

## Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

**Tari Yulianda Putri**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan” Padang

E-mail: [tariyuliandaputri254@gmail.com](mailto:tariyuliandaputri254@gmail.com)

**Maria Magdalena**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan” Padang

E-mail: [mariamagdalenaa@akbpstie.ac.id](mailto:mariamagdalenaa@akbpstie.ac.id)

**Jeki Algusri**

Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: [jekialgusri@umri.ac.id](mailto:jekialgusri@umri.ac.id)

**Abstract:** *This research aims to statistically prove the influence of locus of control and work environment on employee performance at the Padang City Population and Civil Registration Service. The sample method used in this research used a total sampling technique. The sample in this research were employees of the Padang City Population and Civil Registration Service using a questionnaire totaling 46 respondents. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The primary data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis tests. The technique for analyzing the data uses validity and reliability tests using the SPSS 21 program. The hypothesis is tested using the T test. The results of this research show (1) Locus of Control has a significant effect on employee performance at the Padang City Population and Civil Registration Service (2) The work environment has an effect significant impact on employee performance at the Padang City Population and Civil Registration Service.*

**Keywords:** *Locus of Control, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara statistik Pengaruh *Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *teknik total sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang menggunakan kuesioner yang berjumlah 46 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda. Teknik dalam menganalisis datanya menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 21. Hipotesis diuji dengan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

**Kata kunci:** *Locus Of Control, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

### LATAR BELAKANG

Menurut Indriasari (2019), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Kemudian menurut Siahaan & Bahri (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang

*Received Desember 30, 2023; Accepted Januari 26, 2024; Published April 28, 2024*

\* Tari Yulianda Putri, [tariyuliandaputri254@gmail.com](mailto:tariyuliandaputri254@gmail.com)

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Abid Muhtarom (2021), menyatakan bahwa *locus of control* adalah kepercayaan diri individu akan sesuatu hal yang berlangsung atau terjadi sepenuhnya berada pada kendali dirinya. Kepercayaan bahwa semua hal yang terjadi ada pada kendali diri individu masing-masing (*internal locus of control*), dan cara pandang semua hal yang dialami baik maupun buruk karena diluar kendali dirinya atau dikarenakan faktor luar misalnya takdir, kesempatan dan peluang yang ada (*eksternal locus of control*).

Menurut Hermawan (2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Juliani (2023), menyatakan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ditemui adanya masalah yaitu menurunnya kinerja pegawai, karena kurangnya *locus of control* pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang kurang tepat karena bukan ahli di bidangnya, pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Kedisiplinan tanggungjawab yang kurang diterapkan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang kurang menjalankan tugasnya dengan baik seperti pada bagian pelayanan terdapat beberapa pegawai yang tidak menepati posisinya sehingga ada beberapa loket yang kosong akibatnya menimbulkan lamanya antrian. Penyebab yang timbul selanjutnya yaitu mengenai lingkungan kerja yang kurang penerangan dan sirkulasi udara yang kurang baik, sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam bekerja.

Penulis menemukan adanya permasalahan kualitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, dimana penggunaannya tidak mencapai target yang telah ditentukan sehingga menghambat kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, (2020) kinerja pegawai adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Kinerja yaitu hasil dari melakukan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan hasil kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Amalia Yunia Rahmawati, (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, dan lingkungan kerja.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Nasution (2020), indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai.

### ***Locus Of Control***

Menurut Yusnaena (2018), *locus of control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggam tangan mereka sendiri (*internal locus of control*) ataukah berada pada genggam tangan orang atau hal lainnya (*external locus of control*).

### **Indikator *Locus Of Control***

Menurut Yusnaena & Salmi Hayati (2018), indikator *locus of control* adalah sebagai berikut: *Locus of control internal*, yaitu Cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Sedangkan *Locus of control external* yaitu Cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I (2016), menyatakan lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

## **Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siahaan & Bahri (2019), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja**

Menurut Rahayuningsih (2015), menyatakan beberapa dimensi locus of control internal dan eksternal, yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Hipotesis 1 : Diduga *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Sugiyatmi (2016), hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bina San Prima. Hal ini berimplikasi pada perlu menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja dengan selalu memberikan hubungan yang baik antar karyawan, penataan ruang dengan desain interior yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan terasa nyaman. Dengan demikian akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif terdiri dari setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Jadi, penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu, Sugiyono (2017).

