



Locus Of Control And Responsibility For Employee Performance

Locus of control dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan

Hilma Harmen¹, Agus Rahmadsyah², Aprinawati³

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, Indonesia

² Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, Indonesia

³ Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, Indonesia

Keywords:

*Locus of Control ;
Responsibilities ;
Employee
Performance.*

Abstract. *This article analyzes the influence of locus of control and responsibility on the performance of the employees of the Regional Water Company (PDAM) Tirtanadi, Tuasan Medan Branch. The sample consisted of eighty respondents, namely all company employees from various work units using proportional random sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires to respondents and then processed using multiple regression analysis. It was found that locus of control has an effect on employee performance, on the other hand not with responsibility. Simultaneously locus of control and responsibility affect employee job satisfaction. To improve the performance of the employees of PDAM Tirtanadi, Tuasan Medan, several suggestions are given in this article.*

Corresponding author*

Email:

hilmaharmen@unimed.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, menjalankan kegiatan operasional dan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



mengendalikan jalannya perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kassymova et al., 2019), (Stewart & Brown, 2019).

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya Hartono (2020). Adapun tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi atau bermotivasi, untuk menghadapi perubahan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja menurut Simamora (dalam Ferrania, 2017) adalah karyawan yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara handal dan efektif yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Kinerja karyawan yang baik seharusnya mendapatkan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki hasil kerja yang bagus terhadap pekerjaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memiliki fungsi yang strategis yaitu dengan menyediakan air bersih untuk manusia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan air bersih, dengan mengolah air bersih menjadi air minum. Tujuan adanya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat agar tidak terjadi wabah penyakit yang dikarenakan kurangnya air bersih. Untuk menyalurkan air bersih kepada masyarakat PDAM membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh perilaku individu yang sesuai dengan standar kerja diperusahaan. Dimana perilaku individu ini sebagai salah satu penentu kinerja karyawan yaitu perilaku locus of control. Faktor locus of control menjadi tantangan perusahaan dalam memperhatikan sikap karyawannya yang menganggap, apakah dirinya memang melakukan pekerjaan itu atas kendalinya sendiri atau dari faktor lingkungan luar sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan operasional karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Seperti yang dikatakan Falikhatun (2012,264) mengatakan bahwa pengembangan kinerja karyawan dalam tugas tanggung jawabnya pada dasarnya akan dibentuk oleh faktor-faktor tertentu, yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan faktor yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Dalam hal ini, karyawan akan memandang seolah-olah pekerjaan yang dilaksanakan itu atas dorongan diri sendiri atau inisiatifnya sesuai pekerjaan yang dilaksanakan atau memang karena dipengaruhi oleh dorongan dari lingkungan luar, dimana sikap karyawan dalam locus of control berkaitan baik dengan variabel lain seperti stress kerja, etika kerja, Kinerja dan kinerja.

Selain Locus of control yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada juga tanggung jawab yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah penting dalam perusahaan untuk mencapai hasil diharapkan. (Akila, 2020). Untuk mengukur tanggung jawab dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk menanggung resiko dari pekerjaannya. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu Ridwan Halim (dalam Kamal 2015) Jika seorang karyawan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



sadar terhadap tugas yang dibebankan kepadanya maka karyawan tersebut dapat di katakan bertanggung jawab.

2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan tingkat dimana seorang karyawan memperoleh hasil kerjanya sesuai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Edy Sutrisno (2010:172).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 : 44).

Locus Of Control

Locus of control merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny” atau cara pandang seorang terhadap suatu peristiwa apabila apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. (Rotter, dalam Erdawati, 2015).

Locus of control dibedakan menjadi dua macam yaitu locus of control internal dan locus of control external. Hal ini dijelaskan dalam jurnal Ida dan Cinthia (2010:133), individu dengan locus of control internal cenderung menganggap keterampilan (skills), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki locus of control external cenderung menganggap hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan dan orang lain yang berkuasa.

