ujian Kompherensif

Palembang, 30 Mei 2024

Anggota

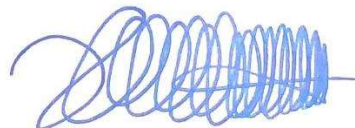
Ketua


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP: 196211101991031006



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP: 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.E., M.M
NIP: 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Aditya Prayoga
NIM : 01011281722094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari *Department Store* Cabang Ogan Permata Idah Mall

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 30 Mei 2024

Pembuat Pernyataan,



Muhammad Aditya Prayoga

01011281722094

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kamu tidak memiliki kendali atas apa yang dilakukan orang lain. Kamu hanya memiliki kendali atas apa yang kamu lakukan” (A. J. Kitt)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Orang Tua**
- ❖ Keluarga**
- ❖ Teman**
- ❖ Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau pada saat yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari *Department Store* Cabang Ogan Permata Indah Mall”.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dan melihat seberapa jauh *locus of control* dapat berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selama menyusun skripsi, penulis mengalami banyak kendala dan kesalahan, namun hal tersebut dapat diatasi dengan kerja keras, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berharap Semoga skripsi ini bisa menambah wawasan para pembaca dan bisa bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Palembang, 30 Mei 2024



Muhammad Aditya Prayoga
01011281722094

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, khususnya:

1. **Allah SWT.** terima kasih yang selalu memberi petunjuk dan pertolongan serta ampunan bagi hambamu ini yang seringkali berbuat kesalahan, karena itu juga menjadi salah satu alasan sehingga peneliti mampu dalam menghadapi banyak hal dan rintangan selama menjalani perkuliahan di Sriwijaya Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
2. **Kedua Orang Tua Saya, Alm. Ayah Miftaqodim dan Ibu Tina Natalia Sari** tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi semangat dan dukungan dalam segala hal yang dibutuhkan selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini baik secara moril maupun materil demi keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
6. **Lina Dameria Siregar, S.E. M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan ilmu dan banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi.
7. **Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.**, selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan ilmu dan banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.

9. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Ibu Alya dan pak Helmy yang telah membantu saya selama masa perkuliahan dan memberitahu keberadaan dosen untuk bimbingan skripsi.
10. Saudari saya Angelia Dwi Ananda, yang selalu ada dan memberi dukungan, masukan, serta memberi semangat selama menyelesaikan skripsi saya.
11. Sahabat Seperjuangan, Arief Hidayat, M. Andico Pratama, M. Nopriansyah, Raka Aryanda dan teman teman yang lainnya, terima kasih untuk selalu ada, dan sudah membantu dalam melakukan penulisan skripsi ini, serta memberikan semangat dan dukungan penuh kepada sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen 2017 dan teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan dan menjadi motivasi peneliti untuk terus giat belajar. Saya bangga sudah menjadi salah satu di antara kalian.

Penulis berharap, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah berkontribusi dalam mewujudkan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih.

Palembang, 30 Mei 2024

Muhammad Aditya Prayoga
01011281722094

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21/2024
FAKULTAS EKONOMI 1/6

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

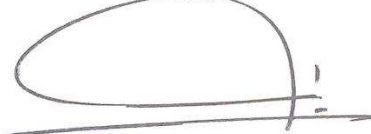
Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Muhammad Aditya Prayoga
NIM : 01011281722094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari *Department Store* Cabang Ogan Permata Idah Mall

Telah kami periksa secara penulisan grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

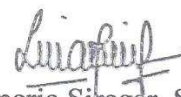
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP: 196211101991031006

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP: 198909242019032021

ABSTRAK

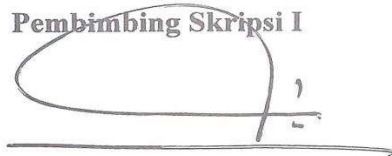
Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall

Oleh:
Muhammad Aditya Prayoga

Kinerja karyawan menjadi suatu tolak ukur terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan perlunya *locus of control* dalam diri karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan tujuan mendapatkan sampel yang representative sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Jumlah sampel yang didapat sebanyak 57 karyawan yang terdiri dari 5 Supervisor dan 52 karyawan biasa. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis *regresi linear* sederhana. Berdasarkan hasil uji *regresi linear* sederhana didapatkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall sebesar 72,6%.

