



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

Analisis Self Efficacy, Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dan Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kediri

Oleh:

Mohammad Andi Wicaksono	(2112010197)
Dian Kusumaningtyas, M.M	(0703108302)
Dyah Ayu Paramitha, M.Ak	(0728068702)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Analisis *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control* dan *Eksternal Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dan Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kediri.
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Mohammad Andi Wicaksono
 - b. NPM : 2112010197
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Jl.Purwoasri - Kertosono,Purwodadi, Kec. Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64154
 - e. Telp./HP : 087852216301
 - f. Email : andyan323@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 4 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Kediri, 2 Juli 2025
Ketua,

A blue ink signature of Mohammad Andi Wicaksono.

Mohammad Andi Wicaksono
NPM. 2112010197



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas akhir ini yaitu skripsi dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dengan judul “Analisis *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control* dan *Eksternal Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dan Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kediri”.

Penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak dalam berbagai bentuk secara langsung maupun tidak langsung sehingga pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. **Allah SWT**, yang telah memberikan nikmat Islam, Iman dan Ikhsan, kesehatan dan limpahan rahmat dan kasih sayang yang tak terhingga.
2. **Nabi Muhammad SAW**, yang telah memberikan nadrah dan syafaat hingga detik ini.
3. Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Amin Tohari, M.Si, yang selalu memberi support untuk berkembang.
5. Ibu Restin Meilina, M.M Selaku Kaprodi tercinta yang setiap saat memberikan kesempatan dan kepercayaan tanpa henti serta selalu mensupport untuk berkembang lebih baik lagi.
6. Segenap dosen pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.

7. Dosen Pembimbing Ibu Dian Kusumaningtyas, M.M dan Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak
8. Orang tua tercinta Ibu Sudarsih, Ayah Kasmuri dan Kakak Yuli. yang sudah memberikan supportnya tanpa henti dari dulu bahkan sampai kapanpun. Terimakasih telah bersabar dan percaya bahwa semua perjuangan akan menghasilkan buah manis. Yang sudah mau menyakinkan untuk terus berjuang dan terus bergerak kedepan.
9. Dan rasa terima kasih terbesar kepada diri sendiri yang mampu dan bertahan hingga sampai titik ini.
10. Teman-teman sudut ruang baca yang luar biasa semangat juangnya, yang tidak pernah lelah untuk belajar menjadi pribadi yang lebih baik tiap harinya.
11. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *self efficacy*, *internal locus of control*, dan *eksternal locus of control* terhadap kinerja tenaga pendidik. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei melalui kuesioner, data dianalisis dengan regresi linier berganda.

Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja, dengan *self efficacy* sebagai faktor yang paling dominan. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang kontribusi faktor psikologis terhadap kinerja, dan menghadirkan pendekatan baru dalam menggabungkan tiga variabel tersebut dalam konteks tenaga pendidik.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan untuk fokus pada pengembangan *self efficacy* dan strategi manajerial berbasis *locus of control*. Adapun keterbatasan penelitian meliputi tidak dimasukkannya variabel lain seperti pengalaman kerja atau budaya organisasi, serta potensi bias dari penggunaan kuesioner.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. <i>Self efficacy</i>	10
3. <i>Internal Locus of Control</i>	13
4. <i>Eksternal Locus of Control</i>	16
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Deskripsi Metode Penelitian	20
1. Pendekatan Penelitian	20
2. Teknik Penelitian	21
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	21
1. Observasi.....	21
2. Kuesioner	22
3. Studi Pustaka.....	22
4. Dokumentasi	22
C. Sasaran Penelitian	23
1. Pengembangan Instrumen	23
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	24
D. Prosedur Analisis Data.....	27

