

Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Burhanudin¹, Natasha Anggivia Maharani¹

¹ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta
Email: burhanudin@janabadra.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of locus of control on job satisfaction, examine the effect of locus of control on work performance, and examine the effect of job satisfaction on employee performance. The subjects in this study were 42 respondents. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis technique used path analysis. The results showed that locus of control had a significant effect on job satisfaction, locus of control had a significant effect on job performance, and job satisfaction had a significant effect on job performance.

Keywords: employee performance, job satisfaction, locus of control

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja, dan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 42 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, locus of control, prestasi kerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang memberi kontribusi pada keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah sumberdaya manusia atau karyawan. Kontribusi karyawan pada keberhasilan perusahaan antara lain dengan memberikan prestasi kerja terbaik. Prestasi kerja karyawan yang superior dapat digunakan sebagai sarana untuk meraih keunggulan kompetitif.

Beberapa perusahaan belum sukses dalam mencapai tujuannya, antara lain karena prestasi kerja karyawan mereka yang belum optimal. Hal ini juga dialami oleh perusahaan Sinarmas Hana Finance yang berlokasi di Yogyakarta. Perusahaan ini merupakan *joint venture* antara PT. Sinar Mas Multiartha Tbk. dengan Hana Financial Group yang berbasis di Korea Selatan. Perusahaan ini menjalankan bisnisnya di bidang pembiayaan kendaraan roda empat.

Prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut dinilai masih belum sesuai yang diharapkan. Dari aspek kualitas, hasil pekerjaan karyawan masih belum sesuai harapan. Dari aspek kuantitas, target yang ditetapkan belum dapat dicapai oleh karyawan. Sebagian besar tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dan masih sering terjadi pemborosan dalam penggunaan sumberdaya.

Secara teoritis, *antecedent* prestasi kerja karyawan antara lain *locus of control* dan kepuasan

kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh *locus of control*, selanjutnya *locus of control* dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Locus of control merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku seseorang. *Locus of control* ini dapat menentukan kepuasan kerja maupun prestasi kerja seorang karyawan. Orang yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya karena dirinya sendiri. Sebaliknya orang yang mempunyai *locus of control* eksternal yang tinggi berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya akan dipengaruhi oleh hal-hal di luar dirinya seperti nasib, keberuntungan dan sebagainya [1].

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Gaji, promosi, kualitas pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri, masih belum sesuai harapan karyawan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak pada prestasi kerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja, dan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinarmas Hana Finance di Yogyakarta.

Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja

Locus of control merupakan salah satu faktor

yang menentukan perilaku individu. *Locus of control* berasal dari teori tentang konsep diri, yang dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Individu yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi, cenderung memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya karena dirinya sendiri. Sebaliknya individu yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi, cenderung memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya karena dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dirinya seperti nasib, keberuntungan, kesempatan.

Locus of control bukan merupakan konsep yang tipologik, tetapi merupakan konsep kontinum, artinya *locus of control* internal pada satu sisi dan *locus of control* eksternal pada sisi lain. Oleh sebab itu tidak ada orang yang benar-benar memiliki *locus of control* internal atau benar-benar memiliki *locus of control* eksternal. Kedua jenis *locus of control* tersebut ada pada setiap orang, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu jenis *locus of control* tertentu. *Locus of control* bersifat dinamis, artinya dapat berubah, sesuai dengan situasi dan kondisi orang tersebut tinggal dan sering melakukan aktivitasnya [1].

Locus of control memiliki peran penting dalam berbagai area kehidupan seorang karyawan, seperti masalah kesehatan, kesejahteraan, kebahagiaan, termasuk kepuasan kerja [2]. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan [3]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Nadeak [4] menemukan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh langsung positif pada kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga kabupaten Karawang. Penelitian Nainggolan [5] menemukan adanya pengaruh langsung secara signifikan *locus of control* baik *locus of control* internal maupun eksternal terhadap kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah 76 tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Penelitian Rosowulan [6] dengan sampel 86 orang guru honorarium pada SMK Negeri di kota Bekasi, menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh langsung positif pada kepuasan kerja. Sementara itu hasil penelitian Zulfikar et al. [7] dengan sampel 34 karyawan Grapari Telkomsel Bima, menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja

Tujuan perusahaan antara lain adalah untuk mendapatkan keuntungan, oleh sebab itu dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *locus of control*. *Locus of control* memiliki peran penting dalam kehidupan kerja seseorang, termasuk prestasi kerja. Berbagai penelitian menunjukkan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi [8] dengan sampel 64 karyawan Ramayana Mal Bali, menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan *locus of control* pada kinerja. Hasil penelitian Puspitasari dan Indrawati [9] menemukan bahwa ada hubungan antara *locus of control* dengan prestasi kerja. Responden dalam studi ini adalah remaja yang bekerja pada perusahaan MLM di Bali.

Rumimpunu et al. [10] melakukan penelitian pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan sampel 60 responden, menemukan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja. Hasil riset Woworuntu dan Adolfini [11] dengan sampel 60 karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia, menemukan adanya pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja. Sementara itu penelitian Yusnaena dan Hayati [12] berhasil membuktikan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal mempunyai pengaruh signifikan pada prestasi kerja. Subjek dalam penelitian adalah 97 karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil perbandingan antara hal-hal yang diharapkan dengan realitas yang diterima oleh karyawan [13]. Kepuasan akan terjadi jika apa yang diharapkan terpenuhi atau apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan [14].

Menurut Luthans et al. [15] kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Sedangkan menurut George dan Jones [16] kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian, nilai, situasi kerja, dan pengaruh sosial.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka prestasi kerja mereka cenderung akan meningkat [2]. Oleh sebab itu metode yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka [17]. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Penelitian Andini dan Sahputra [18] dengan subjek 40 karyawan Hotel Sudi Mampir Blok Songo jalan Lintas Sumatera-Labuhanbatu Selatan, menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja pada prestasi kerja. Hasil riset Andronicus et al. [19] menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sampel dalam riset ini adalah 94 karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Dirja dan Razak [20] menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Adapun penelitian ini menggunakan subjek 110 pegawai Kementerian Sosial RI. Hasil studi Erianto dan Mahanani [21] dengan responden 58 pegawai RSUD Suradadi kabupaten Tegal juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja. Hasil studi Nainggolan [5] dengan subjek 76 tenaga kependidikan pada FEB Universitas Sam Ratulangi, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada prestasi kerja.

Sementara itu temuan dari penelitian Rumimpunu et al. [10] dengan sampel 68 karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam riset ini adalah:

H3: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah studi kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel [22]. Ada tiga variabel yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu variabel *locus of control* sebagai variabel eksogen, sedangkan kepuasan kerja dan prestasi kerja variabel endogen.

Locus of control didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai sumber yang menentukan perilakunya [1]. *Locus of control* diukur dengan indikator ketidakmujuran, tergantung orang yang berkuasa, nasib, usaha, kerja keras, kemampuan,

dan keberuntungan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya dengan realitas yang dirasakan atau diterima [13]. Kepuasan kerja diukur dengan indikator gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Sementara itu prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya [23]. Prestasi kerja diukur dengan indikator kualitas, volume pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, dan penggunaan sumberdaya.

Skala pengukuran menggunakan skala Likert, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan yang bekerja pada PT. Sinarmas Hana Finance Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Sebelum kuesioner digunakan untuk *main study*, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach alpha.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga semua item yang digunakan dalam penelitian ini valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item dalam variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,70, sehingga dinyatakan reliabel.

