



## Pengaruh Pelatihan dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul

Muhamad Nasrip

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

\*Correspondence: E-mail : [nasrip@amayogyakarta.ac.id](mailto:nasrip@amayogyakarta.ac.id)

### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the nature of the relationship between exercise and a person's sense of control in the context of the *Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul*. Participants in this study were all active members of the ASN business, and used quantitative research techniques. The population in this study were ASN employees, with samples taken using the accidental sampling method, namely 30 respondents. The test uses multiple linear regression analysis data using the SPSS version 18 test tool. The results of this study indicate that there is an effect of training on employee performance with a significance value of 0.000, locus of control does not affect employee performance with a significance value of 0.925. The effect of training and locus of control on employee performance at the *Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul* has a significant value of 0.000 and contributes 43.1% to variations or changes in performance. Since training and locus of control are two factors that may be directly influenced by employees, this value is important. Factors that cannot be controlled are the causes of the remaining 56.9%, so existing employees must further improve their performance capabilities starting from knowledge, skills and motivation.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted/Received 02 Jan 2023

First Revised 11 Mar 2023

Accepted 19 May 2023

First Available online 20 May 2023

Publication Date 01 Jun 2023

**Keyword:**

Training,  
Locus of Control,  
and Employee Performance .

## 1. PENDAHULUAN

Teori manajemen modern meramalkan bahwa orang pada akhirnya akan beroperasi sebagai jaringan organisasi, bukan hanya sebagai sumber daya manusia utama dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting karena manusia merupakan pusat dari setiap aspek organisasi. Orang adalah penentu, aktor, dan perencana utama dalam mencapai tujuan bisnis dan membentuk arah masa depan perusahaan (Jufrizen, 2016).

Memperhatikan kualitas sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif sangat penting karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai keunggulan kompetitif (Bangun, 2012 ; Lestari , 2015).

Sebuah perusahaan tentunya akan dapat tumbuh dengan cepat jika sumber daya manusianya kompeten, berdedikasi dan jujur. Ini adalah hasil dari seluk-beluk faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang buruk, selain fakta bahwa faktor-faktor tersebut kadang-kadang berbeda dari faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan lainnya (Savira, Noermijati dan Djumahir, 2014).

Pelatihan dan motivasi para manajer atau organisasi harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja dan produksi, meskipun ada perubahan sikap dan perilaku serta koreksi atas kesalahan kinerja (Andayani & Makian, 2016).

Eksekutif di organisasi besar sering menghadapi tantangan saat memberikan pelatihan, mengurangi kualitas dan efisiensi produk akhir (Wahyuni & Suryalena, 2017).

Pelatihan, seperti yang didefinisikan oleh Simamora (2004), memerlukan serangkaian intervensi yang dirancang untuk meningkatkan keahlian seseorang, memperluas wawasan seseorang, dan mengubah pandangan seseorang. "Pelatihan" sering digunakan secara bergantian dengan "pendidikan dan pelatihan" dalam konteks badan usaha atau pemerintahan. Program pelatihan formal perusahaan adalah metode untuk menumbuhkan keterampilan karyawan dengan cara yang diinginkan perusahaan agar mereka tumbuh (Notoatmojo, 2004).

Menurut Safitri (2019) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Marjaya & Pasribu (2019) juga menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyak pegawai di Disdikpora Bantul masih belum mencapai efisiensi puncak, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam program pelatihan bagi para pekerja agar mereka setara dengan industri lainnya dan melakukan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pengelolaan. Meluruskan catatan, baik Safitri (2019) dan Setyowati (2017) setuju bahwa pelatihan berdampak positif pada produktivitas di tempat kerja.

Locus of control seseorang adalah idenya bahwa dia dapat atau tidak dapat mempengaruhi nasibnya sendiri (Ayudiati, 2010). Menurut Munir & Mehsoon (2010), locus of control seseorang menunjukkan kecenderungannya untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya (internal) atau bahwa dia mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya yang disebabkan oleh sebab-sebab eksternal, seperti kekuasaan orang lain (eksternal).