Locus of control internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Sedangkan pada locus of control external bagi seseorang terlihat pada saat melakukan pekerjaan, maka keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor luar dirinya. Rotter mengatakan bahwa dimensi locus of control internal-external berfokus pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Individu yang mempunyai locus of control internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan (Karini dan



Alipour,2011:232). Individu locus of control yang tinggi menerima bahwa prestasi dan kegagalan mereka tergantung pada diri sendiri, mereka memiliki kemampuan untuk menentukan nasib (hasil) mereka sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi atau hasil yang bagaimana mereka dapatkan.

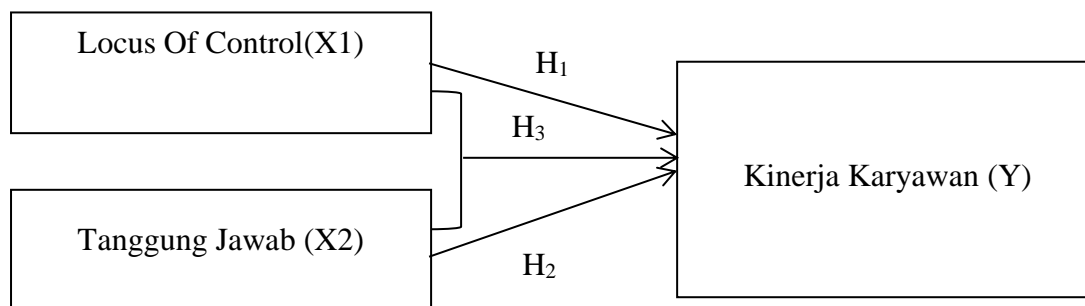
Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu beban yang wajib dipertanggung jawabkan seseorang terhadap apa yang sudah dilakukan. Tanggung jawab termasuk bagian dari diri manusia untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya, baik perbuatan yang baik maupun yang buruk.

Menurut Musmulyadi (2016) dalam Rifmanesi (2019) tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai kemampuannya. Menurut Hasibuan dalam Akila (2020) tanggung jawab adalah kewajiban seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akibat dari wewenang yang diterimanya.

Berdasarkan dari pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk mempertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan kepadanya.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritis

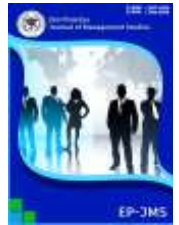
3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 80 responden sebagai sampel yang ditentukan berdasarkan proportional random sampling. Mereka adalah karyawan PDAM Cabang Tuasan Medan dari berbagai unit kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel yang dianalisis adalah :



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Locus of Control (X1) merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.
- Tanggung jawab (X2) adalah kewajiban seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akibat dari wewenang yang diterimanya.
- Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah model analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Model persamaan regresi berganda adalah :

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Tabel 4.1.

Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,23624082
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,075
	Positive	,071
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat Sig 0.200 > 0.05. Artinya seluruh variabel berdistribusi normal.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

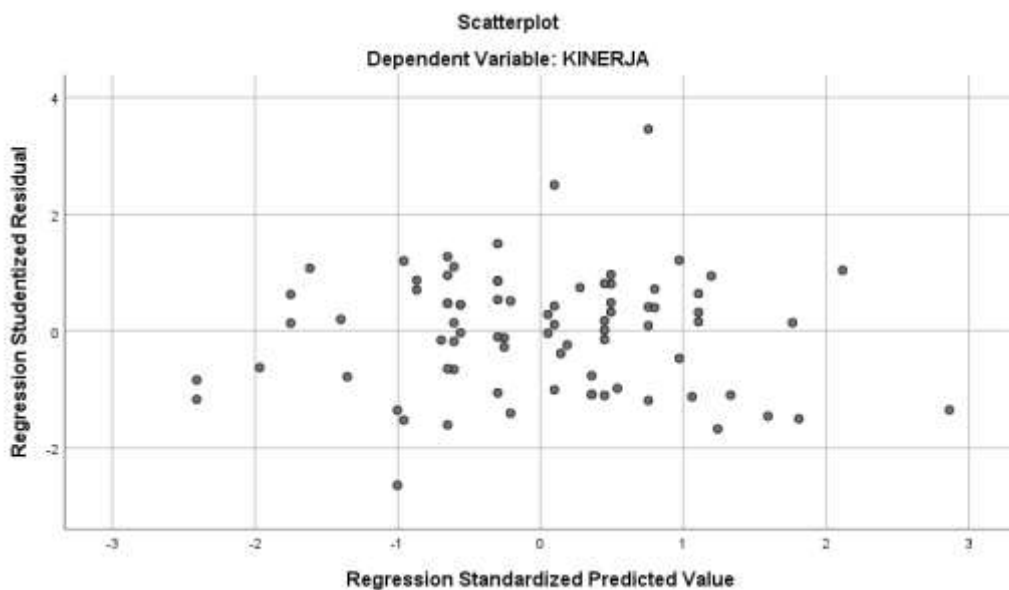
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,950	20,921		2,722	,008		
	LOCUS OF CONTROL	,596	,250	,263	2,386	,020	,998	1,002
	TANGGUNG JAWAB	-,076	,496	-,017	-,154	,878	,998	1,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas dapat dilihat VIF untuk locus of control (X1) dan tanggung jawab (X2) = 1,002. Kemudian nilai toleransi untuk locus of control (X1) dan tanggung jawab (X2) = 0,998. Hal ini menunjukkan bahwa VIF lebih kecil dari (<10) dan nilai toleransi lebih besar dari (> 0,1). Yang bermakna tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

