

Analysis of the driving factors for the performance of employees of private companies in Pekanbaru

Analisa Faktor Pendorong terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta di Pekanbaru

Silvia Sari Sitompul^{1*}, Rosa Sartika²

Institut Bisnis dan Teknologi Pelia Indonesia^{1,2}

silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id^{1*}

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan karir, *locus of control*, stress kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 karyawan tetap di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru. Sebagai variabel eksogen adalah pengembangan karir, *locus of control*, stress kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan variabel endogen terdiri atas kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *software* SPSS dan *analysis of variance* (ANOVA). Hasil yang diperoleh merupakan adanya pengaruh positif signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan, sebaliknya pengembangan karir, stress kerja, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Locus of Control*, Stress Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of career development, locus of control, job stress, and leadership on employee performance at PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru. The sample used in this study were 59 permanent employees at PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru. As exogenous variables are career development, locus of control, job stress, and leadership. While the endogenous variables consist of employee performance. The analytical tools used in this research are SPSS software and analysis of variance (ANOVA). The results obtained are a significant positive influence of locus of control on employee performance, on the contrary career development, job stress, and leadership do not have a significant influence on employee performance.

Keywords: Career Development, Locus of Control, Work Stress, Leadership, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan harus dapat mencari upaya-upaya dalam memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Salah satu hal yang mempengaruhi dalam memperoleh keuntungan merupakan manajemen perusahaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia bagi perusahaan memiliki peran yang penting seperti melakukan pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas, dan keadaan sumber daya manusia didalam perusahaan. PT. Malindo Karya Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Sole Agent Palm Oil Equipment* yang menyediakan unit-unit untuk kebutuhan pabrik-pabrik sawit. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 14 September 2006, dengan tujuan menyediakan pelayanan *units* dan *parts* kualitas yang sesuai dengan kebutuhan pabrik kelapa sawit.

Perkembangan perusahaan telah mencakup wilayah Sumatera, Kalimantan, & Sulawesi. Pada tahun 2015 PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru memiliki target penjualan sebesar Rp39.695.000.000,00 dengan realisasi sebesar Rp38.847.350.000,00 (97,9%). Kemudian, target penjualan pada tahun 2016 adalah sebesar Rp40.550.000.000,00 dengan realisasi sebesar Rp42.739.050.000,00 (105,4%). Selanjutnya pada tahun 2017 target penjualan meningkat menjadi Rp43.930.000.000,00 dengan realisasi sebesar Rp42.565.190.000,00 (96,9%), pada tahun 2018 target penjualan meningkat menjadi Rp44.540.000.000,00 dengan realisasi Rp.43.725.000.000,00 (98,2%), dan pada tahun 2019 target penjualan meningkat menjadi Rp45.775.000.000,00 dengan realisasi Rp44.615.270.000,00 (97,5%). Dari data target penjualan beserta realisasinya dapat dilihat bahwa tingkat realisasi target penjualan berfluktuatif. Pencapaian tertinggi diperoleh pada tahun 2016 dimana tingkat pencapaian mencapai 105,4% dan terendahnya diperoleh pada tahun 2017 dengan tingkat kepatuhannya 96,9%. Dan juga dapat dilihat bahwa hanya pada tahun 2016 target penjualan tercapai. Berdasarkan data diatas dapat diasumsikan bahwa tidak tercapainya target karena kurangnya performa pada kinerja karyawan dalam penjualan produk di PT. Malindo Karya lestari Pekanbaru.

