

PERAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DALAM MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR

Ade Agus Diama Purwa Diputra¹, Gusti Ayu Sugiati², Ni Wayan Sitiari³

Warmadewa University Postgraduate Program

Email: ¹adeagus1008@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Rectorate of Mahasaraswati University Denpasar by distributing questionnaires at the address Jl. Cambodia No.11A, Dangin Puri Kangin, Kec. North Denpasar, Denpasar City, Bali. The purpose of this research is to analyze the influence of the role of internal locus of control in moderating the influence of work motivation and organizational commitment on employee performance. The population in this study was all 55 employees within the Rectorate of Mahasaraswati University Denpasar. The data analysis technique used in this research is path analysis using the SPSS program. The results of this research show that employee work motivation has a positive and significant influence on employee performance. Employees' organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance. The influence of work motivation on employee performance increases due to the moderating effect of internal locus of control at the Mahasaraswati University Rectorate. The influence of organizational commitment on employee performance increases due to the moderating effect of internal locus of control at the Mahasaraswati University Rectorate. This research is still very possible to be developed because work motivation, organizational commitment, internal locus of control are only able to explain employee performance by 43.5% (percent). Further researchers can use other variables such as job rotation, salary and others that might influence employee performance.

Keywords: Internal Locus of Control, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Jumlah perguruan tinggi swasta di Bali dapat dikatakan cukup banyak yaitu dengan jumlah masing-masing 16 Universitas Swasta, 7 Institut, 23 Sekolah Tinggi, 4 politeknik dan 5 Akademi. Hal tersebut menyebabkan tingkat persaingan yang tinggi dalam upayanya memperoleh mahasiswa. Sehingga perlu adanya keunggulan yang dimiliki perguruan tinggi swasta salah satunya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang baik yaitu pelayanan yang diberikan karyawan akan sangat berdampak terhadap minat calon mahasiswa untuk berkuliah. Semakin baik kinerja karyawan dalam bentuk pelayanan yang diberikan maka akan menjadi salah satu keunggulan bagi perguruan tinggi swasta khususnya Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Pelayanan administratif yang baik merupakan salah firt dan last impression yang akan selalu diingat oleh orang-orang yang berkepentingan dan pernah berkepentingan terhadap Universitas Mahasaraswati. Sehingga kinerja dari karyawan di lingkungan Universitas Mahasaraswati harus selalu optimal dalam memberikan pelayanan.

Salah satu kunci penting Universitas Mahasaraswati yang untuk tetap berhasil menjadi salah satu Universitas Swasta terbaik adalah bagaimana sumber

daya manusia yang dimiliki mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (top management).

Kinerja karyawan merupakan hal sangat penting dalam upaya organisasi dapat atau tidaknya mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja Karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam persepektif balance scorecard untuk mengetahui apakah pengimplementasian misi yang telah dicanangkan mampu dicapai yang dilihat dari persepektif pembelajaran dan pertumbuhan (learning and growth perspective). Artinya kinerja mengarah pada banyak sedikit atau besar kecilnya kontribusi seorang karyawan kepada organisasinya (Putro & Ananda,2021).

Kinerja karyawan khususnya dalam organisasi yang berada di sektor pelayanan merupakan salah satu kunci agar organisasi mampu mempertahankan reputasi dan tetap going concern termasuk Universitas Mahasaraswati. Sebagai salah satu universitas swasta ternama di Bali maka wajib memberikan yang terbaik kepada masyarakat yang berkepentingan di lingkungan UniversitasMahasaraswati.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawa yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi dan locus of control Internal dengan riset yang memperkuat yaitu penelitian menurut Arief & Joko (2018). Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan (Prabowo et al, 2018).

