

Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang

Nazella Safitri^{1*}, Herry Goenawan Soedarsa²

^{1*,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Dalam kesuksesan sebuah organisasi, peran individu menjadi sangat signifikan. Kepuasan dan produktivitas karyawan merupakan elemen kunci yang memengaruhi hasil keseluruhan organisasi. Terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, yaitu stres di tempat kerja dan aspek *Locus of Control* yang dimiliki oleh individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan bagaimana karyawan Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang merespon stres di tempat kerja dan *Locus of Control* mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian yang terdiri dari karyawan Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner, dan analisis regresi berganda digunakan untuk mengolah data tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* (X1) dan Stres di tempat kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *Locus of Control* menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Locus of Control*; Stres Kerja; Kinerja.

Abstract. In the success of an organization, the role of individuals becomes very important. Employee satisfaction and productivity are key factors that influence an organization's overall results. There are two important factors that influence employee engagement, which are work stress and the individual's locus of control. The purpose of this study was to explore how employees of the People's Welfare Department of the Tulang Bawang Regional Secretariat responded to workplace stress and their locus of control. The research method used was quantitative research in the research population consisting of the staff of the People's Welfare Department of the Tulang Bawang Regional Secretariat. Data were collected through questionnaires and multiple regression analysis was used to process the data. Research results show that locus of control (X1) and work stress (X2) have a significant impact on employee performance, in which locus of control is the factor with the greatest influence. in this study.

Keywords: *Locus of Control*; Job Stress; Performance.

* Corresponding Author. Email: nazelasafitri12@gmail.com^{1*}, herry.gs13@gmail.com².

Pendahuluan

Locus of Control (LoC) adalah konsep psikologis yang dapat memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Terdapat dua dimensi utama dalam konsep ini, yaitu dimensi eksternal dan dimensi internal. Dimensi eksternal menunjukkan kecenderungan individu untuk menyalahkan faktor eksternal, seperti keadaan atau orang lain, atas hasil dari tindakan mereka. Di sisi lain, dimensi internal mencerminkan individu yang merasa memiliki kendali atas tindakan dan hasilnya, dan merasa bertanggung jawab atas apa yang terjadi.

Individu dengan tingkat LoC eksternal yang tinggi seringkali cenderung merasa putus asa atau tunduk saat menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan. Mereka melihat rintangan sebagai ancaman yang tidak dapat diatasi, dan orang-orang di sekitar mereka dianggap sebagai faktor-faktor yang terus-menerus dan terselubung menghambat kesuksesan mereka. Ketika mereka menghadapi kegagalan, mereka cenderung melihatnya sebagai nasib buruk dan merasa tidak memiliki kendali untuk mengubahnya. Setyowati (2017) menjelaskan bahwa kemampuan seseorang untuk menerima tanggung jawab atas tindakan mereka sangat dipengaruhi oleh LoC mereka, yaitu pandangan mereka terhadap hubungan antara tindakan mereka dan konsekuensinya. Oleh karena itu, pemahaman tentang LoC individu dapat menjadi kunci untuk membantu mereka mengatasi hambatan dan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam organisasi, pemahaman terhadap LoC karyawan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Memberikan bimbingan teknis, bantuan perilaku, serta memberikan pekerjaan yang menarik dan peluang pengembangan karier dapat membantu individu dengan LoC eksternal yang tinggi untuk merasa lebih percaya diri dan lebih mampu dalam mengatasi tantangan. Selain LoC, stres kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Menurut Pandi Afandi (2018), orang yang menghadapi konflik kepribadian, perubahan organisasi yang kabur, dan tekanan kerja yang

tinggi lebih rentan terhadap stres kerja. Dampak stres kerja dapat mengurangi kepercayaan diri karyawan dan membuat mereka merasa tidak mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Karyawan yang merasa cemas dan stres cenderung hanya menjalankan tugas sesuai dengan arahan atasan tanpa inisiatif dan kreativitas yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Beberapa fenomena yang diamati menunjukkan bahwa karyawan yang berkinerja buruk cenderung kurang percaya diri, merasa tidak bisa melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, dan hanya menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan dari atasan. Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk memberikan layanan menunjukkan hal ini karena mereka gelisah.