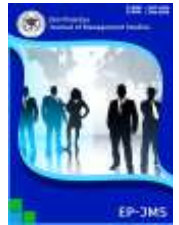
Hasil pengujian menggunakan metode grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini :





Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 4.1. Grafik Scatterplot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar angka 0 (nol), dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedesitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,950	20,921		2,722	,008
	LOCUS OF CONTROL	,596	,250	,263	2,386	,020
	TANGGUNG JAWAB	-,076	,496	-,017	-,154	,878

a. Dependent Variable: KINERJA

The Results of Multiple Regression Analysis : $Y = 56,950 + 0,596X_1 - 0,076X_2$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 56,90 dapat diartikan bahwa Kinerja (Y) akan bernilai 56,90 bila Locus Of Control (X1), Komitmen Organisasi (X2) adalah nol (tidak ada).
- Koefisien regresi Locus Of Control (X1) sebesar 0,596, artinya jika mengalami kenaikan atau penurunan, maka Locus Of Control (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,596 .
- Koefisien regresi Tanggungjawab (X2) sebesar -0,076, artinya apabila Tanggungjawab mengalami kenaikan atau penurunan maka Kinerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar - 0,076.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.4. Uji Parsial



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,950	20,921		2,722	,008
	LOCUS OF CONTROL	,596	,250	,263	2,386	,020
	TANGGUNG JAWAB	-,076	,496	-,017	-,154	,878

a. Dependent Variable: KINERJA

- Nilai t hitung variabel Locus Of Control (X1) 2,386 > dari ttabel yaitu 1,991 dan nilai signifikan 0,020 < 0,05 Hal ini berarti H1 diterima yaitu : Locus Of Control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- Nilai t hitung variabel Tanggung Jawab -,154 < dari ttabel yaitu 1,991 dan nilai signifikan 0,878 > 0,05 Hal ini berarti H2 ditolak yaitu : Tanggung Jawab secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Serempak (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.5. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,122	2	113,561	2,846	,064 ^b
	Residual	3072,365	77	39,901		
	Total	3299,487	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), TANGGUNG JAWAB, LOCUS OF CONTROL



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai $F = 2,846$ dengan tingkat signifikansi $0,06 > 0,05$. F tabel dapat dilihat pada table statistik pada tingkat signifikansi $0,05$ dengan df 1 (Jumlah variabel -1) = 2, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $80 - 2 - 1 = 77$. Setelah mengetahui F hitung, maka akan di bandingkan dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5 % adalah = 3,12 maka F hitung = $2,846 < F$ table (3,12). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan koefisien arah regresi berganda pada taraf signifikansi 0.05 yang artinya Locus of Control dan Tanggung Jawab secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,26 2 ^a	,069	,045	6,31671
a. Predictors: (Constant), TANGGUNG JAWAB, LOCUS OF CONTROL				

Dari tabel output diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinan (r^2) adalah sebesar 0,069. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Locus of Control (X1) dan Tanggung Jawab (X2) secara bersama-sama hanya sebesar 6, 9% dan sisanya 93,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erdawati, 2014) bahwa Locus of Control mempengaruhi Kinerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat . Locus of control yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai semangat bekerja tanpa adanya perasaan stress atau tertekan atau stress saat bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan cukup tinggi dan baik.