1. Uji Asumsi Klasik.....	27
2. Analisis Linier Berganda.....	28
3. Uji Hipotesis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
a. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	30
b. Teknik Analisis Data.....	31
B. Pembahasan.....	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Skala Likert</i>	23
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	24
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	25
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reabilitas	27
Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	32
Tabel 4. 2 Hasil Uji F Simultan	34
Tabel 4. 3 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	34
Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	35
Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	31
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	32
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian	45
Lampiran 2 : Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian	46
Lampiran 3 : Surat Izin Responden.....	47
Lampiran 4 : Tabulasi Angket Data Responden	52
Lampiran 5 : Output SPSS	54
Lampiran 6 : Dokumentasi (bukti penelitian/pengambilan data).....	57
Lampiran 7 : Artikel yang di Publikasikan	58
Lampiran 8 : Lembar kartu bimbingan	71
Lampiran 9 : Surat cek plagiasi.....	72
Lampiran 10 : Lembar berita acara	73
Lampiran 11 : Lembar revisi.....	74
Lampiran 12 : Lembar Kartu bimbingan SIAKAD	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen fundamental yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik di instansi pemerintah maupun di sektor swasta. Dalam suatu hal ini, SDM tidak hanya berguna dan berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Keberadaan SDM yang unggul menjadi kunci utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap kemajuan sosial dan ekonomi suatu negara (Meilina et al, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan keberadaan guru yang berkualitas, yang mampu mendidik dan membentuk generasi penerus yang kompeten dan berkarakter

Proses pembentukan generasi yang berkualitas memerlukan pendekatan yang sistematis dan terencana. Hal ini memberikan berbagai aspek, mulai dengan adanya pendidikan formal sampai pengembangan karakter dan keterampilan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1, guru diartikan sebagai pendidik profesional yang memikul tanggung jawab utama dalam proses pembelajaran. Tugas tersebut mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini hingga pendidikan menengah. Oleh karena itu, guru dan karyawan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membentuk lingkungan belajar yang mendukung serta dalam mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.

Pendidikan merupakan aspek yang sangat amat penting untuk tolok ukur kemajuan suatu bangsa dalam menghasilkan suatu sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk ini, pendidikan merupakan sektor yang tetap harus berjalan, meskipun sedang dihadapkan pada krisis yang diakibatkan oleh pandemi covid-19, tak terkecuali di tingkat Sekolah Menengah Pertama. Salah satu upaya agar

proses pembelajaran tetap berjalan ditengah pandemi adalah dengan cara daring (dalam jaringan). Seperti yang disampaikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim bahwasanya perkuliahan tahun ajaran 2020-2021 tetap diselenggarakan secara daring/online untuk seluruh Sekolah Menengah Pertama hingga Perguruan Tinggi di semua Zona, baik hijau, kuning, oranye maupun zona merah covid-19 (Solikah & Kusumaningtyas, 2021). Namun, saat ini banyak guru dan karyawan yang menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai kinerja yang optimal. Mereka diharapkan tidak hanya memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesionalisme, tetapi juga mampu menjadi panutan bagi siswa dan masyarakat. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas pendidikan menjadi sangat penting, karena kualitas pendidikan yang baik akan menentukan laju pembangunan di negara manapun. Karena itu, mayoritas negara di seluruh dunia berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan sebagai salah satu strategi utama dalam mendorong peningkatan kualitas hidup masyarakatnya..

Peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya berkaitan dengan aspek akademis, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, kesehatan jasmani dan rohani, serta pemenuhan kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh satuan pendidikan tinggi tempat guru dan karyawan bertugas. Dengan demikian, guru diharapkan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik. Kinerja karyawan dan tenaga pendidik yang berkualitas akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pembangunan bangsa.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi semua pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat, untuk bersinergi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM yang berkualitas. Hanya dengan kolaborasi yang baik, kita dapat memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada generasi mendatang tidak hanya relevan, tetapi juga mampu menjawab tantangan zaman yang terus berkembang.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku aktual yang ditunjukkan oleh seorang pegawai, yang tercermin melalui tindakan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban sesuai dengan posisi atau jabatan yang telah dipercayakan di lingkungan kerja (Ary & Sriathi, 2019). Dalam konteks ini, kinerja dapat dipahami sebagai suatu perbandingan antara keluaran yang dicapai dengan masukan yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir yang diperoleh, tetapi juga oleh proses dan sumber daya yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut.

Dalam ranah pendidikan, kinerja karyawan dan guru menjadi salah satu aspek yang sangat krusial dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan guru dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor personal atau internal dan faktor eksternal (Fitrianti & et al, 2022). Faktor personal mencakup kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh guru, motivasi yang mendorong mereka untuk berprestasi, moral yang menjadi landasan etika dalam menjalankan tugas, serta disiplin yang mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan fisik madrasah yang mendukung, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, pelaksanaan manajerial yang baik oleh kepala madrasah, kompensasi yang adil dan memadai, serta budaya kerja yang positif di lingkungan pendidikan tersebut. Semua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu aspek yang dapat mendukung peningkatan kualitas dan mutu pendidikan adalah *self-efficacy*, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Perera, 2019). Guru yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung dapat memberikan pengaruh positif terhadap peserta didik. Keyakinan ini tidak hanya memengaruhi cara guru dalam mengajar, tetapi juga berimplikasi pada motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, guru akan lebih mampu mengevaluasi diri mereka sendiri dalam