Ketika karyawan mampu mengatasi hambatan dan langsung dialihkan ketika masalah berkembang dengan metode yang ditetapkan, kinerja mereka akan meningkat karena mereka akan terus mencari pilihan yang berbeda. (Jufrizen dan Lubis, 2020).

Fenomena yang sering terjadi pada pegawai seringkali ada keterlibatan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing, sehingga mengakibatkan adanya kecenderungan yang ada pada diri pegawai yang negatif. Sebagaimana disebutkan oleh Ary & Sriathi (2019)

yang menyatakan Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Locus of control berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Wardhana, 2020), Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pulungan & Rivai, 2021), dan internal locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abdurrahman et al., 2019).

Selanjutnya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kegiatan sehari-hari perlu dilihat dan meninjau hasil kinerja pegawai yang dimana pemimpin harus mampu memberikan semangat kerja yang tinggi, memberi nasehat, motivasi dalam pengembangan akan kemampuan, berbagai pendekatan terhadap kebijakan dan praktik tempat kerja, serta menegur dan memuji anggota staf, untuk mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan bekerja lebih efektif. (Jufrizen dan Lubis, 2020).

Kinerja adalah hasil akhir dari melakukan apa yang harus dilakukan di dalam suatu organisasi dalam lingkup tugas dan kewajiban yang diberikan seseorang dengan cara yang sah, etis, dan bermoral untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018).

Ternyata, pelatihan dan locus of control adalah pendorong kinerja yang sesungguhnya. Setiap bisnis atau kantor pemerintah berharap pegawainya akan bekerja lebih baik, yang berarti mereka akan melebihi harapan dalam hal output dan kualitas.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Pelatihan**

Pelatihan adalah prosedur metodis yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menciptakan keterampilan, bakat, pengetahuan, atau sikap individu yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pelatihan adalah serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, paparan, atau sikap seseorang (Simamora, 2004). Adapun indikator pelatihan dapat dibedakan menjadi dua antara lain keterampilan dan kemampuan (Simamora, 2004). Sebagaimana yang disebutkan penelitian sebelumnya menurut Safitri (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Marjaya & Pasribu (2019) juga menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2. Locus of control**

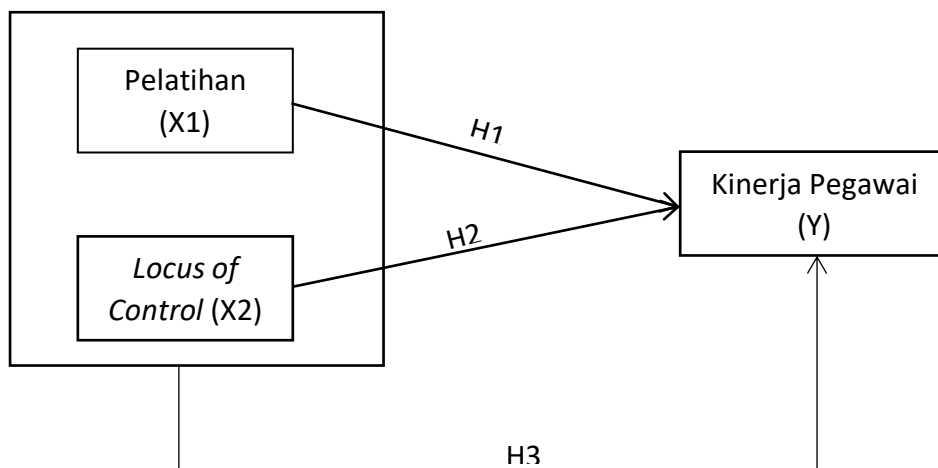
Locus of control (LOC) adalah salah satu ciri kepribadian yang dicirikan sebagai keyakinan bahwa seseorang tidak memiliki kendali atas nasibnya sendiri. Orang dengan locus of control internal berpikir bahwa mereka memegang kendali penuh atas semua keadaan dan hasil yang mempengaruhi kehidupan mereka. Kemampuan, minat, dan usaha adalah beberapa tanda dalam aspek internal. Orang-orang yang percaya bahwa kinerja adalah hasil dari keadaan di luar kendali mereka memiliki lokus kendali eksternal. Indikasi aspek eksternal meliputi takdir, rejeki, ekonomi sosial, dan tekanan teman sebaya (Kreitner & Kinicki, 2005). Sebagaimana penelitian sebelumnya yang disebutkan oleh Ary & Sriathi (2019) yang menyatakan Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Locus of control berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Wardhana, 2020), Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pulungan & Rivai, 2021), dan internal locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abdurrahman et al., 2019).