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence). Arah

perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

Menurut McClland's (1988) pada teori motivasi disebutkan bahwa motivasi terdiri dari tiga kategori yaitu kebutuhan terhadap prestasi (need for achievement), kebutuhan terhadap kekuasaan (need for power), kebutuhan terhadap afiliasi (need for affiliation). Karyawan dengan kebutuhan prestasi yang kuat biasanya berorientasi hasil dan karyawan dengan kebutuhan prestasi memerlukan lingkungan yang nyaman sehingga dapat focus bekerja. Mereka termotivasi untuk terus menerus mengatasi tugas-tugas menantang namun dapat dicapai. Sehingga motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam bekerja. Dengan riset yang memperkuat yaitu penelitian menurut Suratman (2022) menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Radyasamita & Suryaningsih (2022) memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan Sanjawa (2018), Prabowo et al (2018) dan Tolu & Rumawas (2021) yang memperoleh hasil motivasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Kedati banyaknya hasil penelitian yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada kenyataannya banyak karyawan yang termotivasi namun tidak memberikan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan bekerja secara nyaman dan menyenangkan dalam bekerja (Greenberg et al, 1997). Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang

bersangkutan (Okto, Bambang dan Hamidah, 2014). Selain itu menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh organisasional yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi serta berusaha menjadikan organisasi yang lebih baik. Pada dasarnya, kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian Widyaningrum (2021) memperoleh hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berkaitan dengan penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga sebelumnya pernah dilakukan oleh melizawati (2015) dan Maharani & Efendi (2019) dimana komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Darmawan (2020) yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan komitmen organisasi, ada juga faktor yang

mungkin memperkuat atau memperlemah berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Locus Of Control. Suprayogi (2017) menyatakan locus of control merupakan salah satu variable kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri. Locus of control dibagi menjadi dua yaitu locus of control Internal dan external. Locus of control Internal merupakan keyakinan bahwa apa yang terjadi atas dirinya (kesuksesan atau kegagalan) adalah disebabkan oleh faktor-faktor dalam dirinya sendiri dan dengan sifat-sifat kepribadian yang dimilikinya, baik dan buruk adalah tanggung jawab mereka sendiri. Sedangkan Locus of control xternal merupakan keyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Dengan demikian peneliti menggunakan Locus of control Internal sebagai alat uji untuk memperkuat pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Riset yang memperkuat yaitu hasil penelitian Arif & Joko (2018) & Aji (2021) menemukan bahwa locus of control internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil riset penilaian kinerja karyawan yang di lakukan di Rektorat Universitas Mahasaraswati Denpasar menunjukkan bahwa masih belum menunjukkan kategori baik dengan target yang ingin dicapai target baik sekali, dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1.1

Kinerja Pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati

Tahun	Jumlah Responden	S	Kategori Kinerja
2019	200	8	Baik
2020	207	8	Baik
2021	212	8	Baik
2022	230	8	Baik

Sumber: Universitas Mahasaraswati 2023

Dari data diatas diketahui bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori baik padahal kategori yang diinginkan adalah dengan

kategori sangat baik yaitu dengan nilai minimum 90,00. Dari skor diatas diketahui bahwa salah satunya sering terjadi

keterlambatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keterlambatan tersebut merupakan cerminan dari kurangnya motivasi dan komitmen terhadap organisasinya di tempat bekerja sehingga berdampak terhadap kinerjanya dalam memberikan pelayanan pun menjadi terlambat.

Sesuai dengan teori Robbins dimana kinerja salah satunya terdiri dari ketepatan waktu dan efektifitas yang berdampak pada penilaian mahasiswa kepada pegawai di lingkungan institusi yang mencerminkan kurang adanya prestasi yang ingin dicapai oleh pegawai. Sedangkan motivasi kerja masih kurangnya kerja tim dalam bekerja yang masih di jadikan budaya dalam institusi dan komitmen organisasi yang dimiliki juga masih dianggap kurang dengan sedikitnya karyawan yang mau bekerja lembur saat dibutuhkan sehingga perlu adanya locus of control internal sebagai contoh jika ingin meraih kesuksesan maka karyawan harus mau bekerja dengan maksimal untuk terus menjaga motivasi dan komitmen yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Beberapa penelitian mengenai motivasi dan komitmen organisasi ada yang berpendapat berbeda. Hasil penelitian Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, dan hasil penelitian yang tidak serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Alam (2020) yang menyebutkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat di simpulkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi masih perlu di lakukan uji coba dengan menggunakan locus of control internal yang memperkuat motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Peran *Locus of control Internal* Dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Mahasaraswati Denpasar.”

