



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1391-1401

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Locus Of Control Kompetensi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar

I Putu Agus Suwastawa<sup>1✉</sup>, Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi<sup>2</sup>, I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti<sup>3</sup>, Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri<sup>4</sup>

Universitas Ngurah Rai

Email: [Agussuwastawa24@gmail.com](mailto:Agussuwastawa24@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja yang maksimal tidak dicapai dengan diam saja tetapi harus ada usaha dari diri sendiri maupun dari faktor luar diri, setiap pegawai harus bisa memposisikan diri dalam bekerja dan harus fokus terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk mendapatkan hasil yang sempurna locus kendali (locus of control) merupakan cerminan dari faktor lingkungan dan komitmen seorang pegawai dalam bekerja. Mencapai kinerja yang diharapkan tidak mudah, harus berusaha dan harus mempunyai kompetensi dalam bekerja karena kemampuan dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai guna mencapai kinerja yang diharapkan dimana kompetensi merupakan cerminan dari pengetahuan dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Seorang pegawai bisa mencapai kinerja yang baik jika posisi penempatannya sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karena jika salah penempatan maka akan mempengaruhi kinerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Locus Kendali (Locus Of Control) Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t-test dan uji F-test, dengan menggunakan bantuan komputer program (SPSS) Version 26.00 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Locus kendali (locus of control), kompetensi, dan penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Locus kendali (locus of control), kompetensi, dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Locus Of Control, Kompetensi, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai*

## Abstract

Maximum performance is not achieved by standing still but there must be effort from oneself and from outside factors, each employee must be able to position himself at work and must focus on the work and responsibilities given to get perfect results locus of control ) is a reflection of environmental factors and an employee's commitment to work. Achieving the expected performance is not easy, you have to try and you have to have competence at work because the ability to work greatly influences the results of employee work in order to achieve the expected performance where competence is a reflection of knowledge and is a factor that influences performance. An employee can achieve good performance if the placement position is in accordance with the capabilities and competencies possessed because if the placement is wrong, it will affect performance and have an impact on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of the Locus of Control on Competency and Placement of Employees on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration in Gianyar Regency. The sample in this study were all State Civil Servants (ASN) at the Department of Population and Civil Registration in Gianyar Regency. The data analysis technique used is multiple linear regression coefficient analysis, determination analysis, t-test and F-test, using the help of a computer program (SPSS) Version 26.00 for Windows. The results of the analysis show that 1) Locus of control, competency, and employee retirement partially have a positive and significant effect on employee performance. 2) Locus of control (locus of control), competency, and employee placement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Locus of Control, Competence, Employee Placement, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman tuntutan aspirasi masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas, harus menjadi perhatian pemerintah. Pemerintah sudah membuat produk hukum/peraturan yang mengatur tentang pelayanan publik untuk menjawab semua keinginan masyarakat. Sejalan dengan itu untuk penerapan peraturan tersebut, dibutuhkan pemantauan dan pengawasan dari seluruh lapisan masyarakat, agar pelayanan yang sudah punya standar baku dapat diterapkan oleh pemerintah, di mana dampaknya adalah masyarakat dapat menerima pelayan tanpa pilih kasih.

Menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di setiap organisasi nantinya diharapkan akan mampu memberikan

kontribusi besar dalam pekerjaan, hal itu dapat dilihat dari masing-masing kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar merupakan Dinas dengan pokok kegiatan pelayanan masyarakat khususnya pada pencatatan sipil yang intensitasnya setiap hari melayani masyarakat sehingga untuk melahirkan pelayanan prima terhadap masyarakat diperlukan kinerja pegawai yang maksimal. Akan tetapi setelah dilakukannya observasi terlihat pada pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar mengalami fluktuatif penurunan performa kinerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar

No	Kategori	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Skor	Kategori	Skor	Kategori	Skor	Kategori	Skor	Kategori	Skor	Kategori
1	Orientasi Pelayanan	79	Baik	78	Baik	73	Cukup	70	Cukup	71	Cukup
2	Integritas	84	Baik	82	Baik	80	Baik	78	Baik	75	Cukup
3	Komitmen	80	Baik	79	Baik	75	Cukup	75	Cukup	72	Cukup
4	Disiplin	79	Baik	77	Baik	74	Cukup	72	Cukup	73	Cukup
5	Kerjasama	85	Baik	89	Baik	85	Baik	70	Cukup	79	Baik
Jumlah		407		405		387		365		370	
Rata-Rata		81.4	Baik	81	Baik	77.4	Baik	73	Cukup	74	Cukup

Sumber : *Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar, 2022*

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian SKP dari tahun ke tahun mengalami penurunan yaitu pada tahun 2021 dan 2022 rata-rata kategori penilaian adalah cukup. Jadi berdasarkan pencapaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar adalah kurang maksimal. Menurut Kasmir (2018) mengatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah meliputi : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Setiap pegawai harus bisa memposisikan diri dalam bekerja dan harus fokus terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk mendapatkan hasil yang sempurna, locus kendali (locus of control) merupakan cerminan dari faktor lingkungan dan komitmen seorang pegawai dalam bekerja, kompetensi merupakan cerminan dari pengetahuan dan

merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan penempatan kerja merupakan bagian dari rancangan kerja.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan terhadap beberapa ASN mengatakan berpendapat bahwa menjadi pegawai tetap telah berada di zona aman, artinya meskipun bekerja tidak maksimal tetap mendapatkan kompensasi yang sama. Hal ini menyebabkan kesadaran untuk meningkatkan kinerja yang rendah dan lebih memilih memprioritaskan urusan pribadi daripada tanggung jawab pekerjaan. Disamping itu juga bahwa jabatan yang di emban tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap keahlian pegawai yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan refrensi penelitian terdahulu masih terdapat riset gap seperti penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2022) yang menyatakan bahwa lokus kendali (locus of control) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Khildani (2021) menyatakan bahwa lokus kendali (locus of control) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Mulyasari (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan oleh Tambingon (2019) membuktikan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Sahadewa (2021) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Alwinda (2022) menyatakan penempatan pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan datanya dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah Populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 dan penentuan sampel menggunakan teknik *purposive samplinng* dengan menggunakan kriteria ASN sebagai sampel yaitu sebanyak 58 orang. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis statistik uji t dan analisis statistik uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	R Product Moment	Keterangan
Lokus Kendali ( <i>Locus of Control</i> ) (X1)				
(X1.1)	0,631	0,000	0,300	Valid
(X1.2)	0,748	0,000	0,300	Valid
(X1.3)	0,681	0,000	0,300	Valid
(X1.4)	0,545	0,000	0,300	Valid
(X1.5)	0,723	0,000	0,300	Valid
(X1.6)	0,412	0,001	0,300	Valid
Kompetensi (X2)				
(X2.1)	0,692	0,000	0,300	Valid
(X2.2)	0,706	0,000	0,300	Valid
(X2.3)	0,594	0,000	0,300	Valid
(X2.4)	0,721	0,000	0,300	Valid
(X1.5)	0,743	0,000	0,300	Valid
Penempatan Pegawai (X3)				
(X3.1)	0,691	0,000	0,300	Valid
(X3.2)	0,603	0,000	0,300	Valid
(X3.3)	0,483	0,000	0,300	Valid
(X3.4)	0,536	0,000	0,300	Valid
(X3.5)	0,798	0,000	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
(Y.1)	0,698	0,000	0,300	Valid
(Y.2)	0,670	0,000	0,300	Valid
(Y.3)	0,584	0,000	0,300	Valid
(Y.4)	0,616	0,000	0,300	Valid
(Y5)	0,551	0,000	0,300	Valid
(Y6)	0,671	0,000	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis membuktikan jika semua butir pernyataan valid oleh karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30.

## Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Standar Alpha Cronbach</i>	Ket.
Lokus Kendali (X1)	0,697	0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,725	0,6	Reliabel
Penempatan Pegawai (X3)	0,623	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,692	0,6	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Hasil analisis menunjukkan nilai dari semua variabel bebas lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dipahami semua variabel bebas reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27130879
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.047
	Negative	-.087
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Hasil analisis menunjukkan data penelitian ini berdistribusi normal oleh karena nilai asymp sig lebih besar nilainya dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lokus Kendali	.814	1.228
	Kompetensi	.731	1.367
	Penempatan Pegawai	.863	1.158

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Hasil analisis membuktikan tidak terjadi gejala multikolinearitas oleh karena nilai tolerance nilainya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.239	1.306		1.714	.092
Lokus Kendali	-.039	.047	-.121	-.834	.408
Kompetensi	-.069	.051	-.207	-1.357	.180
Penempatan Pegawai	.064	.045	.201	1.427	.159

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis membuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini oleh karena nilai sig yang lebih besar dari 0,05.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.675	2.470		.678	.501
Lokus Kendali	.370	.089	.361	4.150	.000
Kompetensi	.515	.096	.491	5.348	.000
Penempatan Pegawai	.205	.085	.204	2.420	.019

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis memberikan informasi sebagai berikut :

$\alpha = 1,675$  memiliki arti bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap lokus kendali (locus of control), kompetensi, penempatan pegawai atau nilainya adalah konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 1,675.

$\beta_1 = 0,370$  artinya apabila kompetensi (X2) di anggap konstan, maka meningkatnya skor lokus kendali (locus of control) (X1) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,370.

$\beta_2 = 0,515$  artinya apabila penempatan pegawai (X3) di anggap konstan, maka

meningkatnya skor kompetensi (X2) dan lokus kendali (locus of control) (X1) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,515.

$\beta_3 = 0,205$  artinya apabila lokus kendali (locus of control) (X1) dianggap konstan maka meningkatnya skor penempatan pegawai (X3) dan kompetensi (X2) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,205.

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.649	1.306

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan diperoleh besarnya kontribusi pengaruh lokus kendali, kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)

Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.675	2.470		.678	.501
	Lokus Kendali	.370	.089	.361	4.150	.000
	Kompetensi	.515	.096	.491	5.348	.000
	Penempatan Pegawai	.205	.085	.204	2.420	.019

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika lokus kendali berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, oleh karena nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, oleh karena nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, oleh karena nilai sig sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05.

Hasil Analisis Statistik Uji F (F-test)

Tabel 10. Hasil Analisis Statistik Uji F (F-test)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.789	3	61.596	36.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	92.125	54	1.706		
	Total	276.914	57			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hipotesis 4 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa locus kendali, kompetensi, dan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, oleh karena nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Pembahasan

Pengaruh Locus Kendali terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial locus kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Asmara (2022) yang membuktikan bahwa locus kendali (locus of control) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mulyasari (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sahadewa (2021) yang membuktikan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Locus Kendali, Kompetensi, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan locus kendali, kompetensi, penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## SIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari hasil analisis diatas adalah :

1. Locus kendali (locus of control) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar.
3. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar.
4. Locus kendali (locus of control), kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Gianyar..

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Alwinda Edo Tekkay. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Brawijaya Group Indonesia. 10(1), 1315–1325.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Asmara, M. B. (2022). Pengaruh Locus Of Control (Locus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. 9(2), 165–179.
- Badriyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. CV. Pustaka.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara.
- Judge, R. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat.
- Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). PT. Rajagrafindo Persada.

- Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. 10(2), 208–228.
- M. Nur Ghufroon & Rini Risnawita S. (2012). Teori-teori Psikologi. ArRuzz Media.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2).
- Rahadi. (2015). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Tunggal Mandiri Publishing.
- Sahadewa, I. G. N. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. 4(1), 10–20.
- Siregar, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Kencana.
- Sudjana. (2002). Metoda Statistika. Tarsito.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana.
- Tambingon, C. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. 7(4), 4610–4619.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.