Tinjauan Literatur

Menurut Ilmatara (2020) mendeskripsikan *locus of control* memiliki dua sisi yang mana sebagai dimensi dengan memiliki dua sisi berlawanan. variabel yang mengukur seberapa besar seseorang percaya bahwa keadaan mereka berada di bawah kendali mereka atau di luar kendali mereka. Dua kategori itu yakni *powerful other and change*, digunakan untuk mengklasifikasikan mereka yang cenderung ke loci of control eksternal. Sementara mereka yang berorientasi pada kesempatan berpikir bahwa nasib, keberuntungan, peluang, dan takdir memainkan peran penting dalam hidup mereka dan peristiwa yang mereka alami, mereka yang berorientasi pada orang lain yang kuat berpikir bahwa hidup mereka sebagian besar ditentukan oleh orang-orang kuat di sekitar mereka.

Menurut Pandi Afandi (2018) ketika karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka di lingkungan di mana kepribadian mereka tidak konsisten dan perubahan perusahaan yang tidak pasti terjadi, suatu kondisi yang dikenal sebagai hasil stres kerja. Menurut Ari (2019) menurut standar kerja perusahaan yang ditetapkan, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, serta kinerja berdasarkan hasil pekerjaan dalam kondisi kerja tertentu.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan Explanatory Research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian ini terdiri dari 35 orang pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang. Sampel penelitian juga terdiri dari 35 orang pegawai yang dipilih secara acak dari populasi tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup. Kuesioner diisi secara mandiri oleh responden, dan proses pengumpulan data berlangsung selama dua minggu. Data yang terkumpul kemudian akan diolah dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel Locus of Control (X1) dan stres kerja (X2) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis regresi akan membantu dalam mengukur sejauh mana Locus of Control dan stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dampak variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang.

Hasil dan Pembahasan

Tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi yang berlebihan, deskripsi data dalam konteks ini merujuk pada pemaparan rincian data yang telah terkumpul. Deskripsi ini mencakup karakteristik responden, yang meliputi variabel seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta masa kerja responden.

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022.

Menurut tabel 1 Analisis gender mengungkapkan bahwa karyawan laki-laki dari Bagian Kesejahteraan Rakyat dari Setdakar Tulang Bawang menempati tingkat terbesar, yang menunjukkan bahwa laki-laki, yang merupakan 23 dari karyawan bagian tersebut, atau 65,7% dari mereka, ialah mayoritas.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	27	77,1%
26 Tahun – 34 Tahun	8	22,9%
35 Tahun – 43 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022.

Menurut tabel 2 Data berbasis usia menunjukkan bahwasanya pegawai Seksi Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang terkonsentrasi pada tingkat maksimum di antara mereka yang berusia antara 20 dan 30 tahun. Ini menunjukkan bahwa 27 karyawan, atau 77,1%, dari total, berusia antara 17 dan 25 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	17,1%
D3	12	34,3%
S1	17	48,6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022.

Sejalan dengan tabel 3, pegawai Seksi Kesejahteraan Orang Setdakar Tulang Bawang didominasi oleh mereka yang berpendidikan terakhir S1, yang diwakili oleh 17 orang atau 48,6%, sebagaimana dapat dilihat berdasarkan pendidikan terakhir, dimana yang memiliki jenjang tertinggi menempati jenjang tertinggi.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022.

Sesuai dengan tabel 4, Pegawai Seksi Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang didominasi oleh 17 orang, atau 48,6%, terlihat dari lama pelayanan, yang menunjukkan bahwa mereka yang memiliki masa kerja 0–2 tahun menempati jenjang tertinggi.

Hasil Analisis Data

Tujuan dari pendekatan analisis data adalah

untuk memberikan peneliti rencana serangan untuk menganalisis data yang telah mereka kumpulkan, termasuk temuan tes. Pengumpulan data diatur oleh masalah penelitian, yang juga mewakili karakteristik tujuan penelitian, seperti untuk eksplorasi, deskripsi, atau pengujian hipotesis.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5,189	2,901		,083
TOTAL OCB	,352	,171	,368	,048
TOTAL LOCUS OF CONTROL	,330	,149	,396	,034

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,471	2,530

a. Predictors: (Constant), TOTAL LOCUS OF CONTROL, TOTAL OCB
 Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022.