Kinerja pada PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru disebabkan oleh ketidakjelasan tingkatan karir karyawan untuk mengembangkan karirnya karena PT. Malindo Karya Lestari merupakan perusahaan keluarga, locus of control karyawan yang menyebabkan karyawan memerlukan waktu yang cukup lama untuk memberikan keputusan, stress kerja yang terjadi karena struktur organisasi dan juga tuntutan pekerjaan serta pemimpin yang kurang memperhatikan dan mengawasi karyawannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai target. Penelitian tentang pengembangan karir yang dilakukan oleh (Pardede, 2019) di PT. Bank BTPN Cab. Medan Putri Hijau menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Tahir, 2018; Afiyati, 2018; Amelia & Handayani, 2020; Katmiatun, Qomari, & Iman 2021). Akan tetapi, terdapat juga perbedaan hasil penelitian dari (Kembuan, Lengkong & Pandowo, 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang *locus of control* yang dilakukan oleh (Deskarfi & Noviansyah, 2020) di Dinas Perhubungan Kabupaten Oku menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Subroto, 2017). Akan tetapi, terdapat juga perbedaan hasil penelitian dari (Ary & Sriathi, 2019; Sulistyowati & Lestariningsih, 2017; Nurriyadi, 2020; Pardede, 2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang stress kerja yang dilakukan oleh (Harahap, 2021) di Dinas Perdagangan Kota Medan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Subroto, 2017; Cahyana & Jati, 2017; Kembuan, Lengkong & Pandowo, 2018; Tahir, 2018; Amelia & Handayani, 2020; Katmiatun, Qomari, & Iman 2021). Akan tetapi, terdapat juga perbedaan hasil penelitian dari (Deskarfi & Noviansyah, 2020) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang kepemimpinan yang dilakukan oleh (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019) di Perbankan Sulawesi Tenggara menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Isvandiari & Idris, 2018; Roring, 2017; Gede & Piartini, 2018; Bentar, Purbangkoro, & Prihartini 2017; Afandi & Bahri, 2020). Akan tetapi, terdapat juga perbedaan hasil penelitian dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk meneliti dan menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir, *locus of control*, stress kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, tujuan penelitian dan banyaknya riset *gap* yang mendasari, maka dilakukan kembali penelitian dengan judul: "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru"

2. Metode

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru pada tahun 2021 sejumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi, ini berarti seluruh karyawan tetap sebanyak 59 karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pengembangan Karir (X_1)

Indikator pertanyaan menurut (Rivai, 2005) yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan karir (2) Pelatihan (3) Perlakuan yang adil dalam berkarir (4) Informasi karir (5) Promosi (6) Mutasi (7) Pengembangan tenaga kerja.

Locus of Control (X_2)

Indikator pertanyaan pada kuesioner menurut (Cridler, 1983) yaitu sebagai berikut: (1) Memperoleh keberhasilan merupakan hasil dari kerja keras dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan (2) Meningkatkan kualitas diri merupakan hasil dari inisiatif yang ada pada diri kita sendiri (3) Ketika menghadapi masalah, hal yang dilakukan yaitu mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut (4) Selalu berfikir secara efektif dalam melakukan pekerjaan (5) Keberhasilan yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Stress Kerja (X_3)

Indikator pertanyaan pada kuesioner menurut (Robbins, 2006) : (1) Tuntutan tugas (2) Tuntutan peran (3) Tuntutan antarpribadi (4) Struktur organisasi (5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Kepemimpinan (X_4)

Indikator pertanyaan pada kuesioner menurut (Wahjosumidjo, 1991) : (1) Bersikap adil (2) Memberi sugesti (3) Mendukung tujuan (4) Katalisator (5) Menciptakan rasa aman (6) Sebagai wakil organisasi (7) Sumber inspirasi (8) Bersikap menghargai.