HASIL

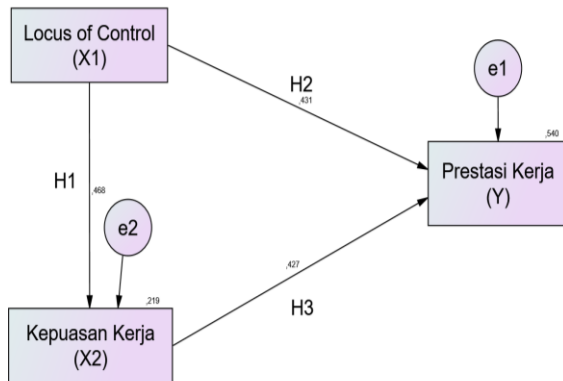
Responden dalam penelitian ini adalah 42 karyawan yang bekerja di PT. Sinarmas Hana Finance Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, usia, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dalam penelitian ini ada 9 orang perempuan dan 33 laki-laki. Berdasarkan status pernikahan, 18 orang sudah menikah, 21 orang belum menikah, dan 3 orang status lainnya.

Berdasarkan usianya, usia 21-25 tahun ada 14 orang, usia 26-30 tahun ada 9 orang, usia 31-35 tahun ada 9 orang, dan usia lebih dari 35 tahun ada 10 orang. Selanjutnya responden berdasarkan masa kerjanya, masa kerja kurang dari 1 tahun ada 7 orang, masa kerja 1-5 tahun ada 33 orang, masa kerja 6-10 tahun ada 1 orang, dan responden dengan masa kerja 11-15 tahun ada 1 orang.

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 33 orang, dengan

status belum menikah sebanyak 21 orang, dengan usia antara 21-25 yaitu 14 orang, dan mereka yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 33 orang.

Data yang berhasil dikumpulkan dari responden, selanjutnya dianalisis dengan analisis jalur. Hasil analisis jalur disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur tersebut, selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada nilai probabilitas (P). Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nul ditolak dan sebaliknya jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nul diterima.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X2	<---	X1	,382	,112	3,393	***
Y	<---	X1	,322	,089	3,598	***
Y	<---	X2	,390	,110	3,559	***

Sumber: data diolah

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

- Ho: locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H1: locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Kesimpulan: berdasarkan hasil analisis jalur ternyata nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, didukung dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 2

- Ho: locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H2: locus of control berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Kesimpulan: berdasarkan hasil analisis jalur ternyata nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05,

sehingga Ho ditolak. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, didukung dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 3

- Ho: kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H3: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Kesimpulan: berdasarkan hasil analisis jalur ternyata nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, didukung dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui sumbangan variabel locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dapat dilihat dari *squared multiple correlations*. Sumbangan locus of control ke kepuasan kerja sebesar 0,219, sedangkan sumbangan locus of control dan kepuasan kerja ke prestasi kerja karyawan sebesar 0,540.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dapat dilihat dari *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*, yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Pengaruh Langsung

	X1	X2
X2	,468	,000
Y	,431	,427

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa locus of control memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,468 dan pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,431. Sedangkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,427.

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

	X1	X2
X2	,000	,000
Y	,200	,000

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis tersebut, locus of control memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,200. Jika kita bandingkan pengaruh langsung locus of control terhadap prestasi kerja sebesar 0,431 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung locus of control terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,200, maka kepuasan kerja dalam hal ini bukan sebagai mediator.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini ternyata *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Nadeak [4], Nainggolan [5], Rosowulan [6], dan Zulfikar et al. [7] yang menemukan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. *Locus of control* memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang di tempat kerja, termasuk kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kepribadian. Kepribadian merupakan cara yang relatif tetap yang dimiliki oleh seseorang dalam berpikir dan berperilaku, yang merupakan determinan bagaimana karyawan berpikir dan merasakan mengenai pekerjaannya atau kepuasan kerja. Kepribadian seseorang akan mempengaruhi sejauh mana pikiran dan perasaannya mengenai pekerjaan positif atau negatif [2].

Menurut Krietner dan Kinicki [24], salah satu hal yang menentukan kepuasan kerja adalah komponen-komponen genetik atau disposisional. berdasarkan model ini, maka kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan genetik. Jadi kepuasan kerja berhubungan dengan komponen-komponen disposisional dan genetik. Dalam hal ini *locus of control* merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja [3].

Pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan riset yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi [8], Puspitasari dan Indrawati [9], Rumimpunu et al. [10], Woworuntu dan Adolfini [11], serta Yusnaena dan Hayati [12] yang berhasil membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan [25]. Salah satu ciri atau sifat (*traits*) kepribadian yang penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi adalah *locus of control* [26]. Bentuk perilaku karyawan dalam organisasi tersebut antara lain adalah perilaku kerja yaitu prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Andini dan Sahputra [18], Andronicus et al. [19], Dirja dan Rozak [20], Erianto dan Mahanani [21], Nainggolan [5], Patras et al. [27], dan Rumimpunu et al. [10] yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya [23]. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja, artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka prestasi kerja mereka juga cenderung akan meningkat [2].

Karyawan yang merasa puas merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk berkinerja secara optimal [14]. Oleh sebab itu salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja [17]. Dalam konteks ini adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antar variabel *locus of control*, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, pertama, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya dalam satu perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya sampel dikembangkan pada perusahaan yang berbeda pada area yang berbeda pula. Kedua, variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang secara teoritis menjadi prediktor prestasi kerja seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, imbalan, komunikasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. N. Ghufroon and R. Risnawati S., *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Arruzz Media, 2016.
- [2] Kaswan, *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [3] I. G. P. Kawiana, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Perusahaan. Denpasar: Unhi Press, 2020.
- [4] B. Nadeak, "Pengaruh Locus of Control, Integritas, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja PNSDinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang," *Jurnal Politikom Indonesiana*, vol. 2, no. 2, pp. 123–133, 2017.
 - [5] M. A. Nainggolan, C. Kojo, and G. Sendow, "Analisis pengaruh internal locus of control dan external locus of control terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 6, no. 4, pp. 4023–4032, 2018.
 - [6] R. A. Rosowulan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Smk Negeri Di Kota Bekasi," *Bionatural: Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi*, vol. 5, no. 1, pp. 73–82, 2019.
 - [7] Z. Zulfikar, W. Wulandari, and A. Mukminin, "The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction at Grapari Telkomsel, Bima City," *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, vol. 2, no. 5, pp. 65–76, 2022.
 - [8] I. R. Ary and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 6990–7013, 2019.
 - [9] N. M. Puspitasari and K. R. Indrawati, "Pengaruh Dimensi Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja Remaja yang Bekerja di Multi-Level Marketing (MLM) di Bali," *Jurnal Psikologi Udayana*, vol. 5, no. 2, pp. 496–517, 2018.
 - [10] A. K. Rumimpunu, B. Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 9, no. 1, pp. 325–334, 2021.
 - [11] V. L. Woworuntu, "Pengaruh Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Suzuki Finance Indonesia," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 6, no. 3, pp. 1468–1477, 2018.
 - [12] Y. Yusnaena and S. H. S. Hayati, "Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang," *Jurnal Menara Indonesia: Penelitian dan Kajian Bidang Ekonomi*, vol. 4, no. 3, pp. 121–130, 2018.
 - [13] C. Wijaya, *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI, 2017.
 - [14] M. Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktek dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press, 2016.
 - [15] F. Luthans, B. C. Luthans, and K. W. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 14th Ed. North Carolina: IAP, 2021.
 - [16] J. M. George and G. R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6th Ed. Boston: Prentice Hall, 2012.
 - [17] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
 - [18] N. Andini and A. Sahputra, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, vol. 3, no. 2, pp. 89–96, 2016.
 - [19] M. Andronicus, C. D. Liem, I. Angelita, H. Kristanto, and S. Juliago, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan," *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 7, no. 1, pp. 11–20, 2021.
 - [20] I. K. Dirja and I. Razak, "Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 8, no. 3, pp. 1–11, 2020.
 - [21] W. Erianto and E. Maharani, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Suradadi Kabupaten Tegal," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe)*, vol. 10, no. 2, pp. 96–107, 2022.
 - [22] J. W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*, 3rd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
 - [23] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
 - [24] R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational Behavior*, 9th ed. New York: Mc Graw-Hill Education, 2014.
 - [25] H. A. Yunus and T. Sukartini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Unit Penerbit Universitas Majalengka, 2013.
 - [26] R. W. Griffin, J. M. Philip, and S. M. Gully, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 13th Ed. Boston: Cengage Learning, 2020.