## **Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lokasi penelitian dilakukan pada alamat kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Jl. Jenderal Sudirman No. 1, Kampung Jao, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25175 Telp. (0751) 28814.

## **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 46 orang PNS.

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari banyaknya karakteristik yang dimiliki oleh wilayah populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Sampel yang digunakan adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sebanyak 46 orang.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka (*metric*) dan data ini bisa dari pengujian langsung begitu juga dari nominal yang diambil dari data kuantitatif, Sugiyono (2017). Data yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai hasil kuesioner.

### **Sumber Data**

Data primer merupakan sumber data yang langsung didapat dari sumber data yang ditelitinya, Sugiyono (2017). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari kuesioner pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Perhitungan dan tingkat pengembalian dari hasil penyebaran kuesioner responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Uraian	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarkan	46	100%
Kuesioner yang terisi	46	100%
Kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya	0	0%
Kuesioner yang dapat disebarkan	46	100%

*Sumber* : Hasil Survey, 2023

Dari tabel 1 diatas tergambar jadi jumlah kuesioner yang disebarkan ke responden sebanyak 46 kuesioner.

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya akan dilakukan analisis deskriptif berupa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang valid yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, kemudian setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang akan disebarkan sebanyak 46 kuesioner. Pengambilan kuesioner dijemput langsung setelah responden yang bersangkutan mengisi kuesioner. Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	19	41,3%
Perempuan	27	58,7%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Sumber*: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari tabel 2 diatas dari hasil pengolahan data SPSS, 2021 yaitu responden penelitian dari jenis kelamin dapat dilihat perbedaan ada laki-laki dan perempuan. Berdasarkan kategori tersebut responden penelitian yang paling banyak adalah perempuan 27 orang (58,7%) dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 19 orang (41,3%).

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
21-30 Tahun	5	10,9%
31-40 Tahun	9	19,6%
41-50 Tahun	10	21,7%
>50 Tahun	22	47,8%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dibedakan atas usia. Maka sebagian besar responden penelitian adalah berusia >50 tahun yaitu sebanyak 22 orang (47,8%), kemudian usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (21,7%), sedangkan jumlah yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (19,6%) dan jumlah yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5 orang (10,9%).

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SD	1	2,2%
SMA	8	17,4%
DIII	10	21,7%
S1	18	39,1%
S2	9	19,6%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu 18 orang (39,1%), kemudian DIII sebanyak 10 orang (21,7%), sedangkan S2 sebanyak 9 orang (19,6%), pendidikan SMA 8 orang (17,4%) dan SD 1 orang (2,2%).

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	1	2,2%
4-6 Tahun	11	23,9%
>10 Tahun	34	73,9%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dibedakan atas lama masa kerja. Dimana kategori ini responden pegawai yang lama masa kerja yaitu >10 tahun sebanyak 34 orang (73,9%), kemudian diikuti dengan lama masa kerja 4-6 tahun sebanyak 11 orang (23,9%), selanjutnya 1-3 tahun sebanyak 1 orang (2,2%).

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran ketepatan atau kevalidan dalam suatu instrumen yang diukur dan suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila dapat dijalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari diadakannya tes atau penilaian tersebut.

#### *Locus Of Control (X1)*

Sesuai dengan defenisi operasional variabel *Locus Of Control (X1)* adalah variabel independent. Untuk mendefenisikan atau mengukur hasil Variabel Independen tersebut maka digunakan 6 item pernyataan. Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan dan diperoleh hasilnya seperti yang terlihat pada tabel 6 berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Locus Of Control (X1)***

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Kesimpulan
X1.1	0,550	0,300	Valid
X1.2	0,722	0,300	Valid
X1.3	0,514	0,300	Valid
X1.4	0,768	0,300	Valid
X1.5	0,623	0,300	Valid
X1.6	0,536	0,300	Valid

*Sumber :* Hasil Pengolahan Data SPSS,2021



Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan dapat dikatakan valid karena menggunakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* adalah besar dari 0,300. Sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