Kinerja Karyawan (Y)

Indikator pertanyaan pada kuesioner menurut (Mangkunegara, 2017): (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Pelaksanaan tugas (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru. Deskripsi responden terdiri atas usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status pernikahan.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisa statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru digunakan analisis deskriptif berdasarkan rata-rata nilai hitung pada 5 tingkatan pemetaan dengan *range* pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,80$.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. mengukur validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Skor variabel yang mempunyai tingkat signifikansi $<0,06$. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Correlation Item-Total Correlation*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka jawaban tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) $>0,3$ maka reliabilitasnya baik atau instrumen pengukuran dapat dipercaya. (Juliandi et al, 2014).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Apabila suatu variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2016)

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). (Wijaya, 2012)

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan uji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Menurut (Ghozali, 2016) untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah atau sama dengan nilai VIF yang tinggi menunjukkan terdapat kolinieritas yang tinggi. nilai *cut off* yang digunakan adalah nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. (Wijaya, 2012)

Uji Kelayakan Model

Uji Simultan/Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan : (1) Jika $F > 4$ maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (2) Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Bila nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel. Maka, H_0 ditolak dan menerima H_a . (Ghozali, 2012)

Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2010) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat atau memiliki pengaruh yang besar. Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science* (SPSS). (Harahap, 2021)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan salah satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Notasi: Y = Kinerja Karyawan; X_1 = Pengembangan Karir; X_2 = *Locus of Control*; X_3 = Stress Kerja; X_4 = Kepemimpinan; β_1 , β_2 , β_3 , β_4 = Koefisien Regresi Variabel Independen; e = *Error*.

Uji Hipotesis (Uji Parsial/Uji T)

Menurut (Ghozali, 2012), uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji hipotesis: (1) Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden penelitian terdiri atas usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja serta status pernikahan. Ditampilkan data karakteristik responden sebagai berikut : Karakteristik responden berdasarkan Usia terbagi menjadi responden dengan tingkat usia <26 tahun sebanyak 4 orang (7%), usia 26-35 tahun sebanyak 35 orang (59%), usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang (25%), dan usia >45 tahun sebanyak 5 orang (8%). Berdasarkan persentase dapat dikatakan karyawan yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru sebagian besar berusia 26-35 tahun. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin terbagi menjadi responden Laki-Laki sebanyak 40 orang (68%), dan perempuan sebanyak 19 orang (32%). Berdasarkan persentase dapat dikatakan karyawan yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru sebagian besar berjenis kelamin laki-

laki. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang (2%), SMP sebanyak 9 orang (15%), SMA sebanyak 34 orang (58%), D3 sebanyak 3 orang (5%), dan S1 sebanyak 12 orang (20%). Berdasarkan persentase dapat dikatakan karyawan yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru sebagian besar merupakan tamatan SMA. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbagi menjadi masa bekerja 0-3 tahun sebanyak 12 orang (20%), 4-6 tahun sebanyak 22 orang (37%), dan >6 tahun sebanyak 25 orang (42%). Berdasarkan persentase dapat dikatakan karyawan yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru sebagian besar sudah bekerja lebih dari 6 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status menikah terbagi menjadi yang sudah menikah sebanyak 47 orang (80%), dan yang belum menikah sebanyak 12 orang (20%). Berdasarkan persentase dapat dikatakan karyawan yang bekerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru sebagian besar sudah menikah.

Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (nilai *Correlation Item-Total Correlation*) dengan *r* table untuk *degree of freedom* (*df*) = *n* - 2, sampel berjumlah 59 - 2 = 57, sehingga *r* tabel menjadi 0,2564. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel maka jawaban tersebut dinyatakan valid. Dan uji reliabilitas dapat ditentukan dari nilai *Conbarch Alpha* lebih besar dari 0,3 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir (X1)

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan
Pengembangan Karir(X1)	PK1.1	0.960	Valid
	PK1.2	0.798	Valid
	PK2.1	0.737	Valid
	PK2.2	0.963	Valid
	PK3.1	0.855	Valid
	PK3.2	0.857	Valid
	PK4.1	0.743	Valid
	PK4.2	0.805	Valid
	PK5.1	0.817	Valid
	PK5.2	0.851	Valid
	PK6.1	0.769	Valid
	PK6.2	0.824	Valid
	PK7.1	0.724	Valid
	PK7.2	0.861	Valid
Koefisien Alpha		0,847	Reliable