### 2.3. Kinerja

Menurut Sinambela (2018) Kinerja mengacu pada kegiatan dan aktualisasi pekerjaan yang diinginkan dan didefinisikan sebagai kumpulan hasil yang dicapai. Kinerja dipengaruhi oleh bakat dan dorongan. Menurut Saputra (2016) Secara khusus, sebagai akibat langsung dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dan tim di dalam organisasi, dalam batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam mengejar tujuan yang terakhir. institusi yang terkena dampak dalam batas-batas hukum, tanpa melanggar standar etika apa pun, dan dengan cara yang bermoral dan bertanggung jawab. Saputra (2016) mengutip kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan penggunaan waktu sebagai penanda kinerja.

Berdasarkan kerangka pikir di dalam **Gambar 1**. maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- (i) H1 : diduga variabel pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.
- (ii) H2 : diduga variabel locus of control mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.
- (iii) H3 : diduga secara simultan pelatihan dan locus of control mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Selanjutnya, kami akan menggunakan informasi utama yang diperoleh dari survei dan observasi lapangan kami. Pegawai ASN di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul merupakan populasi dari penelitian ini, dan sampel yang diambil menggunakan metode accidental sampling yaitu sebanyak 30 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah metode statistik untuk mempelajari data. Setelah itu, SPSS Versi 18 digunakan sebagai alat analisis, dan digunakan untuk melakukan sejumlah pengujian, termasuk pemeriksaan reliabilitas dan validitas, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Kualitas Instrument

Dalam penelitian ini ada 30 responden dari ASN yang berpartisipasi dalam studi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Temuan tes untuk karakteristik responden dipecah menjadi beberapa kelompok berdasarkan jenis kelamin responden, dengan 17 responden perempuan merupakan 56,7% dan 13 responden laki-laki masing-masing merupakan 43,3% dari sampel. Lulusan Diploma sebanyak 5 responden (16,7%), S1 sebanyak 20 responden (66,7%), S2 sebanyak 3 responden (10%), dan S3 sebanyak 2 responden (6,7%). Dengan demikian pegawai yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bantul kebanyakan atau dominan diisi oleh orang-orang yang berpendidikan. Tabel 1 menunjukkan Uji validitas data tersebut di atas menunjukkan bahwa semua data yang diperoleh sah karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05, kami dapat menerima hasil dari pertanyaan pelatihan, locus kendali, dan kinerja.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan	Item 1	0,404	0,3610	0,027	Valid
	Item 2	0,621	0,3610	0,000	Valid
	Item 3	0,772	0,3610	0,000	Valid
	Item 4	0,789	0,3610	0,000	Valid
	Item 5	0,762	0,3610	0,000	Valid
	Item 6	0,817	0,3610	0,000	Valid
Locus of Control	Item 1	0,680	0,3610	0,000	Valid
	Item 2	0,861	0,3610	0,000	Valid
	Item 3	0,891	0,3610	0,000	Valid
	Item 4	0,860	0,3610	0,000	Valid
	Item 5	0,732	0,3610	0,000	Valid
	Item 6	0,702	0,3610	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,650	0,3610	0,000	Valid
	Item 2	0,611	0,3610	0,000	Valid
	Item 3	0,639	0,3610	0,000	Valid
	Item 4	0,741	0,3610	0,000	Valid
	Item 5	0,718	0,3610	0,000	Valid
	Item 6	0,441	0,3610	0,015	Valid