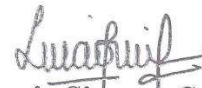
Kata Kunci: *Locus of Control*, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi I



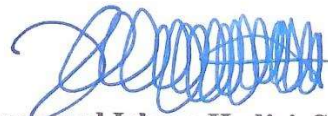
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP: 196211101991031006

Pembimbing Skripsi II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP: 198909242019032021

Ketua Jurusan Managemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.E., M.M
NIP: 198907112018031001

ABSTRACT

***The Effect of Locus of Control on Employee Performance of PT. Matahari
Department Store Ogan Permata Indah Mall***

By:
Muhammad Aditya Prayoga

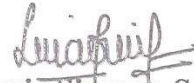
Employee performance becomes a benchmark for achieving the goals of an organization or company. To maintain the stability of employee performance, the need for locus of control in the employees themselves. This study aims to analyze the effect of locus of control on employee performance. The population in this study was 132 employees. This research was conducted using a simple random sampling method with the aim of obtaining representative samples in accordance with the specified criteria. The number of samples obtained was 57 employees consisting of 5 supervisors and 52 ordinary employees. The method used to analyze the data is simple linear regression analysis. Based on the results of a simple linear regression test, it was found that the locus of control had a positive and significant effect on the employees performance of PT Matahari Department Store Ogan Permata Indah Mall Branch by 72.6%.

Keyword: Locus of Control, Employees Performance

Advisor I

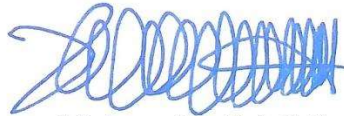

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP: 196211101991031006

Advisor II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP: 198909242019032021

Chairman of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.E., M.M
NIP: 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Aditya Prayoga
NIM : 01011281722094
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 4 Juli 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Sukabangun II Komp. Nuansa Puspita Blok. G-3
RT.044 RW.002 Kel. Sukajaya Kec. Sukarami
Palembang
Email : adityayogaruoo@gmail.com
No. HP : 082186644565



Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Kartika II-2 Palembang
SLTP : SMP Muhammadiyah 4 Palembang
SLTA : SMA Negeri 6 Palembang
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPHERENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.2. <i>Locus Of Control</i>	12
2.2.1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	13
2.2.2. Aspek-Aspek <i>Locus Of Control</i>	15
2.2.3. Jenis-Jenis <i>Locus Of Control</i>	16
2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	17
2.2.5. Indikator <i>Locus of Control</i>	18
2.3. Kinerja Karyawan	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.3.3. Penilaian Kinerja Karyawan	23

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.4. Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan.....	25
2.5. Penelitian Terdahulu	28
2.6. Kerangka Konseptual.....	33
2.7. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.2. Rancangan Penelitian.....	34
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5. Populasi dan Sampel	35
3.6. Uji Instrumen Penelitian	37
3.7. Teknik Analisis Data.....	38
3.8. Defenisi Operasional Variabel.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1 Karakteristik Responden	43
4.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel	44
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.2. Hasil Uji Statistik	52
4.2.1 <i>Regresi Linear</i> Sederhana	52
4.3. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN SARAN.....	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbedaan Waktu Absen Bulan Juli-Desember PT Matahari <i>Department Store</i> Cab. Ogan Permata Indah Mall Pada Tahun 2022.....	7
Tabel 1. 2 Alasan Keterlambatan Karyawan Selama Tahun 2022.....	8
Tabel 1. 3 Omset Penjualan Juli-Desember PT Matahari <i>Department Store</i> Cab. Ogan Permata Indah Mall Pada Tahun 2022	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	35
Tabel 3. 2 Interval Koefisien Korelasi	39
Tabel 3. 3 Dimensi dan Indikator Variabel <i>Locus of Control</i> dan Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Locus of Control	45
Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 7 Uji Validitas Locus of Control Awal	48
Tabel 4. 8 Uji Validitas Locus of Control Kedua	49
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Locus of Control	49
Tabel 4. 10 Uji Validitas Kinerja Karyawan Awal	50
Tabel 4. 11 Uji Validitas Kinerja Karyawan Kedua	51
Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	51
Tabel 4. 13 Regresi Linear	52
Tabel 4. 14 Model Summary.....	53
Tabel 4. 15 Uji t	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Master Tabel Locus of Control.....	70
Lampiran 3 Master Tabel Kinerja Karyawan.....	72
Lampiran 4 Uji Validitas Locus of Control	73
Lampiran 5 Uji Reabilitas Locus of Control.....	73
Lampiran 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	74
Lampiran 7 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	75
Lampiran 8 Uji Normalitas	75
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Sederhana.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi masa kini adalah era persaingan yang semakin kompetitif dan selektif di berbagai sektor dalam perusahaan. Persaingan antar perusahaan menciptakan pasar yang harus memperhatikan selalu kebutuhan dan keinginan konsumen. Hal ini semata-mata agar dapat memberikan yang terbaik kepada konsumen dan sebagai pembeda kualitas dengan para pesaing. Kualitas produk atau jasa mempengaruhi penjualan perusahaan. Kualitas produk yang baik dapat memicu keinginan konsumen untuk membeli lagi produk/jasa dan mendatangkan rasa nyaman dalam pemakaiannya. Oleh karena itu untuk menunjang kepuasan konsumen perlu adanya peningkatan pelayanan yang baik dari karyawan perusahaan.

