

Pengaruh Etos Kerja, Locus of Control, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo

Ahmad Sholeh Huddin¹, Titik Musriati², Mutinda Teguh Widayanto³

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: sholehhuddin694@gmail.com

Article History:

Received: 10 Juni 2026

Revised: 15 Juli 2026

Accepted: 31 Juli 2026

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan institusional sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja yang tinggi tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung, di antaranya etos kerja, locus of control, dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo. Penelitian menerapkan metode kuantitatif dengan desain kausal. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, locus of control, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya etos kerja, kuatnya kontrol diri yang dimiliki pegawai terhadap hasil pekerjaannya, serta tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan etos kerja, locus of control, dan kualitas lingkungan kerja merupakan langkah yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Kata Kunci: Etos Kerja, Locus Of Control, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai yang dimiliki. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab sesuai standar yang telah ditentukan organisasi. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan pegawai, semakin besar pula perannya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan organisasi publik, upaya peningkatan kinerja menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan karena berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak terbentuk secara mandiri, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti etos kerja, locus of control, dan lingkungan kerja. Etos kerja berfungsi sebagai pendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil (Faisal, 2021; Desmon, 2016). Sementara itu, locus of control mencerminkan keyakinan individu mengenai kemampuannya

dalam mengendalikan berbagai faktor yang berkaitan dengan keberhasilan pekerjaan. Selain kedua faktor tersebut, lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kenyamanan juga berperan dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam perencanaan pembangunan, kegiatan riset, serta pengembangan inovasi daerah. Pelaksanaan berbagai tugas yang bersifat kompleks menuntut tersedianya sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi, keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri, serta lingkungan kerja yang mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Oleh sebab itu, identifikasi dan pemahaman terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai menjadi langkah penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara efektif.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk etos kerja, locus of control, dan lingkungan kerja. Etos kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara locus of control berpengaruh positif terhadap capaian kinerja individu (Hermawan & Kaban, 2014). Di samping itu, lingkungan kerja yang baik juga terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Meskipun sejumlah penelitian telah menguji masing-masing variabel tersebut, studi yang menganalisis pengaruh ketiganya secara bersamaan dalam konteks instansi pemerintah daerah, khususnya pada BAPPERIDA Kota Probolinggo, masih belum banyak ditemukan. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai di sektor publik.

Berdasarkan fenomena dan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan mengenai pengaruh etos kerja, locus of control, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA Kota Probolinggo. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis berupa pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai dasar pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Konsep etos kerja merujuk pada seperangkat nilai dan dorongan yang membentuk sikap seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Faisal (2021) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan kekuatan yang bersumber dari dalam diri individu yang mendorong munculnya kemauan untuk bekerja keras serta ketangguhan dalam menghadapi hambatan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Desmon (2016) menyatakan bahwa etos kerja mencerminkan semangat kerja yang menjadi identitas seseorang atau kelompok, yang didasarkan pada keyakinan terhadap nilai-nilai etika kerja dan diwujudkan melalui tindakan nyata dalam aktivitas pekerjaan. Adapun indikator etos kerja yang dikemukakan oleh Syafriadi (2020) meliputi pandangan bahwa kerja merupakan rahmat, amanah, panggilan hidup, sarana aktualisasi diri, bentuk ibadah, seni, kehormatan, serta pelayanan kepada pihak lain.

Locus Of Control

Konsep locus of control merujuk pada keyakinan seseorang mengenai sumber yang mengendalikan perilakunya. Rachman (2022) menyatakan bahwa keyakinan tersebut merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku individu. Pada individu dengan locus of control internal, keberhasilan dipandang sebagai hasil dari kemampuan dan usaha pribadi. Aryoko dkk. (2022) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur locus of control mencakup kemampuan, minat, usaha, nasib, aspek sosial ekonomi, dan pengaruh pihak lain.

Lingkungan Kerja

Konsep lingkungan kerja mengacu pada berbagai faktor dan kondisi yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Khaeruman (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap diri individu maupun hasil pekerjaannya. Sementara itu, Afandi (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk kondisi yang mengelilingi karyawan dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi. Pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu *good corporate governance*, harmonisasi hubungan sosial, kenyamanan dalam bekerja, serta penerapan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Dalam pengukurannya, Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan kinerja pegawai.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara locus of control dan kinerja pegawai.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk mengkaji hubungan pengaruh antara etos kerja, locus of control, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA Kota Probolinggo. Sujarweni (2024) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan temuan melalui proses pengukuran yang dianalisis menggunakan teknik statistik atau bentuk kuantifikasi lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 pegawai. Seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian melalui penerapan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang relevan dengan objek penelitian. Penyusunan instrumen penelitian mengacu pada indikator yang terdapat pada masing-masing variabel, yaitu etos kerja, locus of control, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Tahapan analisis meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi model struktural, serta pengujian hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen

Tahap awal analisis dilakukan dengan mengevaluasi model pengukuran (outer model) sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam proses analisis. Setelah kualitas instrumen dinyatakan memadai, dilakukan evaluasi terhadap model struktural (inner model) guna menilai kemampuan model dalam menjelaskan keterkaitan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Tabel 1 Hasil Average Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Keterangan
----	----------	-----	------------

1	Etos Kerja (X_1)	0.601	Valid
2	<i>Locus Of Control</i> (X_2)	0.711	Valid
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0.638	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.634	Valid

Sumber: Data primer, 2026.