Sumber: Data Olahan

Tabel 1 variabel pengembangan karir (X1) memiliki *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel dan koefisien alpha lebih besar dari 0,3. indikator pernyataan pada variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas *Locus of Control* (X2)

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X2)	LOC1.1	0.361	Valid
	LOC1.2	0.419	Valid
	LOC2.1	0.524	Valid
	LOC2.2	0.416	Valid
	LOC3.1	0.485	Valid
	LOC3.2	0.360	Valid
	LOC4.1	0.489	Valid
	LOC4.2	0.416	Valid
	LOC5.1	0.485	Valid
	LOC5.2	0.360	Valid
Koefisien Alpha	0,762	Reliable	

Sumber: Data Olahan

Tabel 2 variabel *locus of control* (X2) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dan koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Maka, indikator pernyataan pada variabel *locus of control* (X2) dinyatakan valid dan reliable.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Stress Kerja (X3)

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan
Stress Kerja (X3)	SK1.1	0.367	Valid
	SK1.2	0.541	Valid
	SK2.1	0.515	Valid
	SK2.2	0.402	Valid
	SK3.1	0.515	Valid
	SK3.2	0.508	Valid
	SK4.1	0.430	Valid
	SK4.2	0.489	Valid
	SK5.1	0.530	Valid
	SK5.2	0.356	Valid
Koefisien Alpha	0,784	Reliable	

Sumber: Data Olahan

Tabel 3 variabel stress kerja (X3) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dan koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, indikator pernyataan pada variabel stress kerja (X3) dinyatakan valid dan reliable.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X4)

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan
Kepemimpinan (X4)	K1.1	0.397	Valid
	K1.2	0.387	Valid
	K2.1	0.510	Valid
	K2.2	0.505	Valid
	K3.1	0.331	Valid
	K3.2	0.520	Valid
	K4.1	0.461	Valid
	K4.2	0.485	Valid

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan
	K5.1	0.536	Valid
	K5.2	0.457	Valid
	K6.1	0,357	Valid
	K6.2	0,434	Valid
	K7.1	0,348	Valid
	K7.2	0,464	Valid
	K8.1	0,512	Valid
	K8.2	0,348	Valid
Koefisien Alpha		0,829	Reliable

Sumber: Data Olahan

Tabel 4 variabel kepemimpinan (X4) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dan koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Maka, indikator pernyataan pada variabel kepemimpinan (X4) dinyatakan valid dan reliable.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1.1	0.664	Valid
	KK1.2	0.434	Valid
	KK2.1	0.539	Valid
	KK2.2	0.559	Valid
	KK3.1	0.431	Valid
	KK3.2	0.385	Valid
	KK4.1	0.312	Valid
	KK4.2	0.419	Valid
Koefisien Alpha		0,766	Reliable

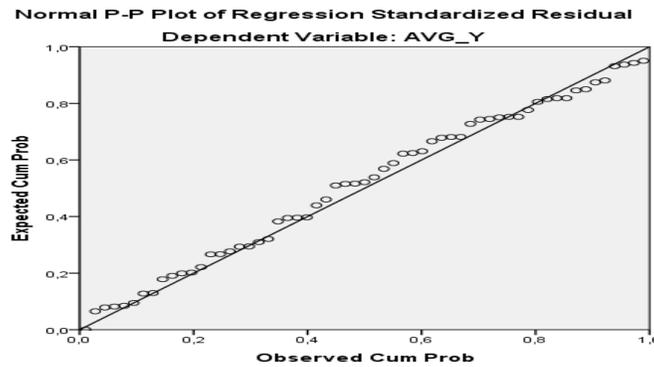
Sumber: Data Olahan

Tabel 5 variabel kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dan koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Maka, indikator pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan cara melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.



Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data tersebut berdistribusi disekitaran atau mendekati garis diagonal *normal probability plot* sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini memiliki data residual yang terdistribusi normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku merupakan data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal.

