

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 11 Ambon Maluku

Rachma Atamimi¹, Pieter N. R. Rehatta², Rafiah Amalia^{3*}

^{1,2,3}Universitas Pattimura Ambon

Email: rafiahamalia10@gmail.com^{3*}

The aim of the researcher was to determine the influence of locus of control on teachers through job satisfaction. This study uses a descriptive-analytic method whose aim is to obtain an overview of the locus of control on teacher performance through job satisfaction at SMA Negeri 11 Ambon teachers. The source used is primary data, namely data obtained directly from the object of research at SMA Negeri 11 Ambon. Based on the data obtained, conclusions can be drawn, namely, locus of control has an effect on teacher performance, there is a positive and significant influence on job satisfaction on teacher performance, and locus of control has a significant effect on teacher performance through job satisfaction.

Keyword: *Locus of control, Teacher performance, Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebagai usaha dasar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana dan proses pembelajaran yang beragam agar peserta didik dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya secara aktif dan memiliki pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan dalam bermasyarakat, kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, dan akhlak mulia. Menurut Aristoteles pendidikan yaitu, salah satu fungsi dari suatu negara, dan dilakukan terutama setidaknya, untuk tujuan negara itu sendiri. Pendidikan adalah persiapan/bekal untuk beberapa aktivitas/pekerjaan yang layak. Pendidikan semestinya dipandu oleh undang-undang untuk membuatnya sesuai (koresponden) dengan hasil analisis

psikologis, dan mengikuti perkembangan secara bertahap, baik secara fisik (lahirlah) maupun mental (batiniah/jiwa).

Sumber daya manusia harus yang bermutu, artinya para guru harus bermutu juga. Bermutunya guru juga tidak terlepas dari mutu kesejahteraan pemerintah yang diberikan kepada para guru, maka penghasilan para guru yang mengajar baik guru PNS maupun guru honorer harus diperhatikan oleh pemerintah. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peranan guru sangat penting

dalam dunia pendidikan, karena selain berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik, guru juga dituntut dapat memberikan pendidikan karakter begitu juga seorang guru harus menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya.

Guru harus senantiasa mengembangkan diri dan mendaya gunakan sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik pada peserta didik. Guru yang mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja perlu memiliki karakteristik, yang antara lain : berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, ber-pengendalian diri, dan memiliki kompetensi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2000:17).

Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan dengan para mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang atau menunjukkan ketidaksenang atau merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang merasa senang dalam melakukan pekerjaan mereka merasa puas dengan melakukan pekerjaan tersebut, begitupun sebaliknya. Apabila karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya maka cenderung merasa tidak puas dengan hasil yang mereka kerjakan.

Menurut Rotter tentang locus of control merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny”. Berdasarkan pendapat tentang locus of control atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber daya yang mengontrol kejadian-kejadian yang ada atau kejadian yang terjadi dalam hidupnya. Locus of control berhubungan baik dengan stress kerja, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Pada guru SMA Negeri 11 Ambon yang diteliti, pegawai (guru) diharapkan memiliki rasa kepercayaan diri dan inisiatif yang tinggi karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing. Sebab, bisa dilihat dari internal (dalam) locus of control tidak menutup kemungkinan atau menutup kemungkinan guru mempunyai konflik,

ketika guru mempunyai atau dalam situasi konflik tanggung jawab atau kerja kerasnya akan hilang dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dan akan berdampak bagi kinerja guru dan siswa/siswi sekolah yang sedang melakukan aktivitas kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut.

METODE

Penelitian merupakan rencana dan struktur yang dibuat untuk memperoleh berbagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam sebuah penelitian. Melalui desain penelitian ini akan disusun urutan pilihan pengambilan keputusan (Sekaran, 2014). Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner di SMA NEGERI 11 Ambon, pada dusun Galunggung.jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 guru dan Metode pngambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *purposivesampling*. Semua kuesioner dikumpulkan dan digunakan untuk melakukan analisis data. Data yang dikumpulkan tersebut dimasukkan *kesoftware* smart PLS. Data tersebut diperiksa ulang untuk konsisten sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam memasukan dalam data. Data dianalisis menggunakan analisis statistic deskriptif dan

inferensial. Analisis statistik deskriptif menampilkan data hasil penelitian dalam bentuk rerataskor. Analisis informasi menggunakan teknik analisis PLS-SEM (*partial least Squares-Structucal Equation Modeling*) dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.3.3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat variable locus of control, kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja. Hubungan variabel terhadap kinerja guru, kepuasan kerja, kinerja guru, dan kinerja guru melalui kepuasan kerja juga dijelaskan