LANDASAN TEORI

Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson, et al, (1994) dalam Ardiansah, (2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam dispositional attributions dan situasional attributions atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996) dalam Ardiansah, (2003). Dispositional attributions suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara situasional attributions merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor menurut (Michael and Dixon, 2019).

1. Konsensus (consensus) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama. Konsensus merujuk pada apakah semua individu yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama. Apabila konsensus rendah, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, apabila konsensus tinggi maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.
2. Kekhusuan (distinctiveness) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan. Kekhusuan merujuk pada apakah seorang individu memperlihatkan perilaku-perilaku yang berbeda dalam situasi-situasi yang berbeda. Apabila perilaku dianggap biasa maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap tidak biasa maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.
3. Konsistensi (consistency) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Konsistensi merujuk pada apakah individu selalu merespon dalam cara yang sama. Semakin konsisten perilaku, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, semakin tidak konsisten perilaku, maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.

Herzberg (1996), Steers (1997) dalam Reed et, al.(1994), dalam Ardiansah(2003) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Maka dari itu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkay pencapaian sesuatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi Novrita (2021). Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaiin kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Motivasi Kerja

Siagian (1996:138) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hodges dan Luthans dalam Handoko, (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum

terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Menurut Luthans dalam Handoko, (2005) motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (needs). Indikator motivasi kerja merujuk pada Mc Clelland (1998:52) dalam Ridho (2020) yang terdiri dari prestasi dan afiliasi : **Motivasi Prestasi**, yaitu karyawan dengan kebutuhan prestasi yang kuat biasanya berorientasi hasil; **Afiliasi**, yaitu membangun dan mengembangkan hubungan interpersonal; **Kekuasaan**, yaitu kebutuhan terhadap kekuasaan yang tinggi termotivasi untuk memiliki pengaruh dan kekuasaan terhadap orang lain.

Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan kerena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut. Semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar pula loyalitas, produktifitas dan tanggung jawab terhadap hal yang berkaitan dengan organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan: “*Organizational Comitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational*”. Indikator komitmen organisasi mengacu pada buku Allen & Meyer (1997:12) dalam penelitian Kuswanti et al (2021) yaitu Komitmen Afektif; Komitmen Berkelanjutan; Komitmen Normatif.

Locus of Control Internal

Pada tahun 1966, seorang peneliti kepribadian Julia Rotter mengemukakan bahwa ia menemukan Teori locus of control yang merupakan perkembangan dari Teori Belajar Sosial (social learning theory). Konsep locus of control menjelaskan tentang perbedaan-perbedaan kepribadian seseorang. Menurut pendapat Jullian Rotter, seseorang

akan cenderung menghubungkan penyebab dari perilaku dikarenakan faktor dalam dirinya sendiri dan faktor lingkungan, hal ini akan menghasilkan kepribadian yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lain (Kreitner dan Kinicki, 2005:179). Menurut pendapat Tsui dan Gul (1996) locus of control diartikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil mereka peroleh. Locus of control dibagi menjadi dua yaitu internal *Locus of control* dan external *Locus of control*. *Locus of Control Internal* merupakan sikap yang memiliki inisiatif tinggi dalam pekerjaannya. Indikator *locus of control internal* merujuk pada buku Kinicki et al (2010:46) yang diadopsi dari penelitian Aqsan (2019) yaitu: Pengalaman kerja; Pengetahuan; Kemampuan; Keterampilan

HIPOTESIS

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
H3 : *Internal Locus of control* memperkuat pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.
H4 : *Internal Locus of control* memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang

digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 55 orang yang merupakan pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *SEM-Partial Least Square*. Dalam menganalisis pengaruh antara variabel eksogen dengan endogen dalam penelitian ini di pergunakan analisis jalur (*path analysis*). Pada pengujian instrumen penelitian menggunakan *software IBM-SPSS* untuk menguji validitas dan reliabilitas hasil penyebaran kuesioner.

HASIL ANALISIS

Karakteristik Responden

Jenis kelamin mencerminkan keterlibatan gender yang bekerja di lingkungan Rektorat Universitas Mahasaraswati Kota Denpasar. Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 54,55%, sedangkan perempuan berjumlah 25 orang atau sebesar 45,45%.