kaitannya dengan keberhasilan yang ingin dicapai, serta lebih berani mengambil inisiatif dalam mengatasi tantangan yang dihadapi di dalam kelas (Pratikayanti & Putra, 2021). Gap ini memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut dalam memahami bagaimana *self efficacy* memengaruhi kinerja karyawan tenaga kependidikan dimadrasah guna mengetahui keasaan diri dari karyawan yang menumbuhkan rasa kepercayaan diri yang dapat disebut juga dengan internal *locus of control* yang dimiliki.

Internal *locus of control* merujuk pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki kendali atas berbagai hal yang terjadi dalam hidup mereka. Orang-orang dengan internal *locus of control* percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan mereka dan melakukan perubahan sesuai dengan keinginan mereka (Murti & Utami, 2021). Ini berarti bahwa mereka merasa bertanggung jawab atas peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka dan menerima konsekuensi dari tindakan mereka .

Individu yang memiliki internal *locus of control* cenderung menempatkan faktor kemampuan dan usaha mereka sebagai hal yang paling penting. Ketika menghadapi kegagalan, mereka lebih cenderung untuk menyalahkan diri sendiri, berpikir bahwa kurangnya usaha yang mereka lakukan menjadi penyebabnya (Hamzah & et al, 2021).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai internal locus of control, sebagian besar fokus pada hubungan antara konsep ini dengan kepemimpinan atau proses pengambilan keputusan. Namun, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang secara khusus mengeksplorasi dampak internal *locus of control* terhadap kinerja tenaga pendidik, terutama di lingkungan madrasah yang sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan tuntutan yang unik (Robbins, Stephen P. dan Judge, 2022). Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana internal *locus of control* dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam konteks tersebut.

Eksternal *locus of control* adalah keyakinan bahwa berbagai faktor di luar diri seseorang, seperti kesempatan, nasib, manajer, supervisor, dan organisasi,

memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menentukan kehidupan dan hasil yang dialami individu (Kristanti & et al, 2023). Dalam pandangan ini, individu percaya bahwa tindakan mereka tidak selalu menghasilkan hasil yang diinginkan, karena banyak hal yang berada di luar kendali mereka.

Orang dengan lokus kendali eksternal dapat dikategorikan menjadi dua kelompok. Pertama, ada individu yang berpikir bahwa orang-orang yang lebih berkuasa daripada mereka mengendalikan kehidupan sehari-hari mereka dan apa yang mereka sukai. Kedua, ada individu yang berpikir bahwa hidupnya bergantung pada takdir, nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang tersedia (Levenson, 1973).

Banyak penelitian tentang eksternal *locus of control* lebih fokus pada dampaknya terhadap stres atau kelelahan yang dialami oleh guru. Namun, masih sedikit kajian yang mengeksplorasi bagaimana eksternal *locus of control* dapat memengaruhi kinerja karyawan dan guru, terutama dalam menghadapi tekanan kerja di madrasah. Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya untuk memperluas pemahaman kita tentang hubungan antara eksternal *locus of control* dan kinerja dalam konteks madrasah yang spesifik.

Berdasarkan deskripsi dan fenomena diatas yang dialami instansi Madrasah Negeri 3 Kediri harus selalu menerapkan strategi trilogi Ki Hadjar Dewantara. Karena untuk meningkatkan produktivitas, motivasi yang diinginkan instansi guna lebih baik untuk kedepannya maka dilakukan penelitian dengan judul : **“Analisis *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control* dan Eksternal *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dan Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kediri”**.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan tenaga pendidik
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dan tenaga pendidik

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Eksternal *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan tenaga pendidik
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, Internal *Locus of Control* dan Eksternal *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dan tenaga pendidik