Tabel 1. Variabel Locus of Control

Pernyataan	Jawaban									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya percaya pada kemampuan diri sendiri	0	0	1	1,2%	4	4,8%	10	39,8%	16	54,2%
Saya percaya pada hasil kerja keras saya	0	0	2	2,4%	11	35,1%	6	20,7%	12	41,8%
Saya berharap rekan kerja membantu saya untuk mencapai target saya	1	1,2%	2	2,4%	13	47,1%	5	9,5%	10	39,8%

Berdasarkan data di atas diketahui pada indikator pertama “saya percaya pada kemampuan sendiri”, 16 responden menyatakan sangat setuju dengan presentase 54,2%, 10 responden menyatakan setuju dengan presentase 39,8%, 4 responden menyatakan netral dengan prsentase 4,8%,

dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan presentase 1,2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden, jumlah responden paling banyak menyatakan sangat setuju berjumlah 16 orang yang artinya mereka percaya pada kemampuan diri sendiri.

Diketahui pada indikator ke dua “saya percaya pada hasil kerja keras saya” 12 responden menyatakan sangat setuju dengan presentase 41,8%, 11 responden menyatakan netral dengan presentase 35,1 %, 6 responden menyatakan setuju dengan presentase 20,7%, dan 2 responden menyatakan tidak setuju dengan presentase 2,4%. Berdasarkan hasil tanggapan dari responden, jumlah responden yang paling banyak yaitu sangat setuju yang berjumlah 12 orang yang artinya mereka percaya pada hasil kerja keras mereka sendiri.

Data terakhir yang menyatakan tentang “saya berharap rekan kerja membantu saya mencapai target saya”. 13 responden menyatakan netral dengan presentase yang paling banyak yaitu 47,1%, sedangkan 10 responden presentase yang paling banyak setelah 15 responden sangat setuju berjumlah 39,8%, 2 responden menyatakan tidak setuju dengan presentase 2,4%, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase 1,2%. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, jumlah data terakhir

yang banyak yaitu 15 responden yang menyatakan netral dengan presentase sebesar 47,1% yang artinya tidak terlalu berharap kepada rekan kerja.

Tabel 2. Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	0	0	3	3,6%	18	56,6%	10	39,8%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	0	0	0	0	8	13,1%	10	39,8%	13	47,1%
3	Saya pernah mengerjakan pekerjaan saya bersama rekan kerja	0	0	1	1,2%	5	9,5%	15	49,5%	10	39,8%

Diketahui pada indikator pertama “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” 18 responden yang menyatakan setuju dengan presentase 56,6%, 10 responden yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 39,8%, dan 3 responden menyatakan netral dengan presentase 3,6%. Berdasarkan tabel atas maka responden yang paling banyak yaitu 18 responden 56,6%. Yang artinya, mereka percaya mereka bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan baik.

Pada indikator kedua yang menyatakan tentang “saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu”. 13 responden yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 47,1%, 10

responden yang menyatakan setuju dengan presentase 39,8%, dan responden yang sedikit yaitu 8 yang menyatakan netral sebanyak 13,1%. Berdasarkan indikator kedua yang paling banyak 13 responden yang presentase 47,1%. Yang artinya, mereka bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

Pada indikator terakhir yang menyatakan tentang “saya pernah mengerjakan pekerjaan saya bersama rekan kerja”. Responden yang paling banyak yaitu 15 yang menyatakan setuju dengan presentase 49,5%, responden ke dua yaitu 10 yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 39,8%, 5 responden yang menyatakan netral sebanyak 9,5%. Dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju dengan presentase 1,2%. Berdasarkan indikator ketiga responden yang paling banyak yaitu 15 dengan presentase sebanyak 49,5% yang artinya mereka pernah mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja mereka.