Tingkat pendidikan responden sebagai cerminan untuk mengetahui tingkat intelektualitas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar adalah berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 39 orang atau sebesar 70,91%. Tingkat pengalaman responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui pengalaman kerja responden yang bekerja di Rektorat Universitas Mahasaraswati Kota Denpasar. Sebagian besar responden memiliki pengalaman lebih dari 4 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau setara 49,09%. Hasil rekapitulasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	30	54,55
Perempuan	25	45,45
Total:	55	100
Tingkat pendidikan		
SMA	-	-
D3/Akademi	9	16,36
Sarjana (S1)	39	70,91
Pascasarjana (S2/S3)	7	12,73
Total	56	100
Pengalaman		
<2 tahun	-	-
2-3 tahun	15	27,27
3-4 tahun	13	23,64
Lebih dari 4 tahun	27	49,09
Total	56	100

Sumber: Rektorat Universitas Mahasaraswati (2023)

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian karena nilai pada *pearson correlation* setiap instrument memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel

(0.2656). Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.8, dimana masing-masing butir pertanyaan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 yang artinya semua instrumen penelitian dinyatakan *reliable*.

Table 3
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlatin	Cronbach Alpha
Motivasi	X1.1	0,591	0.806
	X1.2	0,598	
	X1.3	0,786	
	X1.4	0,774	
	X1.5	0,672	
	X1.6	0,578	
	X1.7	0,542	
	X1.8	0,545	
	X1.9	0,535	
Komitmen Organisasi	X2.1	0,419	0.814
	X2.2	0,503	
	X2.3	0,544	
	X2.4	0,557	
	X2.5	0,562	
	X2.6	0,536	
	X2.7	0,638	
	X2.8	0,507	
	X2.9	0,570	
	X2.10	0,570	
Locus of Control Internal	M.1	0,555	0.846
	M.2	0,707	
	M.3	0,684	
	M.4	0,746	
	M.5	0,747	
	M.6	0,768	
	M.7	0,660	
	M.8	0,691	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,670	0.789
	Y.2	0,610	
	Y.3	0,545	
	Y.4	0,607	
	Y.5	0,532	
	Y.6	0,688	
	Y.7	0,613	
	Y.8	0,556	
	Y.9	0,599	
	Y.10	0,475	

Sumber:Data Diolah 2024

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi $> 0,05$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Nilai tolerance masing-masing variabel adalah $>0,10$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel

bebas pada model penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dapat dilihat bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat dari seluruh model yang digunakan karena signifikansi setiap variabel bebas lebih besar dari taraf nyata. (α) yaitu $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil rekapitulasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Model	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
Model 1	Asymp. Sig. = 0,120	Motivasi = tolerance 0,980; VIF 1,020 Komitmen Organisasi= tolerance 0,980; VIF 1,020	Motivasi kerja = sig. 0,518 Komitmen organisasi = sig. 0,149
Model 2	Asymp. Sig. = 0,093	ZMotivasi Kerja = tolerance 0,750; VIF 1,333 ZKomitmen Organisasi= tolerance 0,879; VIF 1,114 ZLocus of Control Internal = tolerance 0,797; VIF 1,254 Moderasi ZMotivasi – ZLOC Internal = tolerance 0,917; VIF 1,090 Moderasi ZKomitmen – ZLOC Internal = tolerance 0,941; VIF 1,063	Motivasi= sig. 0,533 Komitmen= sig. 0,060 Locus of Control Internal= sig. 0,474 Mod ZMotivasi – ZLOC Internal = sig. 0,211 Mod ZKomitmen – ZLOC Internal = sig. 0,327

Sumber: Data Diolah 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh langsung dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai signifikansi dibawah $0,05$ dan untuk mengetahui