Kepuasan konsumen dalam membeli barang atau jasa berkaitan dengan kepuasan pelayanan. Kepuasan pelayanan yang dirasakan konsumen berasal dari cara karyawan memberikan pelayanan dengan baik, memiliki etika/sopan santun pekerjaan sesuai standar pelayanan, dan mampu menyelesaikan atau memberi solusi terhadap kebutuhan konsumen. Kepuasan pelayanan yang baik ditentukan oleh seberapa jauh tingkat kinerja karyawan. Adanya kepuasan konsumen akan menguntungkan perusahaan untuk bertahan dan terus berkembang. Peningkatan pelayanan kepada kepuasan konsumen atau tercapainya target perusahaan adalah hal utama yang harus selalu dikedepankan. Karena perusahaan adalah suatu lembaga yang dinaungi oleh manusia yang menuntut adanya kesesuaian antara

standar pekerjaan yang ditetapkan dengan perilaku karyawan agar menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan menjadi suatu tolak ukur terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja menentukan arah tujuan perusahaan akan mengarah ke arah baik atau buruk di masa depan. Kinerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Begitu pula sebaliknya kinerja yang buruk dapat mengurangi pencapaian tersebut. Selain itu kinerja juga berkaitan dengan visi dan misi perusahaan, yang nantinya mengarah kepada strategi agar suatu tujuan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itulah kinerja sangat diperhatikan dalam perusahaan agar dapat memajukan perusahaan.

Perusahaan juga harus mampu mengelola aset sumber daya manusia seefisien mungkin (Satriawan et al., 2021). Keunggulan dan kemajuan sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh fungsi penting sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja yang positif akan dibantu oleh karyawan yang merupakan sumber daya bisnis yang unggul dan berkualitas. Menurut Sudaryono (dalam Prasetyaningtiyas et al., 2022) kinerja seorang karyawan ditentukan oleh seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipantau berdasarkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta arah dan hasil yang telah dicapai.

Menurut (Kharie et al., 2019), kinerja karyawan yang kuat berpengaruh terhadap keefektifan organisasi dan juga pencapaian tujuan. Kinerja karyawan dinilai dari seberapa jauh pekerja dapat diandalkan. Individu yang bekerja dengan baik melahirkan proses kerja yang sesuai dengan waktu dan lokasi yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat meningkat jika diberikan pelatihan dari

perusahaan. Pentingnya memperdalam kemampuan dalam bekerja melalui pelatihan membantu karyawan dengan cepat menguasai tugas dan dengan mudahnya dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut (Widijanto, 2017), kinerja berkaitan dengan suatu rutinitas pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan tertentu perusahaan. Kinerja yang bagus dapat menghasilkan kepuasan bagi pelaksananya. Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran karyawan itu sendiri dan melibatkan adrenalin agar terselesainya pekerjaan yang sudah tertulis dalam Standar Operasional Pekerjaan (SOP). Sependapat dengan itu menurut Mader-Clark (2021), majunya perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Kinerja baik dapat meningkatkan mutu perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mengalami penurunan dari sisi apapun.