Tabel 6. Uji Kolmogorov Smirnov

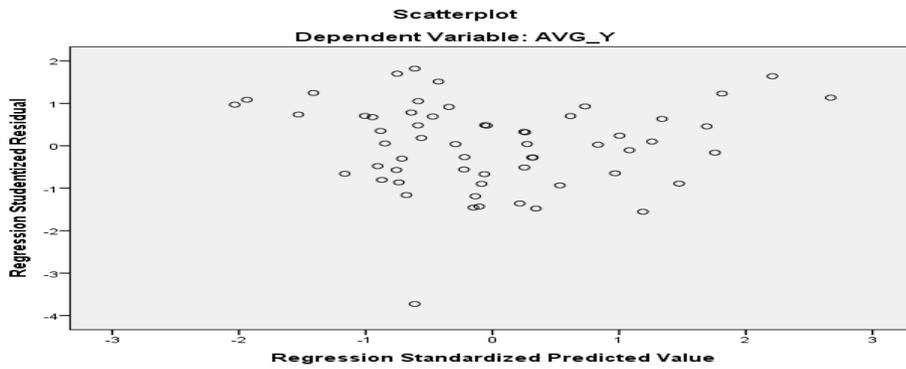
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,43994336
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,044
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,534
Asymp. Sig. (2-tailed)		,938
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *kolmogorov-smirnov Z* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,534 dengan *Asymp.Sig (2 Tailed)* 0,938 > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal sehingga data penelitian baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil dari uji heterokedastisitas:



Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik berpecah dengan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heterokedastisitas.

Tabel 7. Uji Gletser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,397	,917		,432	,667
X1	,078	,145	,076	,541	,591
X2	-,045	,180	-,044	-,252	,802
X3	-,050	,189	-,046	-,264	,793
X4	,004	,132	,004	,027	,979

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir (X1) dengan sig 0,591, variabel *locus of control* (X2) dengan sig 0,802, variabel stress kerja (X3) dengan sig 0,793, dan variabel kepemimpinan (X4) dengan sig 0,979 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai toleran dan *variante inflation factor* (VIF), jika nilai toleran $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10/10,00$ menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada antar variabel independen.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,937	1,067	Tidak terjadi Multikolinearitas
Locus of Control (X2)	0,599	1,670	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stress Kerja (X3)	0,590	1,696	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan (X4)	0,936	1,068	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau $tolerance > 0,1$ dan pada hasil perhitungan VIF menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai lebih kecil dari 10, atau $VIF < 10$. Sehingga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini model regresi terbebas dari multikolinearitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Simultan/Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel :

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,013	4	,753	3,623	,011 ^b
1 Residual	11,226	54	,208		
Total	14,239	58			

Sumber: Data Olahan

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F hitung adalah 3,623, sedangkan nilai F tabel adalah $F(K;n-k) = F(4;55) = 2,540$. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai signifikan $0,011 < \alpha 0,05$ artinya variabel variabel Pengembangan Karir, Locus Of Control, Stress Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,153	,45595
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X4), Locus Of Control (X2), Pengembangan Karir (X1), Stress Kerja (X3)				

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R^2 sebesar 0,153. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan variabel pengembangan karir, locus of control, stress kerja, dan kepemimpinan sebesar 15,3% sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Kinerja Karyawan		
	B	T	Sig.
Konstanta	2,227	1,471	,147
Pengembangan Karir (X1)	-,335	-1,400	,167
Locus Of Control (X2)	,963	3,237	,002
Stress Kerja (X3)	-,270	-,867	,390
Kepemimpinan (X4)	,025	,114	,909

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11 diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,227 + (-0,335) X_1 + 0,963 X_2 + (-0,270) X_3 + 0,025 X_4 + e$$

(1) Nilai konstanta sebesar 2,227 mempunyai arti bahwa variabel Pengembangan Karir, Locus Of Control, Stress Kerja, dan Kepemimpinan bernilai 0 maka tingkat Kinerja Karyawan senilai 2,227. (2) Nilai koefisien Pengembangan Karir (X1) sebesar - 0,335, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengembangan Karir mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0,335. (3) Nilai koefisien Locus Of Control (X2) sebesar 0,963, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Locus Of Control mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,963. (4) Nilai koefisien Stress Kerja (X3) sebesar - 0,270, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Stress Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0,270. (5) Nilai koefisien Kepemimpinan (X4) sebesar 0,025, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,025.

Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 5%, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,227	1,513			
1	Pengembangan Karir (X1)	-,335	,239	-,175	-1,400	,167
	Locus Of Control (X2)	,963	,298	,505	3,237	,002
	Stress Kerja (X3)	-,270	,312	-,136	-,867	,390
	Kepemimpinan (X4)	,025	,217	,014	,114	,909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap tingkat kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Secara deskriptif variabel pengembangan karir dianggap sangat baik dan disetujui oleh responden dalam mempengaruhi tingkat kinerja. Pengujian variabel pengembangan karir dengan uji T menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi berdasarkan uji simultan/uji F menunjukkan sebaliknya. Pada tanggapan responden ditunjukkan bahwa variabel ini berada pada kategori sangat baik sedangkan tingkat kinerja karyawannya berada dikategori kurang baik. Karena adanya ketidak konsistenan dalam jawaban responden maka dapat diartikan bahwa pengembangan karir karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji T menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara locus of control terhadap tingkat kinerja karyawan. Locus of control merupakan konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka dalam genggaman tangan mereka sendiri ataukah berada pada genggaman tangan orang lain atau hal lainnya. Alasan diterimanya hipotesis kedua karena sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang memiliki empat mekanisme yang salah satunya adalah mempunyai pola pikir berbeda ang menjadi lebih inisatif dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja individu. Disaat karyawan dapat mengembangkan internal *locus of control* maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan. *Locus of control* karyawan dapat dilihat dari cara karyawan menanggapi kejadian-kejadian yang menyimpannya baik kejadian tersebut bersifat positif maupun negatif. Karyawan dengan *locus of control* internal cenderung lebih berpikir logis dan tidak menyalahkan keadaan dibandingkan karyawan dengan *locus of control* eksternal. Saat karyawan dapat menanggapi kejadian dengan baik maka karyawan dapat melaksanakan tugas dan juga mencari solusi untuk masalah dengan efektif dan logis sehingga semakin tinggi tingkat *locus of control* karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Secara deskriptif variabel *locus of control* dianggap baik dan disetujui oleh responden dalam mempengaruhi tingkat kinerja. Pengujian variabel *locus of control* dengan uji T menunjukkan bahwa benar *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja dan sejalan dengan uji T, hasil dari uji

simultan/uji F juga menunjukkan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja secara simultan dengan variabel lainnya.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji T menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Distribusi frekuensi variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab dengan kategori baik, hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru termasuk kepada tingkat yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara deskriptif variabel stress kerja dianggap baik dan disetujui oleh responden dalam mempengaruhi tingkat kinerja. Pengujian variabel stress kerja dengan uji T menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja akan tetapi berdasarkan uji simultan/uji F menunjukkan bahwa stress kerja beserta dengan variabel lainnya mempengaruhi kinerja karyawan. Pada tanggapan responden stress kerja ditunjukkan bahwa variabel ini berada pada kategori baik sedangkan tingkat kinerja karyawannya berada dikategori kurang baik dan juga ditunjukkan bahwa tingkat stress kerja berada pada kategori tinggi akan tetapi kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Karena adanya ketidak konsistenan dalam jawaban responden maka dapat diartikan bahwa stress kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji T menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab dengan kategori baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Secara deskriptif variabel kepemimpinan dianggap baik dan disetujui oleh responden dalam mempengaruhi tingkat kinerja. Pengujian variabel kepemimpinan dengan uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja akan tetapi berdasarkan uji simultan/uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan beserta dengan variabel lainnya mempengaruhi kinerja karyawan. Pada tanggapan responden kepemimpinan menunjukkan bahwa variabel ini berada pada kategori baik sedangkan tingkat kinerja karyawannya berada dikategori kurang baik dan juga ditunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi akan tetapi kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Karena adanya ketidak konsistenan dalam jawaban responden maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Penutup