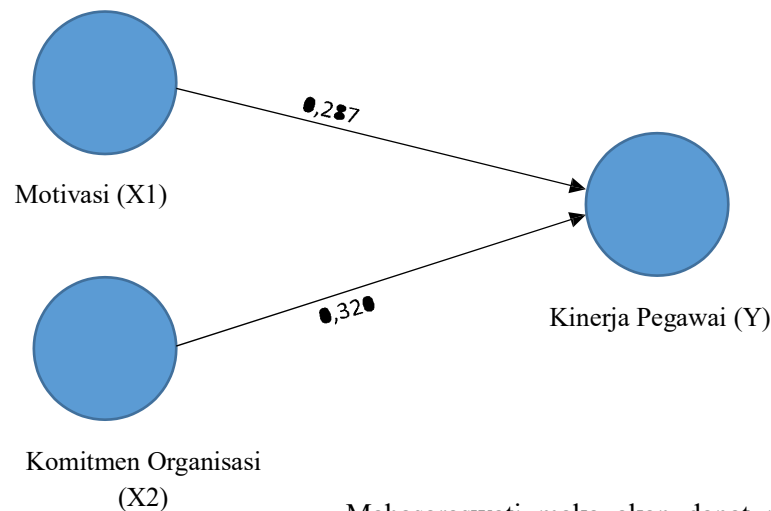
arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dari nilai *B*etanya. Berdasarkan tabel 5 jika dituangkan kedalam bentuk gambar mengenai pengaruh langsung variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Hasil pengaruh langsung dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,571	7,551		2,724	,009
	Motivasi (X1)	,287	,138		2,080	,043
	Komitmen (X2)	,320	,152	,270	2,105	,040

Sumber: Data Diolah 2024

Gambar 1
Analisis Regresi Linier Berganda



Pemaknaan pada tabel 5 dan gambar 1 adalah sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pertama yang disajikan pada Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (b_1) adalah 0,287 dengan angka probabilitas dan signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$; maka H_1 diterima, berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati maka akan dapat meningkatkan kinerjanya di organisasi tempatnya bekerja.

Hasil uji hipotesis kedua yang disajikan pada Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (b_2) adalah 0,320 dengan angka probabilitas dan signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$; maka H_2 diterima, hal tersebut berarti komitmen yang dimiliki pegawai di Rektorat Universitas

Maharaswati maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Analisis Regresi Selisih Mutlak (Uji Moderasi)

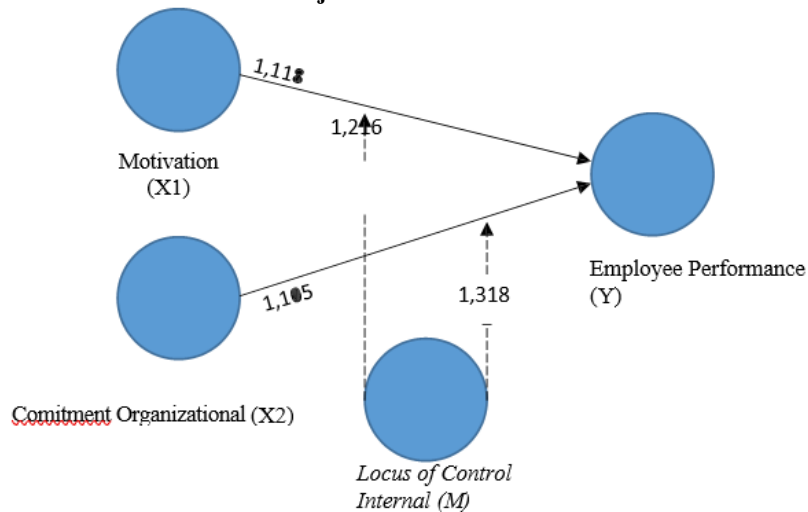
Untuk menguji pengaruh variabel moderasi dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji selisih mutlak untuk menguji interaksi variabel internal locus of control (M) dengan motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Untuk mengetahui apakah variabel moderasi mampu memengaruhi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai signifikansi dibawah 0,05 dan untuk mengetahui variabel moderasi memperlemah atau memperkuat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dari nilai B anya. Hasil pengaruh moderasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Selisih Mutlak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,045	,893		47,060	,000
Zscore(X1)	1,118	,332	,398	3,372	,001
Zscore(X2) Zscore(M)	1,105	,374	,319	2,952	,005
Interaksi Motivasi dengan Internal Locus of Control. [ZX1-ZM]	1,046	,439	,273	2,382	,021
Interaksi Komitmen Organisasi dengan Internal Locus of Control. [ZX2-ZM]	1,216	,506	,257	2,406	,020
	1,318	,585	,238	2,253	,029