### 4.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 2** menunjukkan Cronbach's Alpha  $>$  Cronbach's Standard adalah  $0,780 > 0,60$ , sehingga pertanyaan 1-6 pada variabel Training (X1) dianggap reliabel; pada variabel locus of control,  $0,879 > 0,60$ , sehingga pertanyaan 1-6 dianggap reliabel; dan pada variabel kinerja karyawan  $0,695 > 0,60$ , sehingga pertanyaan 1-6 dianggap reliabel, artinya kuesioner dapat dipercaya atau bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0,780	0,60	6	Reliabel
Locus of Control	0,879	0,60	6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,659	0,60	6	Reliabel

#### 4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji koefisien pada Tabel 3 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 10,090 + 0,547(X1) - 0,008(X2) + e$ . Oleh karena itu, (1) jika  $X1 = 0,547$  maka dapat disimpulkan variabel pelatihan akan terus meningkat sehingga menimbulkan perubahan atau peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ), (2) jika  $X2 = -0,008$  maka dapat disimpulkan jika variabel kinerja karyawan meningkat,  $X2$  akan menurun, dan (3) jika  $X3 = 10.090$ , dapat disimpulkan jika variabel pelatihan dan locus of control dianggap konstan karena jumlahnya 0.

Uji t adalah metode yang digunakan jika Anda ingin menentukan apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan dan locus of control atau tidak, atau apakah faktor-faktor ini hanya memiliki efek yang bervariasi pada orang yang berbeda atau tidak. Temuan uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada taraf signifikansi 0,000 0,05 ( $H1$ ), sedangkan variabel Locus of Control ( $X2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. ( $H2$ ), seperti yang dihitung dengan uji t untuk  $X2$ (naik). Temuan ini diturunkan dari hasil uji parsial ( $Y$ ). **Tabel 3** merangkum hasil uji regresi linier.

**Tabel 3.** Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.090	3.060		3.297	.003
	Pelatihan ( $X1$ )	.547	.121	.692	4.536	.000
	Locus of Control ( $X2$ )	-.008	.086	-.014	-.095	.925

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

#### 4.4 Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4** menunjukkan Dengan menerapkan data ini ke uji Anova (Uji F), kami menemukan bahwa F hitung adalah 11,996 dengan tingkat signifikansi 0,000 0,05, yang menunjukkan bahwa kami menerima  $H3$  dan menyimpulkan bahwa Pelatihan ( $X1$ ) dan Locus of Control ( $X2$ ) memiliki pengaruh gabungan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.** Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.910	2	21.455	11.996	.000 <sup>a</sup>
Residual	48.290	27	1.789		
Total	91.200	29			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

#### 4.5 Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5** menunjukkan Koefisien determinasi yang disesuaikan (R square) adalah 0,431 atau sama dengan 43,1% menurut perhitungan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pelatihan (X1) dan locus of control (X2) memberikan kontribusi sebesar 43,1% terhadap total varian kinerja karyawan (Y). Tetapi faktor lain menyumbang 56,9% sisanya.

**Tabel 5.** Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.470	.431	1.337

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Pelatihan (X1)

#### (i) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Tingkat signifikansi sebesar 0,000 diperoleh dari hasil uji t yang dilakukan terhadap variabel pelatihan mandiri (X1) yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, seseorang dapat mencapai kesimpulan sebagai berikut: hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penyelidikan ini akurat: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pekerja (Y). Tujuan memberikan pelatihan kepada karyawan yang didasarkan pada teori saat ini adalah untuk menjaga tingkat kinerja mereka pada tingkat yang konsisten dan bahkan untuk memperbaikinya. Simamora (2004) Program pelatihan terdiri dari serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengubah sikap seseorang selain untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalamannya. Oleh karena itu, untuk mencapai peningkatan kinerja pekerja, perlu dikaji berbagai indikator, antara lain kemampuan dan bakat. Temuan penelitian Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dan penelitian peneliti seperti Elizar dan Tanjung (2018) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja; Anggereni (2019), yang menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja; Marjaya dan Pasaribu (2019), yang menemukan hal yang sama tentang pelatihan kerja; dll. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Elizar dan Tanjung (2018), yang menemukan bahwa pelatihan kerja

