

## ***Locus Of Control Meningkatkan Kinerja Pegawai Persepsi Dukungan Organisasi Meningkatkan Keterikatan Pegawai***

Nafila Rizqu Latifa<sup>1</sup>, Sih Darmi Astuti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Dian Nuswantoro

Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang, Telp: (024)3520165, Fax: (024)3569684

<sup>1</sup>nafila.rzq@gmail.com, <sup>2</sup>astuti\_sda@dsn.dinus.ac.id

### **ARTICLE INFO**

Article history:

Received 30 Agustus 2023

Received in revised form 2 Oktober 2023

Accepted 10 November 2023

Available online Desember 2023

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of locus of control and perceptions of organizational support on employee performance with employee engagement and proactive work behavior as intervention variables in DP3AP2KB Central Java Province. This study uses a quantitative descriptive which describes the condition of the facts with the data collected from a questionnaire based on direct observation of the Central Java Province DP3AP2KB. The population in the study included all DP3AP2KB Central Java Province workers, totaling 101 workers and the analysis technique used was multiple linear regression analysis, using SPSS Version 24, and it was found that locus of control had the strongest influence on improving employee performance. Perceived organizational support will also improve employee performance through proactive behavior of employees, because perceived organizational support is found to be unable to directly influence employee performance.

**Keywords:** *locus of control, perceptions of organizational support, employee engagement, proactive work behavior, employee performance.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh locus of control dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja pegawai dengan keterikatan pegawai serta perilaku kerja proaktif sebagai variabel intervening di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang mendeskripsikan kondisi fakta dengan data - data yang terkumpul dari kuisioner berdasarkan pengamatan langsung ke DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian adalah semua pekerja DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 101 pekerja dan teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan SPSS Versi 24, dan ditemukan bahwa Locus of control memiliki pengaruh terkuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Persepsi dukungan organisasi juga akan meningkatkan kinerja pegawai melalui perilaku proaktif para pegawai, karena persepsi dukungan organisasi ditemukan tidak mampu secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** locus of control, persepsi dukungan organisasi, keterikatan pegawai, perilaku kerja proaktif, kinerja pegawai.

## **1. PENDAHULUAN**

*Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023*

*\*Corresponding author, e-mail address: astuti\_sda@dsn.dinus.ac.id*

Kinerja karyawan didasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan para pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan menurut Mangkunegara (Wayan et al., 2016). Peningkatan kualitas pekerjaan dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan SDM (SDM) agar dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif. Efisiensi dan efektifitas pendayaguna aparat dapat dilihat dari tingginya tingkat produktivitas. Itu sangat tergantung pada kinerja perangkat. Memang, kinerja adalah hubungan antara pekerjaan aktual dan standar kualitatif dan kuantitatif yang ditetapkan oleh pegawai. Kinerja pada hakekatnya adalah nilai keberhasilan pelaksanaan tugas praktikum sesuai standar (Deskarfi & Noviansyah, 2020).

Kinerja diartikan sebagai tolok ukur bagi pegawai dalam kinerja target tugas yang dilakukan. Upaya untuk melakukan tinjauan kinerja sangat penting untuk mengetahui metrik kinerja yang tepat. Kinerja diukur dengan kualitas, kuantitas, kecepatan, efisiensi, kemandirian dan komitmen. Karena organisasi adalah organisasi yang berorientasi pada orang, menyelaraskan perilaku pegawai dengan standar kerja menghasilkan kinerja yang diharapkan. (Amlia et al., 2021)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting guna mengetahui kepribadian pegawai yang salah satu aspeknya adalah *locus of control*, karena penggunaan kerja yang efektif dan berorientasi pada tujuan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Yusnaena, Hayati, 2018). *Locus of control* dikatakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan aspek kepribadian yang dapat mengacu pada perilaku individu yang dapat memutuskan seseorang untuk berpikir dan juga bertindak. Variabel *Locus of control* kerap dikaitkan dengan kepuasan kerja, etos kerja, serta kinerja. Dikatakan bahwa *locus of control* diperlukan sebab pengaturan tindakan individu dapat diketahui melalui kemampuannya untuk mengontrol kejadian sesuatu pada dirinya. *Locus of control* terbagi atas *locus of control internal dan eksternal*. (Robbins dkk, 2017)

kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui beberapa variabel seperti, persepsi dukungan organisasi. Dukungan dan penghargaan merupakan salah satu aspek terpenting untuk pegawai dalam suatu instansi (Ashar & Murgianto, 2019). Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, tentunya mereka akan memberikan kontribusi positif untuk terus berusaha mencapai tujuan, Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dapat mencerminkan semangat kepedulian dan individu pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Supriadi et al., 2021). Dengan dukungan yang tinggi dari para atasan, tentunya akan memotivasi pegawai untuk bekerja cara terbaik demi memperoleh tujuan yang diinginkan. Dukungan pada atasan dapat berupa apresiasi secara verbal dan kesempatan komunikasi intensif tentang capaian pekerjaan yang dilakukan (Siswanti & Pratiwi, 2020).