Sumber: Data Diolah 2024

Gambar 1
Analisis Uji Moderasi Selisih Mutlak



Tabel 6 dan gambar 1 merupakan hasil statistik mengenai efek moderasi variabel locus of control internal dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penjelasan mengenai efek moderasi tersebut dapat dilihat dari nilai $|ZX1 - ZM|$ dan $|ZX2 - ZM|$ yang dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis ketiga yang disajikan pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (b_4) adalah 1,216 dengan angka probabilitas dan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$; maka H_3 diterima. Hal tersebut berarti bahwa locus of control internal yang dimiliki pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Mahasaraswati akan mampu meningkatkan motivasi yang dimiliki sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Locus of control internal merupakan sesuatu konsep bahwa keberhasilan seseorang dapat diperoleh dengan bekerja keras sedangkan motivasi merupakan alasan seseorang melakukannya. Semakin tinggi locus of control internal yang diimbangi dengan motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerjanya di tempatnya bekerja.

Hasil uji hipotesis keempat yang disajikan pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (b_5) adalah 1,318 dengan angka probabilitas dan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$; maka H_3 diterima. Hal tersebut berarti bahwa locus of control internal yang dimiliki pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Mahasaraswati akan mampu meningkatkan

komitmen yang dimiliki sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Seseorang yang memiliki locus of control internal cenderung melakukan tugas bukan dikarenakan bakat yang dimiliki dalam suatu bidang melainkan adalah orang yang percaya bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan berusaha dan pantang menyerah.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,132. Hal ini berarti 13,2 persen variabel kinerja mampu dijelaskan motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 86,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam model.

Hasil uji pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,435. Hal ini berarti 43,5 persen variabel kinerja mampu dijelaskan oleh motivasi kerja, komitmen organisasi, locus of control internal, interaksi motivasi kerja dengan locus of control internal dan interaksi komitmen organisasi dengan locus of control internal sedangkan sisanya sebesar 56,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam model.

Tabel 7 dan tabel 8 memiliki perbedaan nilai yang cukup signifikan dimana peningkatan nilai adjusted R^2 tersebut mencerminkan bahwa variabel *locus of control internal* mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8
Adjusted R Square Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,435	2,88181

a. Predictors: (Constant), X2M, Zscore(M), X1M, Zscore(X2), Zscore(X1)

Hasil Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 24 ditemukan hasil pada model pertama dengan nilai signifikansi $F = 0,010 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti model pertama yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (fit). Kemudian pada model kedua nilai signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti model kedua yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (fit). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh model dalam penelitian ini adalah layak (fit).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati maka akan meningkatkan kinerjanya di tempatnya bekerja. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai tentunya akan berdampak signifikan terhadap kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori atribusi yang digunakan pada penelitian ini yang menerangkan bahwa penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat pada perilaku individu tersebut. Dalam hal ini kinerja

seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya yang dicerminkan melalui tingkat usaha maupun kegigihannya. Hasil tersebut juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Krampe et al (2017) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan Wiriani et al (2021) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga atas hal tersebut sangat penting bagi setiap organisasi dalam terus memupuk motivasi pegawai di setiap level organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati maka akan meningkatkan kinerjanya di tempatnya bekerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja juga merupakan salah satu hal yang dapat mencerminkan suatu komitmen yang dimiliki seorang pegawai di tempatnya bekerja.

Sesuai dengan *Grand Theory* Atribusi bahwa seseorang bagaimana seseorang menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Komitmen merupakan sesuatu yang muncul akibat adanya target ataupun hasil kerja. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi tidak terlepas dari kinerja yang baik di tempat kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) yang memperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et al (2020) dan Anggraeni

(2021) yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sehingga atas hal tersebut, sangat penting bagi organisasi agar terus memupuk komitmen yang dimiliki pegawainya agar kinerjanya semakin baik. Komitmen sama halnya seperti suatu kecintaan terhadap suatu hal dimana suatu kecintaan akan menghasilkan hal hal yang baik dalam hal ini adalah merupakan kinerja pegawai.