Hasil yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi batas minimum 0,50. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinilai mampu merepresentasikan dan mengukur konstruk yang diteliti secara memadai.

Reliabilitas Konstruk

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi, ketepatan, dan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang diperoleh masing-masing melebihi batas minimum 0,70.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
1	Etos Kerja (X_1)	0.905	0.923	Reliabel
2	<i>Locus Of Control</i> (X_2)	0.919	0.937	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0.807	0.875	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.904	0.924	Reliabel

Sumber: Data primer, 2026.

Berdasarkan hasil yang tersaji pada Tabel 15, variabel etos kerja, *locus of control*, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha* yang berada di atas batas kriteria 0,70. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 yang diperoleh, semakin tinggi kemampuan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, sehingga menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kualitas prediksi yang lebih baik.

Tabel 3 Nilai *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.638

Sumber: Data primer, 2026.

Tabel 16 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,638 yang setara dengan 63,8%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan etos kerja, *locus of control*, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai mencapai 63,8%. Sementara itu, sebesar 36,2% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai tersebut, tingkat kemampuan penjelasan model dapat dikategorikan berada pada tingkat moderat.

Uji Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik	P values
X ₁ →Y	0.243	0.247	0.099	2.462	0.014
X ₂ →Y	0.392	0.387	0.103	3.786	0.000
X ₃ →Y	0.377	0.383	0.088	4.302	0.000

Sumber:Data primer, 2026.

Hasil analisis hipotesis memperlihatkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel etos kerja terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja secara positif. Demikian pula dengan *locus of control*, yang menunjukkan pengaruh positif dan memiliki kontribusi paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BAPPERIDA Kota Probolinggo tidak hanya ditentukan oleh karakteristik dan kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel etos kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA Kota Probolinggo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat etos kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Etos kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil sesuai dengan sasaran organisasi. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh aspek kemampuan dan keterampilan kerja, tetapi juga oleh komitmen serta sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wardani (2026) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Kesesuaian hasil juga ditemukan pada penelitian Shodiq (2025), yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai perusahaan di Kota Cirebon.

Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel *locus of control* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan variabel lain dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan bahwa pencapaian kerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan keputusan pribadi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Individu dengan *locus of control* internal umumnya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai keberhasilan, lebih siap menghadapi berbagai hambatan pekerjaan, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerjanya. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Amin (2026) yang menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni. Hasil serupa juga ditemukan oleh Santoso (2025), yang menyatakan bahwa *locus of control* internal memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antarpegawai, dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pelaksanaan pekerjaan. Situasi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berperan sebagai sarana pendukung aktivitas kerja, tetapi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Ardelia (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA). Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Arfiansyah (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kolega Bisnis Indonesia.

Implikasi Temuan Penelitian

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BAPPERIDA Kota Probolinggo dipengaruhi oleh faktor yang bersumber dari individu maupun organisasi. Etos kerja dan *locus of control* merupakan faktor internal yang melekat pada diri pegawai, sedangkan lingkungan kerja termasuk faktor eksternal yang berasal dari kondisi organisasi. Temuan ini memperkaya kajian akademik dengan menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui penyediaan sarana dan fasilitas kerja yang memadai. Penguatan nilai-nilai kerja serta peningkatan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai target pekerjaan juga memiliki peran yang penting. Dengan demikian, kebijakan pengembangan sumber daya manusia perlu difokuskan pada penguatan etos kerja, pengembangan *locus of control* internal, dan penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendukung produktivitas pegawai secara optimal.

KESIMPULAN

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh etos kerja, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sekaligus menjawab rumusan masalah penelitian dengan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja, *locus of control*, dan lingkungan kerja, di mana *locus of control* menjadi faktor yang paling dominan dalam menjelaskan perubahan kinerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penguatan budaya dan nilai kerja, peningkatan kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan yang dimiliki, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Di samping kontribusi yang diberikan, penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan. Ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu instansi pemerintah dengan jumlah responden yang terbatas menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, model penelitian hanya mengakomodasi tiga variabel yang diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk memperluas cakupan objek penelitian dan memasukkan variabel lain yang relevan sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zafana Publishing.

- Amin Wahyu, A., Saprudin U. (2026). Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Harmoni. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(4), 72–87. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i4.9296>
- Anjaksana, F., et al. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Locus Of Control dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business (JUMAD)*.
- Ardelia Fitri, R., Pristiana U. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 250–261. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4067>
- Arfiansyah Muhammad, D., Oktavianti N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1827–1838. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Aryoko, Y. P., et al. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Sosial dan Humaniora (JSSH)*.
- Faisal, M. (2021). *Etos Kerja dan Modal Sosial dalam Perspektif Sosiologis*. CV. Azka Pustaka.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*.
- Hermawan, F., & Kaban, D. F. (2014). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA Rizky.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munir Rachman, M. (2022). *Locus of Control sebagai Pengendali Individu Karyawan terhadap Kesuksesan*. Cipta Media Nusantara.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Santoso Ika, A., Saddewisasi W., Budiarti Y. (2025). Pengaruh Locus Of Control Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(2), 463–476. DOI: 10.36636/dialektika.v10i2.6140
- Shodiq Muhamad, J., Putra Joshua, A., Wardoyo M., Wahyuni S. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)*, 18(2), 92–101. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syafriadi. (2020). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di MIN Binjai. *Jurnal Ilmiah JUMANSI STINDO*.
- Wardani Endang, S. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)*, 3(1), 522–531. DOI: <https://doi.org/10.61722/jrme.v3i1.8463>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.