Tabel 3. Kepuasan Kerja

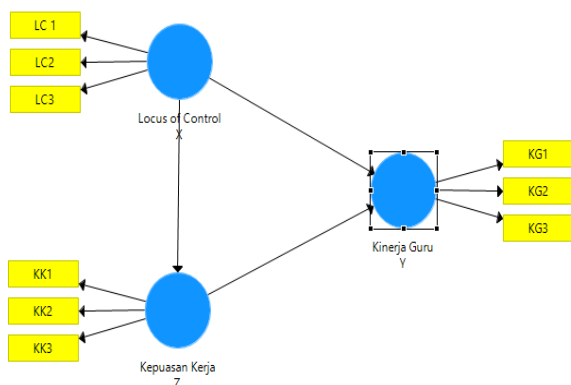
No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	1	1,2%	1	1,2%	2	2,4%	6	34%	21	61,2%
2	Saya merasa rekan kerja saya berkompeten dalam pekerjaannya	0	0	0	0	7	11,3%	10	39,8%	14	48,9%
3	Pekerjaan saya adalah hal yang menyenangkan	0	0	0	0	0	0	9	37,9%	22	62,1%

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama “saya merasa atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya. 21 responden yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 61,2%, responden kedua 6 dengan menyatakan setuju presentase sejumlah 34%, 2 responden dengan menyatakan netral presentase 2,4%, dan yang terakhir yaitu 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase 1,2%. Berdasarkan jumlah responden yang paling banyak yaitu, 21 responden dengan presentase sebanyak 61,2%. Yaitu artinya mereka merasa bahwa atasan melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada indikator kedua “saya merasa rekan kerja saya berkompeten dalam pekerjaannya. Responden yang paling banyak yaitu 14 yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 48,9%, 10 responden yang menyatakan setuju dengan presentase 39,8%, dan 7 responden yang menyatakan netral presentase sebesar 11,3% berdasarkan jumlah responden yang paling banyak yaitu 14 responden yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 62,1% yang artinya, mereka yakin bahwa rekan kerja mereka berkompeten dalam melakukan pekerjaannya.

Pada indikator terakhir “pekerjaan saya adalah hal yang menyenangkan”. 22

responden yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 62,1%, 9 responden menyatakan setuju dengan presentase 37,9%. Responden yang paling banyak yaitu 22 responden dengan presentase sebanyak 62,1% yang artinya bagi mereka menyukai pekerjaan tersebut



Gambar 1. Evaluasi Inner Model

Untuk mendapatkan nilai-nilai uji untuk model struktural (inner model) atau model yang menghubungkan antar konstruk (variabel laten) yang dibangun maka model selanjutnya dianalisis dengan program SmartPLS 3.0 menggunakan fasilitas boots trapping.

Path Coefficients					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Kepuasan Kerja...	0.602	0.614	0.153	3.925	0.000
Locus of Contr...	0.661	0.664	0.117	5.662	0.000
Locus of Contr...	0.419	0.408	0.163	2.566	0.005

Gambar 2. Path Coefficient

Berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikan 0,000 yang dapat dilihat dari p value. Ketentuan pengambilan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikan atau p value.

Untuk menilai signifikansi dari model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan nilai ambang batas harus di atas 0,1.

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 > (0,05/0,7)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja dapat diterima.

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kepuasan Kerja...	0.436	0.416
Kinerja Guru_Y	0.872	0.862

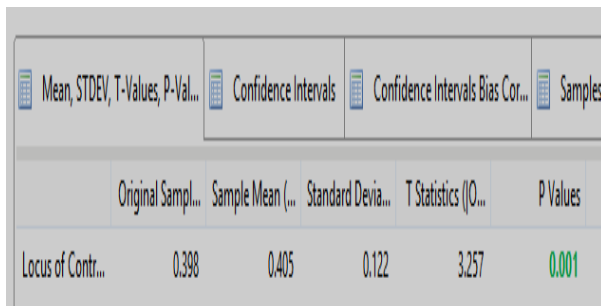
Gambar 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai r square pada variabel kepuasan kerja 0,436 yang berarti 43,6% variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel lainnya, sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai r square untuk variabel

kinerja guru 0,872 yang berarti 87,2% variabel kinerja guru mempengaruhi variabel lainnya, sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Nilai R-squared atau koefinensien determinasi. Digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen Berikut ini disajikan tabel dari hasil koefisien determinasi:

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel locus of control memdiasi hubungan antara locus of control terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat dari gambar specific indirect effects.



Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (QO...	P Values
Locus of Contr...	0.398	0.405	3.257	0.001

Gambar 4. specific indirect effects

1. *Locus of Control* Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang telah dilakukan membuktikan bahwa locus of

Control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal tersebut membuktikan dengan adanya locus of Control pada karyawan akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik. Karyawan akan berupaya untuk lebih percaya diri, lebih giat, dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya. Jadi diperlukan locus of control yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel locus of control terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini H1 dapat diterima. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yolla Firiyani 2015), menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara Locus Of Control dengan Kinerja Guru Sekolah.

2. *Locus of Control* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian koefisien variabel X terhadap variabel Y membuktikan bahwa locus of control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel locus of control terhadap variabel kepuasan kerja sehingga dalam penelitian ini H2 dapat diterima.

Maka untuk mencapai kepuasan kerja karyawan harus bisa mengevaluasi kondisi pekerjaannya, evaluasi kondisi pekerjaan seseorang berasal dari locus of control, maka dengan adanya locus of control dari karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja pada setiap karyawan penting bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari pengaruh variabel X terhadap variabel Y membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai kepuasan kerja 0,436 yang berarti 43,6% variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini H3 dapat diterima

4. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi menggunakan PLS.SEM, menunjukkan besar pengaruh locus of control dilihat dari besarnya nilai R^2 pada variabel kinerja guru yaitu 0,872 yang berarti bahwa 87,2% variabel kinerja guru mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan nilai R^2 untuk

variabel kepuasan kerja 0,436 yang berarti bahwa 43,6% variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) secara positif dan signifikan dapat memediasi adanya locus of control (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga dalam penelitian ini H4 dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa locus of control (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Maka dengan adanya sikap locus of control yang baik pada setiap karyawan, karyawan akan memiliki sikap percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya sikap locus of control yang baik maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja, tidak terbebani dengan pekerjaannya, dan tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja dan menjalankan setiap pekerjaan dengan maksimal. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya locus of control akan menimbulkan sikap kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan

kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh locus of control terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel locus of control terhadap variabel kinerja guru. Penelitian ini membuktikan bahwa penerapan locus of control pada guru SMA Negeri 11 Ambon dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel locus of control terhadap variabel kinerja guru. Penelitian ini membuktikan bahwa dengan adanya locus of control mampu untuk meningkatkan kinerja guru, karena para guru akan berupaya untuk lebih percaya diri, lebih giat, dan bertanggung jawab dalam setiap kinerjanya dalam mengajar siswa. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa guru SMA Negeri 11 Ambon merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih produktif, dan mereka mngerahkan kemampuan kerja yang mereka miliki untuk menghasilkan pekerjaan yang baik atau hasil yang baik. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan locus of control terhadap kinerja guru melalui

kepuasan kerja. Hal tersebut bahwa locus of control pada guru mendorong pengaruh terhadap kinerja guru dan berujung meningkatkan kinerja pada guru SMA Negeri 11 Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Effect of Locus of Control on Job Satisfaction and Performance (Studies on Employees of Regional Drinking Water Company (PDAM) Malang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1344/1733>
- Anggraeni, F. Y. (n.d.). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai....Lib.STIE Putra Bangsa.Ac.Id. <http://www.lib.stieputrabangsa.ac.id/repository/145501882.pdf>
- Batubara, S. (2017). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidempuan. *Jurnal Paidagogo*, 2(4). <https://www.jurnal.ugn.ac.id/index.php/Paidagogo/article/view/189>
- Dimediasi Motivasi Kerja, K., Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, S., & Timur, J. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.
- Internal, A. P., Sam, U., & Manado, R. (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 Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4023–4032. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21926>
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789–803. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399>
- Mangkunegara. (2017). Landasan Teori. *Landasanteori.Com*, 2012, 72. <http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-kreativitas-definisi-aspek.html>
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSU Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19 No. 2(2), 621–636.
- Natalia, E., Hoyyi, A., & Santoso, R. (2017). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap pelayanan Publik Menggunakan Pendekatan Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus: Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Gaussian*, 6(3), 313–323. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/gaussian>
- Rozandy, R. A., Santoso, I., Putri, S. A., Jurusan, A., Industri, T., Brawijaya, U., Pengajar, S., Teknologi, J., Pertanian, I., & Brawijaya, U. (2013). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Tingkat Adopsi Teknologi Dengan metode Partical Least Square (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tahu Desa Sendang, Kec. Banyakan, Kediri). *Jurnal Industria*, 1(3), 147–158.
- Ruscahyono, H. (2014). Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Jurnal Aktual*, 1(2), 55-68.