Menurut data pada Tabel 5 di atas, *Locus of Control* (X1) dan *Work stress* (X2) dapat menyumbang 70,8% dari Kinerja (Y), dan 29,2% sisanya dijabarkan oleh variabel lain. Koefisien penentuan nilai r kuadrat 0,708 ini menunjukkan hal ini. Karena nilai r 0,502 ialah antara 0,4000 hingga 0,5999, hal ini menunjukkan bahwasanya hubungan antara *locus of control* (X1), stres kerja (X2), dan kinerja (Y) memiliki derajat hubungan yang moderat. Itu dihitung menggunakan teknik regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS, sesuai dengan yang ditampilkan tabel 4.15 di atas. Di bawah ini ialah hasil dari persamaan regresi:

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

$$Y = 5,189 + 0,352X1 - 0,330X2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = *Locus Of Control*
- X2 = Stres kerja
- a = Konstanta
- et = Error Term
- b1, b2 = Koefisien Regresi

- 1) Kinerja (Y) pada Seksi Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang dilaporkan sebanyak 5.189unit berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan SPSS jika Lokus Kontrol (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai = 0.
- 2) Koefisien *Locus Of Control* (X1) Menurut hasil pengelolaan data memakai SPSS, setiap peningkatan *Locus of Control* (X1) satu unit akan menghasilkan peningkatan Performance (Y) sebesar 0,330 satu unit.
- 3) Koefisien Stres kerja (X2) Menurut temuan manajemen data yang memanfaatkan SPSS, setiap unit tambahan stres kerja (X2) akan menghasilkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,352 unit.

Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Kemampuan variabel bebas untuk secara akurat berdampak pada variabel yang dibatasi diperiksa menggunakan uji-t parsial. Temuan uji hipotesis parsial (uji t) ditampilkan di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja	0,034	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Stres kerja Terhadap Kinerja	0,048	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022.

- 1) Kinerja Seksi Kesejahteraan Rakyat (Y) berdampak positif dan signifikan atas *Locus of Control* (X1)
- 2) Ha: *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas Kinerja, dengan hitungan X1 nilai sig. 0,000 < Alpha 0,034
- 3) Kinerja Seksi Kesejahteraan Rakyat (Y) berdampak positif dan signifikan atas Stress Kerja (X2)
- 4) Ha: Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan atas kinerja, disebabkan karena X2 bernilai Sig. 0,048 < Alpha 0,05
- 5) Stres kerja (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang
- 6) Stres kerja Berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja, dikarenakan pada Stres kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,048) < Alpha (0,05).

Hasil Uji F

Tes bersamaan ialah Uji F. Tujuan dari uji ini ialah guna mengetahui apakah kedua variabel independen *Locus of Control* (X1) dan Stress Kerja (X2), atas kinerja karyawan (Y), saling berdampak.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> dan stres kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2021.

Tabel 7 menunjukkan bahwasanya ketika nilai sig antara 0,000 dan 0,05, Ho ditolak sementara Ha disetujui. Oleh karena itu, stres kerja dan locus of control keduanya berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di Bagian Kesejahteraan Rakyat Tulang Bawang.

Pembahasan
Pengaruh *Locus Of Control* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Setyowati (2017) apakah seseorang dapat menerima tanggung jawab atas tindakannya atau tidak tergantung pada bagaimana dia merasakan hubungan antara aktivitasnya dan konsekuensinya disebut *locus of control*. *Locus of control* mengukur seberapa besar seseorang merasa memiliki kendali atas keadaan mereka atau bahwasanya mereka tidak memiliki pengaruh atas mereka sama sekali. Salah satu dari dua kelompok orang cenderung ke lokus kontrol eksternal: *powerful other* atau *chance*. Sementara mereka yang berorientasi pada kesempatan berpikir bahwa nasib, keberuntungan, peluang, dan takdir memainkan peran penting dalam hidup mereka dan

peristiwa yang mereka alami, mereka yang berorientasi pada orang lain yang kuat berpikir bahwa hidup mereka sebagian besar ditentukan oleh orang-orang kuat di sekitar mereka. Ini sesuai dengan studi yang telah dilaksanakan Narendra (2018) bahwasanya *Locus of Control* kerja dapat mempengaruhi kinerja. Temuan analisis dapat dijelaskan oleh fakta bahwasanya karyawan dengan *locus of control* (mereka yang percaya bahwasanya tindakan mereka menentukan kualitas *output*) berkinerja baik di tempat kerja ketika diberi lebih banyak kebebasan untuk mengarahkan tindakan mereka sendiri. Akibatnya, tingkat kinerja karyawan tergantung pada seberapa baik struktur dan *locus of control* cocok bersama.