Menurut (Satriawan et al., 2021) Kinerja karyawan dapat memenuhi atau melebihi harapan dalam hal tujuan perusahaan. Karena prestasi kerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan, maka kinerja harus ditingkatkan. Diharapkan bahwa dengan meningkatkan kinerja, pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik di masa depan akan dimungkinkan. Tetapi peningkatan kinerja tidak terbatas pada situasi di mana karyawan tidak berkinerja sesuai standar. Jika seorang karyawan memenuhi kinerja yang diinginkan, peningkatan kinerja masih perlu dilakukan karena entitas yang sama dapat menetapkan tujuan numerik yang lebih besar atau standar kualitas yang lebih tinggi di masa depan. Dengan mengambil strategi ini, bisnis, tim, dan orang-orang dapat memiliki lebih banyak kesempatan untuk tumbuh dan berkinerja lebih baik. Meningkatkan proses manajemen kinerja

hanyalah salah satu aspek dari peningkatan kinerja yang melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.

Untuk meningkat kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diposisinya perlu kontrol diri yang baik atau disebut *locus of control*. *Locus of control* diartikan juga sebagai dasar bagaimana seseorang dalam bertindak baik dalam suatu peristiwa buruk ataupun peristiwa baik (Sofiyah et al., 2022). *Locus of control* membantu seseorang untuk menyelesaikan suatu permasalahan baru dan melahirkan cara pandang baru terhadap permasalahan tersebut.

Menurut Widyaninggar (dalam Lestari et al., 2019) *locus of control* membantu seseorang melatih keyakinan dalam dirinya untuk bisa menyelesaikan sesuatu sesuai dengan ketentuannya. Selain itu locus of control menghubungkan seseorang dengan keberhasilan akan tindakannya sebagai citra diri dan sikap kerja. Menurut (Rachman, 2022), secara garis besar *locus of control* terbagi menjadi dua bentuk yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Sedangkan menurut (Prasetyaningtiyas et al., 2022) *locus of control* memiliki peran tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya mengungkap adanya pengaruh positif dimana Seseorang akan lebih siap dalam menangani segala rintangan yang mereka hadapi di tempat kerja sehingga dapat berdampak pada kinerjanya jika mereka memiliki *locus of control*, atau kemampuan untuk merefleksikan setiap peristiwa yang terjadi dalam perjalanan karirnya.

(Modise & Rambe, 2017) mengatakan bahwa orang yang cenderung ke arah *locus of control* eksternal, merasakan hidupnya lebih kepada sesuatu yang

tidak bisa ia kendalikan atau pasrah akan ketentuan yang sudah ditetapkan Tuhan (kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan). Sedangkan orang yang cenderung me ke arah *locus of control* internal, merasa dirinya adalah penentu kehidupan dirinya sendiri alias memiliki peranan atau disebut *control*. Menurut (Sofiyah et al., 2022) *locus of control* dapat membantu seseorang mengurangi resiko kegagalan yang bakal terjadi ataupun masalah baru yang akan muncul, misalnya dalam bekerja. Meskipun disekitar individu terdapat banyak kendala atau faktor yang melemahkan individu tersebut, *locus of control* harus menjadi pengendali agar situasi yang ada mampu terkontrol dengan baik dan tidak mengganggu kinerja karyawan saat bekerja.

Penelitian kali ini peneliti lakukan di PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall yang terletak di jalan Gubernur Hasan Bastari, Sungai Kedukan, Kecamatan Banyuasin, #Lt. 2.01. PT Matahari Department Store Tbk adalah salah satu ritel terbesar di Indonesia yang memiliki peranan penting dalam pengembangan ekonomi. Perusahaan ini lahir pada tanggal 24 Oktober 1958 di daerah Pasar Baru Jakarta dan membuka toko fashion khusus baju anak. Selanjutnya pada tahun 1972, Matahari mengepakkan sayap baru dengan mencoba membuka mall modern pertama di Indonesia sekaligus diakui sebagai merek asli nasional. Saat ini Mall Matahari sudah buka di berbagai kota di Indonesia yaitu 145 gerai yang tersebar di 76 kota se-Indonesia. Produk yang dijual tidak lagi khusus anak, tetapi sudah ke ranah remaja, dewasa, dan lansia dengan mengikuti trend terbaru. Produk yang dijual bukan hanya fashion, tapi juga lebih lengkap mulai dari produk kecantikan, produk rumah tangga, hingga kebutuhan lainnya (Sumber: <http://matahari.co.id>).