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara.
- Agung, A. (2020). *Locus Of Control, Self Efficacy And Self Esteem On Nurses Performance At Hasanuddin Damrah Hospital Manna*. 1–62.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Bandura, A. (2017). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In *Advances in Behaviour Research and Therapy* (Vol. 1, Issue 4). [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bodolica, V., & Spraggon, M. (2020). Pure structures or ambidextrous configurations? A grounded theory of knowledge-focused organizational design in innovative ventures. *Journal of Management and Organization*, 27(4), 626–649. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.34>
- Duryadi, M. (2024). *Model Analisis Jalur (Path Analysis): Penelitian Teologi Terapan Kausalitas Kuantitatif*. 2(4).
- Fitrianti, Y., & et al. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, & et al. (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2186>
- Heksarini, A. (2021). *Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Hussein Fattah, A. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatera.
- Khadri Arisya P., & & Et, A. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 346–360. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1161>
- Khasawneh, S., & Omari, H. (2020). The role of locus of control in job stress and coping strategies among employees. *Journal of Organizational Psychology*,

20(4), 115–120.

- Kleppang, A. L., Steigen, A. M., & Finbråten, H. S. (2023). Explaining variance in self-efficacy among adolescents: the association between mastery experiences, social support, and self-efficacy. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16603-w>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Kristanti, D., & et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). STIE YKPN.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. In *Journal of Consulting and Clinical Psychology* (Vol. 41, Issue 3). Journal of consulting and clinical psychology. <https://doi.org/10.1037/h0035357>
- Maddux, J. E., & Kleiman, E. M. (2016). Self-Efficacy: A Foundational Concept for Positive Clinical Psychology. In *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology*. <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch7>
- Meilina, R., Aditya, O. M., & Muslih, B. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif* (Guepedia (ed.)). Guepedia.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550>
- Ng, J. Y. Y. (2019). (2019). Cultural influences on locus of control and motivation: Implications for education and health. *Educational Psychology Review*.
- Nießen, C., Kovaleva, A., & et all. (2021). The Internal–External Locus of Control Short. . . *Psychological Assessment*, 33(7), 579–591. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/pas0001013>
- Nufus, H., & Helmayunita, N. (2023). Pengaruh Bystander Effect, Whistleblowing, Locus of Control Eksternal dan Moralitas Individu terhadap Terjadinya Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(1), 278–290. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i1.731>
- Perera, H. N. (2019). Teacher self-efficacy profiles: Determinants, outcomes, and generalizability across teaching level. In *Contemporary Educational Psychology* (Vol. 58). Contemporary Educational Psychology. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.006>

- Pratikayanti, P. A. A., & Putra, D. K. N. S. (2021). Hubungan Efikasi Diri dan Disiplin Guru dengan Kinerja Guru. *Mimbar Pendidikan Indonesia*, 2(1), 52–60. <https://doi.org/10.23887/mpi.v2i1.33185>
- Pulungan, M. A., & Harsono, S. (2022). Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 50–61. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v1i1.67>
- Puspitasari, N. A., & Bahtiar, M. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Prakerin, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK di Bidang Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 10(1). <https://doi.org/10.26740/jpak.v10n1.p31-43>
- Putra Wardhana, P. (2021). Peran Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2018), 82–90.
- Putra, Y. W., Kojo, C., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Internal Locus of Control, Dan Eksternal Locus of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Support Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 772. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43098>
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. In *Eureka Media Aksara*. CV. Media Sains.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2022). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In *Psychological monographs* (Vol. 80, Issue 1). <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Solikhah, M., & Kusumaningtyas, D. (2021). Hubungan Antara Persepsi dan Partisipasi Mahasiswa Dalam Perkuliahan Daring Selama Masa Pandemi Covid- 19 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi UNP Kediri. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 6(2), 168–180. <https://doi.org/10.51289/peta.v6i2.503>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. Ke-28). Alfabeta.
- Tentama, F., & Abdussalam, F. (2020). Internal locus of control and entrepreneurial intention: A study on vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(1), 97–102. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i1.13999>
- Trolier, L. . (2023). The Paradox of Control: When External Locus of Control

Enhances Well-Being. *Journal of Positive Psychology*, 18(2), 210–225.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2022.215780>

Wijayanti, N., & Kartawinata, B. R. (2023). Pengaruh Financial literacy, Financial confidence, dan Locus of Control Eksternal Terhadap Personal Finance Management. *Technomedia Journal*.

Zeng, L. H., Hao, Y., & Tai, K. H. (2022). Online Learning Self-Efficacy as a Mediator between the Instructional Interactions and Achievement Emotions of Rural Students in Elite Universities. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12).
<https://doi.org/10.3390/su14127231>