Pengaruh *Locus of Control Internal* dalam Memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi locus of control internal dengan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukan bahwa locus of control internal mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya seseorang mencapai kinerja yang baik namun motivasi juga bukan merupakan hal yang tetap dan cenderung berubah ubah seiring dengan

Berjalannya waktu. Motivasi dapat digambarkan seperti suatu goals yang ingin dicapai seseorang seperti apakah ingin menjadi pegawai yang terbaik di bidangnya.

Motivasi dapat meredup ketika seseorang melihat saingan yang jauh lebih muda dan pintar ataupun cekatan dan mampu menyelesaikan tugas tugas yang diberikan. Ketika hal tersebut terjadi motivasi seseorang akan mulai meredup sehingga tujuan yang awalnya ingin di capai perlahan menghilang. Oleh sebab itu perlu adanya locus of control yang internal. Dengan memiliki locus of control internal seseorang tidak akan mudah menyerah ketika melihat tantangan. Di Rektorat Universitas Mahasaraswati sendiri sering kali terjadi rolling staf yang bertujuan agar staf dapat menguasai berbagai bidang dan merasakan bagaimana staf di bidang lain bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang dikombinasikan dengan locus of control internal maka akan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hal tersebut sesuai dengan Grand Theory Atribusi bagian konsistensi, dimana mereka percaya bahwa setiap profesional juga berawal dari amatiran. Hasil penelitian yang dilakukan Darmawan et al (2021) memperoleh hasil bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan orang yang tidak percaya diri. Oleh sebab itu

dalam penelitian ini motivasi yang merupakan suatu goal sangat bagus jika dikombinasikan dengan locus of control internal. Hal ini juga tercermin dari penelitian ini dimana koefisien beta interaksi motivasi dengan locus of control internal memperoleh hasil terbesar dibandingkan variabel lainnya.

Pengaruh *Locus of Control Internal* dalam Memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi locus of control internal dengan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukan bahwa locus of control internal mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Jika locus of control seseorang di organisasi tinggi tentunya akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya jika locus of control internalnya rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

locus of control internal dapat dilihat dari mereka yang yakin bahwa suatu kejadian ada dalam kendalinya dan akan mengambil peran dan tanggung jawab dalam penentuan benar atau salah. Hal tersebut berarti bahwa kerja keras dan kegigihan merupakan suatu yang memicu seseorang untuk dapat berhasil. Berbeda dengan locus of control eksternal yang percaya bahwa keberhasilan sangat di tentukan oleh bakat yang dimiliki.

Hal tersebut sesuai dengan teori atribusi bagian konsistensi (*consistency*) dimana perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu. Konsistensi sangat erat berkaitan dengan komitmen dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan konsisten maka akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan orang yang tidak konsisten. Konsistensi jika dikombinasikan dengan locus of control internal merupakan kombinasi yang sempurna untuk menghasilkan kinerja yang baik. Steve jobs selaku pendiri Apple Inc pernah berkata “The only way to do great work is to love what you do”. Penelitian yang dilakukan oleh Aqsan (2019) memperoleh hasil bahwa locus of control internal akan mempengaruhi suatu kualitas. Sehingga atas hal tersebut sangat penting bagi seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik sangat diperlukan suatu komitmen yang dikombinasikan dengan rasa percaya diri bahwa keberhasilan bukan hanya milik orang yang berbakat

melainkan seseorang yang mau tekun berusaha dan bekerja keras.

SIMPULAN

1. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati.
2. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Mahasaraswati.
3. 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai meningkat dikarenakan adanya efek moderasi locus of control internal di Rektorat Universitas Mahasaraswati.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai meningkat dikarenakan adanya efek moderasi locus of control internal di Rektorat Universitas Mahasaraswati..