Berkembangnya dunia digital saat ini membuat Matahari memantapkan langkahnya untuk berkembang secara online dengan mendirikan website pembelian dengan nama MATAHARI.COM. Hal ini bertujuan agar barang yang dijual dapat laku lebih cepat dan memudahkan konsumen dalam berbelanja online. Dengan begitu meskipun para pelanggan tidak bisa datang ke Mall Matahari, mereka tetap bisa belanja di dalam website tersebut.

Matahari telah menerima banyak pengakuan industri - baik nasional maupun internasional - termasuk Top 100 Most Valuable Brand dari Brand Finance, Most Improved Investor Relations and Top 5 Best Senior Management IR Support in 2022 dari Alpha Southeast Asia, Top 10 CSR Donor dari BEI, Best Non-Financial Sector and Top 10 Mid-Cap Emiten ASEAN Corporate Governance Awards 2022, Top Digital Company & Best Excellent Service Experience Index Award 2022 dari Majalah Marketing, Top 50 Most Valuable Brand Awards 2021 dari Brand Finance Indonesia, Top 500 Retail Asia Pasific dari Retail Asia, Euromonitor & KPMG; Brand Asia 2018 - Top 3 Most Powerful Retail Brands in Indonesia dari Nikkei BP Consulting, Inc. dan WoW Brand Award 2019 - Gold Champion dari MarkPlus Inc. Matahari juga menerima penghargaan Netizen's Brand Choice Award 2018 dari Warta Ekonomi. Semua penghargaan ini menegaskan kembali posisi Perseroan sebagai salah satu perusahaan terdepan, paling dinamis, dan terpercaya di Indonesia.

Ada beberapa masalah yang ditemukan peneliti terkait kinerja karyawan salah satunya berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan karena terganggu faktor-faktor yang berada dalam internal perusahaan maupun yang berada di luar tempat bekerja. Penurunan kinerja ini ditandai dengan sering terlambat masuk

kerja, melalaikan beberapa tugas dan tanggung jawab, sering melamun, tidak konsentrasi, sering membuat kesalahan, sering membuat alasan jika ditegur, tidak mematuhi perintah atasan dengan baik, dll.

Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan karena karyawan tidak bisa mengendalikan diri dan terbawa suasana tidak baik. Hal ini cenderung memunculkan sikap murung, acuh, gampang marah, mudah tersinggung, meratapi nasib, dan lain sebagainya. Penurunan mood kerja dapat berlangsung berjam-jam hingga sehari-hari apalagi bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Jika hal ini dibiarkan justru dapat merugikan perusahaan terus-menerus. Penurunan kinerja karyawan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Berikut tabel waktu absen karyawan PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall pada masa *new normal*:

Tabel 1. 1 Perbedaan Waktu Absen Bulan Juli-Desember PT Matahari Department Store Cab. Ogan Permata Indah Mall Pada Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Absen Tepat Waktu	Jumlah Karyawan Absen Telat	Total Karyawan
1	Juli	90 orang	33 orang	123 orang
2	Agustus	144 orang	21 orang	165 orang
3	September	123 orang	48 orang	171 orang
4	Oktober	110 orang	35 orang	145 orang
5	November	90 orang	58 orang	148 orang
6	Desember	100 orang	32 orang	132 orang
Total Karyawan		657 orang	227 orang	884 orang

Sumber: PT Matahari Department Store Ogan Permata Indah Mall, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat kerja. Dari data bulan November terlihat keterlambatan karyawan meningkat hingga 58 orang dari 148 orang. Keterlambatan ini diakibatkan kurangnya pengendalian diri dari karyawan untuk datang tepat waktu. Hal ini juga

diperkuat dengan data yang diperoleh dari Supervisor PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall tentang alasan keterlambatan karyawan dari hasil introgasi HRD dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Alasan Keterlambatan Karyawan Selama Tahun 2022

No.	Alasan Keterlambatan	Jumlah Karyawan
1	Macet di Jalan	159 orang
2	Tertidur	124 orang
3	Sakit	77 orang
4	Masalah Keluarga	63 orang
5	Kecelakaan	38 orang
6	Lainnya	52 orang
Total Karyawan		513 orang