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti dalam penelitian ini apabila tingkat pengembangan karir meningkat atau menurun maka tidak ada pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru, (2) *Locus of Control* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini *locus of control* memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel *locus of control* semakin kuat maka tingkat kinerja di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru juga akan semakin meningkat, (3) Stress Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti dalam penelitian ini apabila tingkat stress kerja

meningkat atau menurun maka tidak ada pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru, (4) Kepemimpinan (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti dalam penelitian ini apabila tingkat kepemimpinan meningkat atau menurun maka tidak ada pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru.

Dari temuan penelitian, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: (1) kepada akademisi disarankan menggunakan indikator lain agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Dapat juga menggunakan variabel lain untuk mendapatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, (2) kepada perusahaan PT. Mulindo Karya Lestari Pekanbaru (1) diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pengembangan karirnya terlebih pada bidang pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawannya dalam bidang operasional agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat mengembangkan karir dan juga meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, (2) Sebaiknya perusahaan dapat melatih karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan juga masalahnya dengan berusaha sendiri tanpa mengharapkan keberuntungan maupun bantuan orang lain sehingga *locus of control* dan kinerja karyawan dapat meningkat, (3) Diharapkan pemimpin dapat lebih memperhatikan sikap dan juga tekanan kerja terhadap karyawan sehingga menghindari hal yang dapat menyebabkan suasana perusahaan menjadi tidak kondusif. Hal ini dapat menurunkan tingkat stress kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan juga, (4) Sebaiknya pemimpin dapat selalu menjaga hubungan harmonis dengan karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kepemimpinan yang baik dari pemimpinnya. Dengan adanya rasa kepemimpinan yang baik, maka tingkat kinerja juga dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: ASWAJA.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2), 235-246.
- Affandi, G. R., & Hastjarjo, T. D. (2010). Pengaruh Tipe Penentuan Tujuan (*Goal Setting*) terhadap Performansi Bahasa Inggris Siswa: dengan Efikasi Diri dan Kemampuan Awal Bahasa Inggris Sebagai Kovariabel. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. 5(2).
- Afiyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. *Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga*. 1–100.
- Amelia, D., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*. 10(1), 31–47.
- 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.
- Benar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1-17.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314-1342.
- Crider, A.B. (1983). *Psychology*. Scott: Foresman dan Company.
- Deskari, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Stres Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Oku. *KOLEGIAL*, 8(2), 203–219.
- Gede, I.K., & Piartini, P.S., (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Kerja pada BPR se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*

- Universitas Udayana*, 7(4), 1107-1134.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, M. P. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan, *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Idris, B.A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17-22.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Katmiatun, Qomari, N., & Iman, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari *Departement Store* Cabang City of Tomorrow. *UBHARA Management Journal (UMJ)*, 1(1), 201-211.
- Kembuan. G. C., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai UNSRAT. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1698-1707.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Nurriyadi, G. I. (2020). Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR BKK Kabupaten Tegal. *Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal*, i-86.
- Pardede, D. L. (2019). Analisis Pengembangan Karir dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN Cab. Medan Putri Hijau. *JUMANSI STINDO*, 1(1).
- Rahmatullah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar*, i-58.
- Rivai, Vietzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Roring, F., (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(3), 144-154.
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemeditasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theory*, 53(9), 1689-1699.
- Saputra, K. K. (2012). Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 920-947.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 8(1), 35-44.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, D., & Lestariningsih, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Locus of

- Control terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(12).
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, M. (2018). Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(1), 1–8.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wijaya, T. (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 untuk Olah Data dan Interpestasi Data*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.