SARAN

1. Penelitian ini masih sangat memungkinkan untuk dikembangkan dikarenakan motivasi kerja, komitmen organisasi, locus of control internal hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 43,5% (persen). Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya seperti job rotation, gaji dan lainnya yang sekiranya memengaruhi kinerja pegawai.
2. Kinerja karyawan masih tergolong belum mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja harus ada faktor pendukungnya seperti motivasi, komitmen organisasi dan sebagainya.
3. Karyawan harus tau bahwa meningkatkan kinerja perlu dengan memiliki motivasi kerja yang baik demi keberlangsungan perusahaan.
4. Pimpinan yang bertugas dapat meningkatkan secara berkala sehingga komitmen yang dimiliki juga menjadi sangat baik dikarenakan semakin baik komitmen yang dimiliki akan berdampak terhadap semakin baik kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten

Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Allen, NJ dan JP Meyer (1997), *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*, Califotnia: Sage Publications.

Azhad, N. et. al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Aji, H. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris di PT. Pandatex Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Anwar, N. (2021). *Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy, Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang*. *Jurnal Ilmu Pertanian*. E-ISSN 2549-9343.

Darmawan, D. (2020). *Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai*. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).

Dewi, R. (2017). *Pengaruh Job Rotation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus Of Control sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

Diana, D., & Anggreani, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Perkasa Tekindo "*. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93-102.

Elvareta, V. (2021). *Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bekangdam IV/Diponegoro*. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(3).

Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara*. Doctoral Dissertation.

Ginanjari, H., & Berliana, B. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di*

- Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430-435.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et. al. (2009). *Organizations Behavior, Structure, an Process*. New York : Mc Grawhill.
- Handoko, Hani dkk., 2005. *Strategi Organisasi*. Amara Books, Yogyakarta, Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol 5 No 1.
- Malayu S P Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muljono, A., Azhad, M. N., & Herlambang, T. (2015). Super Leadership Dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding Seminar Nasional FE UM* (pp. 300-311).
- Indriasari, D. P., & Angreany, A. (2020). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Krampe, H., Danbolt, L. J., Haver, A., Stålsett, G., & Schnell, T. (2021). Locus of control moderates the association of COVID-19 stress and general mental distress: results of a Norwegian and a German-speaking cross-sectional survey. *BMC psychiatry*, 21(1), 1-13.
- Kreitner, Robert and Kinici , Angelo (2010). *Organizational Behavior Fifth Edition*. New Work : McGraw Hill Higher Education
- Kusnawanti, M., Purnamasari, E, D., Kurniawan DP, M. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crub Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. Vol 2 No. 4.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040.
- Mc Clelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Melizawati (2015). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan)". Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Michael, A. and Dixon, R. (2019) 'Audit data analytics of unregulated voluntary disclosures and auditing expectations gap', *International Journal of Disclosure and Governance*, 16(4), pp. 188–205. doi: 10.1057/s41310-019-00065-x.
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). 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*, 6(4).
- Pos Indonesia. 2021. "Pos Indonesia Raih Dua Penghargaan Di Ajang Human Capital & Performance Award 2021". www.posindonesia.co.id. (diakses pada 1 Juli 2022).
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171-178.
- Prabowo, Lindu, Anwar Sanusi, and Tanto Sumarsono. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8, no. 1 (2018): 27-36.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). *Employee Performance: Work*

- Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Putro, P. U. W., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi pada PT. INKA). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9-15.
- Rachmawati Rahim, Abd Rahman Kadir, dan Werna Nontji. (2012). "Locus of Control sebagai Determinan Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit(RSUD Provinsi Sulawesi Barat)". *Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*
- Radyasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5(1), 120-129.
- Rambulangi, A. S. A., Posumah, J. H., & Londa, V. (2017). Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawain Pelatihan Dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 4(49).
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McMCLELLAND Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Islam. *PALAPA: Jurna Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 8(1), 1-16
- Samudra, B. H. (2021). Implementasi Pembelajaran Motivasi, Kreativitas dan Inovasi dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha Kamsi Boba di Tengah Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(2), 30-41.
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Albeta
- Suprayogi, T. T. (2017). Locus of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 131-138.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Widyaningrum, M. E., & Rachman, M. M. (2019). The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia). <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/issue/view/4286>, 11(35), 60-68.