Senada dengan (Iwan Restu & Anak Agung, 2019) yang menyatakan bahwa Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja Pada Ramayana Mal Bali membuktikan bahwa apabila locus of control meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Hasil penelitian variabel Tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Akila, 2020) yang menyatakan Variabel tanggung jawab menunjukkan hasil yang positif, artinya tinggi rendahnya tanggung jawab akan berbanding atau diikuti dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan Wisma Grand Kemala



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Palembang. Hasil penelitian ini bertentangan juga dengan penelitian (Proy Lokbere, dkk , 2017) yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Papua, artinya Peningkatan atau penurunan kinerja di pengaruhi oleh tanggungjawab. Hal tersebut di akibatkan oleh karena seorang karyawan yang merasa bertanggungjawab dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan yaitu, Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Titanadi Cabang Tuasan Medan. Tanggungjawab berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Titanadi Cabang Tuasan Medan. Locus of Control dan Tanggungjawab secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Titanadi Cabang Tuasan Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alipour, Karini. 2011. "Reduce Job Stres in Organization, Role Of Locus Of Control" dalam International Journal Of Bussines and Social Science DOI 10.3352/jeehp2011.10.3 Volume 2 Nomor, 232-236.
- Akila. 2020. Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika. 1693 – 4091. Volume 17 Nomor 3, hal. 226-241.
- Daryanto. 2013. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama Indonesia.
- Erdawati. 2015. Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Pesaman Barat. Jurnal Penelitian Ekonomi, Bisnis, dan Pembangunan. 2774-8839. Volume 3, hal. 263-281.
- Fadilah, Siska R. 2018. Analisis Fak Tor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika Fkip Universitas Samudra. Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA. 2884-9045. Volume 2 Nomor 02, 101-148.
- Ferrania, Kadek Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal Manajemen Unud. 2302-8912. Volume 6 Nomor 6, hal. 3370-3397.
- Hartono, Welly dan Merta Kusuma. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). Journal Ekombis Review. 2338-8412. Volume 8 Nomor 2, hal. 205-214.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Ida Dan Dwinta, Chintya Yohana. 2010. Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge Dan Income Terhadap Management Behaviour: Universitas Kristen Maranatha.
- Iwan Restu Ary, Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Volume 8. Issue1. Hal.30
- Kamal. 2015. Pengaruh Tanggung Jawab, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong. Jurnal Trend. 2088-107X. Volume 04 Nomor 1, hal. 1-7.
- Kassymova, G. K., Tokar, O. V., Tashcheva, A. I., Slepukhina, G. V., Gridneva, S. V., Bazhenova, N. G., ... Arpentieva, M. R. (2019). Impact of stress on creative human resources and psychological counseling in crises. *International Journal of Education and Information Technologies*, 13, 26–32.
- Kurniasih, Imas dan Sani, Berlin. 2014. Implementasi Kurikulum 2013: Konsep Dan Penerapan. Surabaya : Kata Pena.
- Lokbere, Proy dkk. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. Jurnal EMBA. 2303-1174. Volume 5 Nomor 3, hal. 4195-4204.
- Mahendra, Aditya P. 2015. Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus of Control dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. 2654-2536. Volume 3 Nomor 2 hal. 10-26.
- Maulana, R. 2020. Locus Of Control (Locus Kendali). https://www.academia.edu/28899985/Locus_of_Control_Lokus_Kendali_
- Rifmanesi, dkk. 2019. Pengaruh Variabel Komunikasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 2086-5031. Volume 10 Nomor 1, hal.38-48.
- Sarifah Farrah Fadillah. 2019. Pengertian Tanggung Jawab Beserta Manfaat, Macam dan Contoh Tanggung Jawab. <https://www.nesabamedia.com/pengertian-tanggung-jawab/>.
- Sugiono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Suwanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2622-8882. Volume 1 Nomor 2, hal.158-166.

Stewart, G. L., & Brown, Kenneth G. 2019. *Human Resource Management*. New Jersey: Wiley.