### Lingkungan Kerja (X2)

Sesuai dengan defenisi operasional variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah Variabel Independen. Untuk menentukan hasil variabel independen tersebut maka digunakan 14 item pernyataan. Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan dengan memperoleh hasilnya pada tabel 7 dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpa If Item Deleted</i>	Kesimpulan
X2.1	0,631	0,300	Valid
X2.2	0,368	0,300	Valid
X2.3	0,678	0,300	Valid
X2.4	0,668	0,300	Valid
X2.5	0,417	0,300	Valid
X2.6	0,762	0,300	Valid
X2.7	0,670	0,300	Valid
X2.8	0,670	0,300	Valid
X2.9	0,643	0,300	Valid
X2.10	0,371	0,300	Valid
X2.11	0,752	0,300	Valid
X2.12	0,682	0,300	Valid
X2.13	0,451	0,300	Valid
X2.14	0,444	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari 14 item pernyataan dapat dikatakan valid karena menggunakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* adalah besar dari 0,300. Sehingga hasil seluruh uji validitas terhadap pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

### Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y) adalah Variabel Dependen. Untuk mengukur hasil Variabel Dependen tersebut dengan menggunakan 12 item pernyataan, dan dari hasil pengujian uji validitas yang telah dilakukan dan memperoleh hasil seperti pada tabel 8 dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Kesimpulan
Y.1	0,753	0,300	Valid
Y.2	0,843	0,300	Valid
Y.3	0,628	0,300	Valid
Y.4	0,818	0,300	Valid
Y.5	0,646	0,300	Valid
Y.6	0,455	0,300	Valid
Y.7	0,567	0,300	Valid
Y.8	0,665	0,300	Valid
Y.9	0,666	0,300	Valid
Y.10	0,590	0,300	Valid
Y.11	0,732	0,300	Valid
Y.12	0,610	0,300	Valid

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari 12 item pertanyaan dapat dikatakan valid karena menggunakan nilai *Corrected item-Total Correlation* besar dari 0,300. Oleh karena itu, hasil dari uji validitas terhadap pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Dan uji reliabilitas sebaiknya dilakukan pada masing masing variabel pada lembar kerja yang berbeda. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Hasil pengolahan data tersebut dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Pengukuran	Kesimpulan
1	Locus Of Control (X1)	0,839	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,895	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,918	0,600	Reliabel

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Dapat dilihat dari masing-masing uji reliabilitas yang pertama yaitu *Locus Of Control* memiliki angka *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,839 >$  dari  $0,60$  maka dapat dikatakan reliabel. Yang kedua Lingkungan Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,895 >$  dari  $0,60$  sehingga dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya Kinerja Pegawai memiliki angka *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,918 >$  dari  $0,60$  maka dapat juga dikatakan reliabel. Hal ini menandakan bahwa semua variabel baik itu variabel *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki kuesioner yang handal (reliabel).

### Uji Analisis Deskriptif

#### Variabel *Locus Of Control* (X1)

Tabel 10. Rata-rata Skor dan TCR *Locus Of Control* (X1)

No Item Pertanyaan	Skala							Rata -Rata	TCR	Kriteria
	SS	S	KS	S	ST S	Jumla h	Total Skor			
X1.1	32	13	1	0	0	46	215	4,67	93,47	Sangat Baik
X1.2	28	16	2	0	0	46	210	4,57	91,3	Sangat Baik
X1.3	28	17	1	0	0	46	211	4,59	91,73	Sangat Baik
X1.4	28	16	2	0	0	46	210	4,57	91,3	Sangat Baik
X1.5	31	15	0	0	0	46	215	4,67	93,47	Sangat Baik
X1.6	27	16	3	0	0	46	208	4,52	90,43	Sangat Baik
Rata-rata								4,60	91,95	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 1.10 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *locus of control* adalah  $4,60$  dengan TCR sebesar  $91,95\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 1.10 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam *locus of control* yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata  $4,67$  dan TCR  $93,47\%$ . Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar  $4,52$  dan TCR  $90,43\%$ .