Sumber: PT Matahari Department Store Ogan Permata Indah Mall, 2022

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa alasan keterlambatan karyawan paling tinggi adalah kemacetan di jalan. Sedangkan alasan kedua paling tinggi adalah tertidur. Keseluruhan alasan diatas merupakan faktor yang terjadi di luar dari kantor. Akibat dari keterlambatan karyawan, kinerja mereka jadi dimulai dengan mood yang tidak baik apalagi ditambah kena teguran dari atasan kerja. Hal ini dapat berlangsung hingga beberapa hari dikarenakan terlambat absen ada potongan gaji. PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall juga memberikan SP1 bagi karyawan yang sudah 5 kali terlambat absen.

Tabel 1. 3 Omset Penjualan Juli-Desember PT Matahari Department Store Cab. Ogan Permata Indah Mall Pada Tahun 2022

No.	Bulan	Omset Penjualan
1	Juli	Rp. 819.300.000
2	Agustus	Rp. 798.288.000
3	September	Rp. 627.034.000
4	Oktober	Rp. 690.430.000
5	November	Rp. 568.220.000
6	Desember	Rp. 401.040.000
Total Omset		Rp. 3.904.312.000

Sumber: PT Matahari Department Store Ogan Permata Indah Mall, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat penurunan omset penjualan PT Matahari Department Store Cab. Ogan Permata Indah Mall Pada Tahun 2022. Hal ini terjadi karena adanya penurunan kinerja karyawan dalam melayani pembeli seperti lamanya pelayanan, sikap karyawan yang kurang baik, dll. Penurunan kinerja karyawan berdampak pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu permasalahan lainnya yang juga berasal dari dalam perusahaan turut berperan andil dalam pembentukan *locus of control* karyawan hari berikutnya. *Locus of control* yang buruk dapat menurunkan semangat bekerja karyawan dan berpengaruh pada pelayanan dan penjualan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait fenomena-fenomena yang terjadi sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall”**.

1.2. Rumusan Masalah

Terkait fenomena yang dikaji di latar belakang, dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian adalah bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini memberikan kontribusi pengetahuan dan pemikiran baru kepada pembaca. Selain itu juga dapat memberikan informasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall sebagai bahan untuk menambah wawasan serta pemahaman.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Peneliti berharap nantinya hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pembandingan dengan teori lainnya sehingga kajian topik atau permasalahan bisa dikaji lebih mendalam oleh para peneliti lainnya.

2) Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi kontribusi sekaligus masukan mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Cabang Ogan Permata Indah Mall.

3) Bagi Peneliti Lain

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi baru bagi peneliti lainnya dan mengkaji permasalahan yang dibahas dari sisi teori atau variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66–76.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- da Silva, A. F., & de Moraes Lopes, M. H. B. (2020). Locus of Control, Knowledge, Attitude and Practice for Contraception Among Adolescents. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(2), 1–7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0604>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* 16(1), 1–13. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 270–273. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.253>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R., & Arnesih. (2023). *Pengantar Bisnis*. CV. Absolute Media.
- Irsyadi, R. A., & Budi, Y. A. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus of Control Internal Dan Locus of Control Eksternal Di PT. XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 15(1), 18–32.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus

- Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Management*, 3(1), 41–59.
- Jumiati, & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44. <http://academicus.pdtii.org/index.php/acad/index>
- Juniarini, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(1), 45–60.
- Kesavayuth, D., Poyago-Theotoky, J., Tran, D. B., & Zikos, V. (2020). Locus of Control, Health and Healthcare Utilization. *Economic Modelling*, 86(1), 227–238. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.06.014>
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA*, 7(1), 141–150.
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Lestari, A. I. A. L., Djadir, & Asdar. (2019). *Pengaruh Locus Of Control, Konsep Diri Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII* (Vol. 1, Issue 11). Universitas Negeri Makassar.
- Liana, Y. (2021). Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Gajayana. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(2), 518–523.
- Liliyana, B., Yusa, V. De, & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(3), 163–170.
- Lukei, E., Rahadjeng, E. R., & Satiti, N. R. (2021). Effect of Financial Attitudes, Financial Knowledge, Locus of Control, and Financial Self-Efficacy to Financial Management Behavior in Millennial Generation. *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 01(01), 1–8. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/>
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.