berpengaruh pada. Pegawai Disdikpora dapat memahami pelatihan dengan baik. Pelatihan ini juga dapat mengembangkan bakat, kemampuan komunikasi, kemampuan menyelesaikan masalah, dan meningkatkan partisipasi mereka dalam mencapai sasaran instansi. Oleh karena itu wajar apabila setelah mengikuti pelatihan kinerja pegawai Disdikpora meningkat atau menjadi lebih baik.

- (ii) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan uji t, tingkat signifikansi letak variabel kontrol (X2) sebesar 0,925 lebih besar dari threshold 0,05. Variabel locus of control (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 tidak didukung oleh data (Y). Teori yang ada menunjukkan bahwa salah satu tujuan dari locus of control adalah untuk mendorong perkembangan individu yang atribut kepribadiannya pada akhirnya menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), locus of control (LOC) seseorang adalah persepsi mereka bahwa mereka memiliki sedikit pengaruh terhadap keputusan yang mengubah hidup. Penelitian ini bertentangan dengan temuan Isnanto et al. (2020), Jufrizen & Lubis (2020), dan Ary & Sriathi (2019), yang semuanya menyimpulkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja.

Pegawai di Dinas Dikpora Kabupaten Bantul masih banyak terpengaruh oleh lingkungan luar misalnya lingkungan kerja dan teman sejawatnya. Dengan demikian internal locus of control yang diteliti dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dikpora Kabupaten Bantul. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Artiningsih & Rasyid, (2013) bahwa locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- (iii) Pengaruh pelatihan dan locus of control terhadap kinerja pegawai  
Jika ambang signifikansi uji F kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel pelatihan uji F (X1) dan locus of control (X2) memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Kinerja pegawai (Y) diketahui dipengaruhi oleh dua unsur berbeda di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul yaitu variabel pelatihan (X1) dan locus of control (X2).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain:

- (i) Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai;
  - (ii) Locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
  - (iii) Pelatihan dan locus of control secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Saran untuk instansi perlu mempertimbangkan atau mendorong pegawainya untuk meningkatkan kepribadiannya sehingga bisa untuk meningkatkan kinerja baik secara individu maupun secara tim. Untuk peneliti selanjutnya perlu memperhatikan ukuran sampel yang kecil dan kurangnya antusiasme karyawan untuk membaca berarti tidak semua pernyataan dapat dianggap terkonfirmasi dan variabel tambahan yang bisa diteliti untuk selanjutnya seperti lingkungan kerja, motivasi, locus of control eksternal, dan gaya kepemimpinan demokratis serta disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah atau memanfaatkan untuk mengukur kinerja karyawan, membuat penelitian ini lebih kuat.



## 6 .DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789–803.
- Jufrizen, J., & 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 Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Julianingtyas, B. N. (2012). Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Lestari, S. (2015). Pengelolaan diversitas karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munir, S., & Mehsoon, S. (2010). Examining locus of control (loc) as a determinant of organizational commitment among University Professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 1–19.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan dan motivasi sebagai prediktor kinerja karyawan departemen produksi PT. Y Batam. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), 152680.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan cv mangrove international di yogyakarta. *Uin, I(02)*, 0–116.
- Savira, Halida dan Noermijati, Djumahir. 2014. “Pengaruh stres kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bagian layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 12. No 1. Maret 2014. Hal : 54-60
- Setyowati, S. (2017). Analisis pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129.
- Wahyuni, A., & Suryalena. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM FISIP*, 4 (2), 1-9.

Wardhana, P. P. (2020). Peran locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82.

William, W., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. *eCo-Buss*, 5(1), 283-296.