Pengaruh Stres kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pegawai yang mengalami stres kerja tingkat tinggi cenderung lebih percaya diri dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang menuntut sendiri dan lebih baik dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja daripada karyawan yang mengalami tingkat stres yang rendah. Stres di tempat kerja dan kesehatan

psikologis berkorelasi langsung, yang memiliki berbagai efek pada kualitas hidup, antara lain. Menurut Afandi (2018) ketika pegawai berinteraksi dengan pekerjaan mereka di lingkungan di mana ada kualitas kepribadian yang tidak menentu dan perkembangan perusahaan yang tidak jelas, suatu kondisi yang dikenal sebagai hasil stres kerja. Sejalan dengan studi Chasanah (2018) bahwasanya Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Argumen yang diberikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Alhasil, perusahaan perlu mampu mendongkrak kepuasan kerja agar pekerja juga mampu dan siap untuk meningkatkan hasil kerjanya, yang dapat mendorong loyalitas kepada perusahaan dan membuat mereka merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Pengaruh Stres kerja (X2) dan *Locus of Control* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Jika dibandingkan dengan pekerja yang mengalami sedikit atau tanpa stres kerja, pekerja dengan stres tinggi seringkali memiliki kepercayaan diri yang lebih besar pada kapasitas mereka untuk melakukan pekerjaan dengan memuaskan dalam kondisi sulit, untuk dengan percaya diri menangani tugas-tugas sulit sendiri, dan untuk menangani masalah di tempat kerja dengan lebih baik. Stres di tempat kerja memiliki korelasi langsung dengan kesehatan psikologis, yang memiliki berbagai efek, termasuk kualitas hidup. *Locus of control* mengukur seberapa besar seseorang percaya bahwasanya keadaan mereka berada di bawah kendali mereka atau tidak terkendali. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal dapat dibagi menjadi dua kategori: *powerful other and chance*. Sementara mereka yang berorientasi pada kesempatan berpikir bahwa nasib, keberuntungan, peluang, dan takdir memainkan peran penting dalam hidup mereka dan peristiwa yang mereka alami, mereka yang berorientasi pada orang lain yang kuat berpikir bahwasanya hidup mereka sebagian besar ditentukan oleh orang-orang kuat di sekitar mereka.

Menurut Afandi (2018) orang-orang mengalami stres kerja ketika kepribadian mereka tidak konsisten satu sama lain dan perubahan

perusahaan yang tidak pasti terjadi. Stres kerja adalah suatu kondisi yang diakibatkan oleh interaksi orang dengan pekerjaannya. Menurut Setyowati (2017) apakah seseorang dapat menerima tanggung jawab atas tindakannya atau tidak tergantung pada bagaimana dia merasakan hubungan antara aktivitasnya dan konsekuensinya disebut *locus of control*. Sesuai dengan studi oleh Narendra (2018) bahwasanya *Locus Of Control* kerja berdampak atas kinerja dan Chasanah (2018) bahwasanya Stres kerja juga berdampak atas kinerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwasanya seseorang perlu memiliki kontrol diri untuk meningkatkan kinerja, sejalan dengan pendapat Menezes, (2008) bahwasanya karyawan dapat menggunakan *locus of control* ini untuk mengatur perilaku mereka di tempat kerja. Chaturvedi dan Chander (2010) juga mengklaim bahwasanya indikator kepribadian kedewasaan termasuk kemantapan emosional. Ini ialah tanda kepribadian yang belum dewasa ketika emosi seseorang tidak stabil. Kepribadian yang belum dewasa dicirikan oleh kesulitan orang untuk mengendalikan diri, ketidakmampuan untuk bersikap objektif terhadap masalah tugas agar dapat membedakan antara kesulitan pribadi dan masalah tugas kerja, dan kecenderungan untuk menjadi emosional, menyimpan dendam, dan menjadi tidak sabar. Untuk menggambarkan bagaimana emosi mempengaruhi perilaku orang dan mengapa mereka adalah salah satu kekuatan pendorong utama di baliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan analisis data dan uji hipotesis yang dilakukan terhadap dampak *locus of control* dan tekanan kerja atas kinerja pegawai Seksi Kesejahteraan Rakyat Bawang Tulang Setdak. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menyimpulkan kesimpulan berikut:

- 1) *Locus Of Control* memiliki pengaruh atas kinerja pegawai di Seksi Kesejahteraan Rakyat Setdak Tulang Bawang secara positif dan signifikan.
- 2) Stres kerja memiliki pengaruh atas kinerja pegawai di Seksi Kesejahteraan Rakyat

Setdakar Tulang Bawang secara negatif dan signifikan.

- 3) *Locus Of Control* dan Stres kerja memiliki pengaruh atas kinerja pegawai di Seksi Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang.

Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).

Daftar Pustaka

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Chasanah, N. (2018). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Ilmatiar, D., Sosiady, M., & Miftah, D. (2020). Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 510-522.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh *Locus Of Control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam HM Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 621-636.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh *Locus of Control* Dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.