- Masruroh, Y., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Locus of Control dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan). *Unmerpas*, 18(3), 414–422.
- Masruroh Zumrotul, & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571. <https://doi.org/10.46799/jurnal>
- Meutia, K. I., Husada, C., & Dan, O. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Micomonaco, J. P., & Espinoza, B. D. (2022). Psychological Mind-Set and Student Success: The Importance of Internal Locus of Control in Students Who Overachieve. *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 23(4), 1078–1098. <https://doi.org/10.1177/1521025119895981>
- Modise, D., & Rambe, P. (2017). Internal and External Locus of Control of Engineering Workforce in a Power Distribution Utility: Implications for Job Performance. *African Journal of Business and Economic Research*, 12(2), 113–147.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(2), 317–330. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Ney, E., & Fischweicher, P. (2021). The Relationship Between Locus of Control, Self-Efficacy, and Entitlement in the United States. *Interdisciplinary Journal of Sociality Studies*, 1(1), 24–36. <https://doi.org/10.51986/ijss-2021.vol1.04>
- Novandalina, A., & Budiyo, R. (2022). Dukungan Kerja (Coworker Support) Dan Self Efficacy Terhadap Emotional Stability dan Kinerja. *Jurnal STIE Semarang*, 14(1), 77–88. <https://doi.org/10.33747>
- Pabisa, Y. (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, 7(2), 294–301.
- Pramularso, E. Y. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kompensasi pada PT Matahari Department Store Cabang Cibubur. *Pamator Journal*, 14(1), 45–50. <https://doi.org/10.21107/pamator.v14i1.9453>
- Prasetyaningtiyas, S., Putri, R. A. S. I., & Prihatini, D. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya

- Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pt. Telkomsel Branch Sidoarjo. *Journal of Business Studies*, 1(2).
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 1–43.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus of Control: Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rafiditya, A., & Syariffudin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 4143–4150.
- Rahmatika, D. D., Mohyi, A., & Nurhasanah, S. (2022). The Effect of Skills and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(03), 253–262. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22735>
- Riadi. (2020, October 10). *Knowledge Sharing (Pengertian, Dimensi, Pengelolaan, Indikator dan Faktor Pendorong)*. Kajianpustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/knowledge-sharing.html>
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior, 16th*. Prentice Hall.
- Safranji, J. (2019). The Effect of Meta Cognitive Strategies on Self-Efficacy and Locus of Control of Gifted in Foreign Language Learning. *Research in Pedagogy*, 9(1), 49–67.
- Safrizal, H. B. A. (2020). Pengaruh Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan UMKM Jenang Desa Rejowinangun. *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, 6(1), 49–67.
- Santoso, E. B., Trivena, S. M., & Fiernaningsih, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Department Store Malang Town Square. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 40–48.
- Satriawan, D. G., Silaen, N. R., Chairunnisah, R., Maya, R. S. E. M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anne, H. A. M., Amabr, S. L. O. A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina. www.penerbitwidina.com
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

- Sinaga, I. N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Salah Satu Institusi Pemerintah Di Kota Medan). *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 98–109.
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, 17(4), 1412–4521. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Sofiyah, F. R., Lubis, Y. M., & Dilham, A. (2022). Determination of Locus of Control, HR Competence and Information Technology Towards Distro Performance in Increasing MSME Income. *Proceedings of the Second International Conference on Public Policy, Social Computing and Development (ICOPOSDEV 2021)*, 286–293.
- Solimun, Fernandes, A. A. A., Nurjannah, & Akhrani, L. A. (2022). *Rancangan Pengukuran Variabel: Angket & Kuesioner (Pemanfaatan R)*. Tim UB Press.
- Subhan, M., Saleh, H., & Sapiri, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ecosystem*, 19(3), 367–373.
- Sugiyono. (2019). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Ke-2). Alfabeta.
- Sugiyono, & Erlisya, P. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*. Alfabeta.
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 1–12.
- Thompson, C. L., Kuah, A. T. H., Foong, R., & Ng, E. S. (2020). The development of emotional intelligence, self-efficacy, and locus of control in Master of Business Administration students. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 113–131. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21375>
- Triana, N., Rahman, B., & Muttaqien. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234.
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–5.

Yanti, A. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy, Locus of Control dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 268–283. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3774>