**Variabel Lingkungan Kerja (X2)****Tabel 11. Rata-rata Skor dan TCR Lingkungan Kerja (X2)**

No Item Pertanyaan	Skala							Rata Rata	TCR	Kriteria	
	SS	S	K S	S	ST S	Jumlah	Total Skor				
X1.1	7	16	21	0	2	46	164	3,57	71,3	Baik	
X1.2	8	28	6	4	0	46	178	3,87	77,39	Baik	
X1.3	9	31	4	1	1	46	184	4,00	80	Baik	
X1.4	9	18	17	0	2	46	170	3,70	73,91	Baik	
X1.5	8	16	18	0	4	46	162	3,52	70,43	Baik	
X1.6	9	32	4	0	1	46	186	4,04	80,86	Sangat Baik	
X1.7	7	26	11	1	1	46	175	3,80	76,08	Baik	
X1.8	7	26	11	1	1	46	175	3,80	76,08	Baik	
X1.9	9	15	20	0	2	46	167	3,63	72,6	Baik	
X1.10	3	25	17	1	0	46	168	3,65	73,04	Baik	
X1.11	17	22	5	1	1	46	191	4,15	83,04	Sangat Baik	
X1.12	14	25	5	1	1	46	188	4,09	81,73	Sangat Baik	
X1.13	30	16	0	0	0	46	214	4,65	93,04	Sangat Baik	
X1.14	31	14	1	0	0	46	214	4,65	93,04	Sangat Baik	
<b>Rata-rata</b>									<b>3,93</b>	<b>78,75 %</b>	<b>Baik</b>

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 3,93 dengan TCR sebesar 78,75%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 11 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam lingkungan kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,65 dan TCR 93,04 Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 3,52 dan TCR 70,43%.

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)****Tabel 12. Rata-rata Skor dan TCR Kinerja Pegawai (Y)**

No Item Pertanyaan	Skala						Rata rata	TCR	Kriteria		
	SS	S	KS	S	STS	Jumlah				Total Skor	
Y1	33	12	1	0	0	46	216	4,70	93,91	Sangat Baik	
Y2	29	16	1	0	0	46	212	4,61	92,17	Sangat Baik	
Y3	29	17	0	0	0	46	213	4,63	92,6	Sangat Baik	
Y4	26	19	1	0	0	46	209	4,54	90,86	Sangat Baik	
Y5	28	16	2	0	0	46	210	4,57	91,3	Sangat Baik	
Y6	26	20	0	0	0	46	210	4,57	91,3	Sangat Baik	
Y7	31	14	1	0	0	46	214	4,65	93,04	Sangat Baik	
Y8	27	19	0	0	0	46	211	4,59	91,73	Sangat Baik	
Y9	22	24	0	0	0	46	206	4,48	89,56	Sangat Baik	
Y10	24	22	0	0	0	46	208	4,52	90,43	Sangat Baik	
Y11	25	21	0	0	0	46	209	4,54	90,86	Sangat Baik	
Y12	21	25	0	0	0	46	205	4,46	89,13	Sangat Baik	
<b>Rata-rata</b>									<b>4,57</b>	<b>91,4</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja adalah 4,57 dengan TCR sebesar 91,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 1.12 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam kinerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,70 dan TCR 93,91%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4,46 dan TCR 89,13%.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel Independen dan variabel Dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

**Tabel 13. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97752522
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,078
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,627
Asymp. Sig. (2-tailed)		,826
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 13 diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil Asymp. Sig Unstandardized residual yaitu 0,826. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (korelasi) antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (Variance Inflation Factor), dalam pengujian VIF menggunakan kriteria pengujian apabila

nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut hasil Uji Multikolineritas dapat dilihat pada tabel 14.

**Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Locus Of Control (X1)	0,937	1,067	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	1,067	Tidak ada Multikolinearitas

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 14 hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel *locus of control* (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah  $1,067 < 10$  dan nilai *tolerance value*  $0,937 > 0,1$  maka ditarik kesimpulan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas yang dipakai yaitu *unstandardized residual* dengan nilai *tolerance Alpha*  $> 0,05$ .

**Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,062	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,175	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 15 Uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikan setiap variabel independen tersebut itu diatas 0,05 jadi bisa disimpulkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dari hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 16.

**Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan	Konstanta ( $\alpha$ )	13,688
	Locus Of Control (X1)	1,117
	Lingkungan Kerja (X2)	0,188

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan tabel 16 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,688 + 1,117 X_1 + 0,188 X_2 + e$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai variabel kinerja karyawan (Y) memiliki konstanta sebesar 13,688 (positif) berarti apabila *locus of control* (X1), lingkungan kerja (X2) diasumsikan nol (0), maka efektivitas kinerja karyawan (Y) bernilai 13,688.
- Nilai variabel *locus of control* (X1), memiliki koefisien sebesar 1,117 berarti jika variabel *locus of control* (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi efektivitas kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 1,117 satuan. Sementara variabel lingkungan kerja (X2) dianggap tetap.
- Nilai variabel lingkungan kerja (X2), memiliki koefisien sebesar 0,188 berarti jika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi efektivitas kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,188 satuan. Sementara variabel *locus of control* (X1) dianggap tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen atas variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari *locus of control* (X1) dan lingkungan kerja (X2) dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dimana nilai signifikan  $< 0,05$ , dengan kebersamaan (df) = (n-k) yang mana df = 46 - 3

menghasilkan  $df = 43$ , variabel yang digunakan yaitu 3 maka nilai t-tabel adalah 2.016. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 17 sebagai berikut :

**Tabel 17. Hasil Uji Parsial ( Uji T )**

Variabel Bebas	T-tabel	T-hitung	Sign	Kesimpulan
Locus Of Control (X1)	2.016	5.929	0,000	H1 diterima
Lingkungan Kerja (X2)	2.016	2.952	0,005	H2 diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2021

Berdasarkan hasil tabel 17 dari hasil uji parsial (uji t) secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah:

a. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil t hitung variabel *locus of control* adalah sebesar 5,929. Nilai ini lebih besar dibandingkan t tabel ( $df\ n-3= 43$ ) yaitu 2.016. Kemudian signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2.952. Nilai ini besar dibandingkan t tabel yaitu 2.016. Kemudian signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

**Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Tabel 18. Hasil Uji  $R^2$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753a	.566	.546	3.036
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Locus Of Control				



Nilai adjusted R Square pada tabel 18 adalah sebesar 0,566 artinya 56,6%. Hal ini berarti variasi variabel dependen yang dapat disajikan oleh independen adalah sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk kedalam model regresi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa locus of control dan lingkungan kerja berpengaruh 56,6% terhadap kin, sedangkan 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t-hitung pada variabel *locus of control* (H1) dinyatakan diterima. Maka *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila tingkat *locus of control* semakin kuat maka akan semakin kuat kinerja pegawai karena individu yang mempunyai tingkat *locus of control* tinggi akan memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *locus of control* pada pegawai tinggi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia & Surkoyo (2017) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers”. Hal ini menunjukkan bahwa variable *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi redaksi. Karena apabila semakin tinggi *locus of control* maka kinerja pegawai pada PT. Semarang Intermedia Pers pun akan meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t-hitung pada variabel lingkungan kerja (H2) dinyatakan diterima. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Jadi apabila terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif dan efektif dalam berkomunikasi maka dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Penelitian ini sejalan dengan Rini & Maria (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didefinisikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat (kesinambungan yang searah).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Juhaeti (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat”. Hasil analisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja PT. Aisan Nasmoco Industri.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tyas & Sunuharyo (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertamina (Persero) Refinery Uni IV Cilacap. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai searah, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun apabila disiplin kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mengenai Pengaruh Locus Of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus Of Control* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, dengan kesimpulan hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, dengan kesimpulan hipotesis kedua diterima.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang , antara lain:

1. Dari hasil penelitian ini, *locus of control* eksternal pegawai dikendalikan oleh kejadian yang tidak terduga, sebaiknya pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang selalu berhati-hati dalam mengendalikan diri mereka, karena pengendalian diri seorang pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Untuk itu menyarankan agar pegawai yang bekerja memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga pegawai yang bekerja akan cenderung lebih menghargai pekerjaannya dan tetap waspada dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga.
2. Dari hasil penelitian ini, kebisingan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh sebab itu sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan kondisi dan lingkungan kerja. Sehingga dapat mengendalikan sumber suara kebisingan tersebut demi menciptakan suasana kerja yang tenang dan konsentrasi dalam bekerja.
3. Sebaiknya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sesama rekan kerja harus menghargai satu sama lain, karena dalam suatu pekerjaan pasti kita membutuhkan bantuan orang lain agar pekerjaan mudah diselesaikan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, & Fatihatus Sa'adah. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.453>
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *No Title*. July, 1–23.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Indriasari, at all. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store.Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>

- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rahayuningsih, S., Yuniarto, A., & Murdianto, A. (2015). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Universitas Stikubank*, 1–69.
- Rini, E. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau. *Forum Ekonomi*, 20(2), 81–86. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi>.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.