Peneliti menggunakan variabel, keterikatan pegawai dan perilaku kerja proaktif sebagai variabel intervening untuk menghubungkan kesenjangan penelitian.

*Employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Bakker dan Demerouti (Prayudha, 2018), menurutnya pegawai yang terlibat dengan pikiran positif dan bekerja keras, sehingga menyelesaikan sesuatu lebih cepat atau menyelesaikan lebih banyak. Keterikatan Pegawai telah menjadi topik dalam penelitian SDM karena menawarkan banyak manfaat bagi organisasi. Selain loyalitas pegawai, keterikatan pegawai juga menyebabkan pegawai berkontribusi lebih banyak pada organisasi dengan meningkatkan kinerja (Ramadhan & Sembiring, 2017).

Perilaku proaktif dianggap sebagai pendahulu perilaku kerja proaktif, yang memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam lingkungan kerja yang berubah. Selain itu, pegawai yang proaktif memfokuskan daya pikir guna melanjutkan perubahan. Setelah itu, beberapa orang mengidentifikasi masalah mereka sendiri dan menyelesaikannya untuk meningkatkan kehidupan pribadi dan instansi. Oleh karena itu, kompetensi kepribadian proaktif diilustrasikan selaku penentu pokok kesuksesan organisasi dan sebagai faktor dalam meningkatkan efektivitas organisasi. (Sri Juliati, 2021)

Data pra survei pada DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah mengenai locus of control menunjukkan permasalahan yang terjadi yaitu pegawai tidak merasa bahwa semua yang telah dicapai merupakan hasil usaha sendiri, permasalahan yang terjadi karena pegawai menganggap bahwa kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya didalam instansi, pegawai menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan. Pegawai cenderung bergantung kepada pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. hal tersebut dikarenakan pegawai kurang mengerti dan mampu dengan tugasnya sehingga meminta bantuan pegawai lainnya.

Permasalahan mengenai persepsi dukungan organisasi yaitu pegawai tidak setuju bahwa setiap keberhasilan menyelesaikan tugas pekerjaan, selalu mendapat penghargaan dari kantor. Karena pemberian

penghargaan tidak dirasakan oleh pegawai membuat kinerjanya menurun, pegawai yang berprestasi dan kurang berprestasi disamakan, sehingga menyebabkan semangat kerja pegawai menurun yang akan berdampak pula pada kemajuan instansi.

Pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah memiliki permasalahan terkait keterikatan pegawai, pegawai tidak setuju jika pegawai memiliki antusiasme dalam melakukan tugas pekerjaannya, pegawai yang tidak memiliki rasa antusias menyelesaikan pekerjaannya akan membuat dampak negatif yang menyeluruh bagi pegawai akan membuat kinerja menurun, karena Pegawai memerlukan semangat dan perasaan antusias tidak hanya dapat terus bekerja, tetapi juga membawa mereka dengan gembira ke pekerjaan mereka, Begitu juga saat terdapat persoalan dalam instansi semakin berat, lalu hanya pegawai akan memiliki rasa antusiasme tinggi dan sanggup menanggung seluruh kerumitan dan persoalan yang telah terjadi. Rasa antusiasme berhubungan dengan keterikatan pegawai yang membentuk hubungan yang kuat oleh setiap pegawai, yang akan memungkinkan pegawai untuk fokus pada pencapaian dan membangun instansi yang kuat serta pegawai dapat memberikan ide-ide bagus untuk pengembangan tim dan instansi.

Permasalahan terjadi mengenai perilaku kerja proaktif pada pegawai, para pegawai tidak setuju jika pegawai dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan, para pegawai tidak dapat mengatasi tugas – tugas yang dibebankan kepada mereka karena dapat disebabkan oleh pegawai tidak memiliki perilaku proaktif untuk berani memberikan opini, inovasi, punya visi kedepan, aktif dalam upaya meningkatkan kualitas hidup dan berpikir positif menghadapi kesulitan dalam keadaan apapun.

Kemudian terdapat berbagai masalah mengenai kinerja pegawai, permasalahan yang terjadi pada DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah pegawai cenderung untuk mengatasi penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan masih adanya penugasan bagi pegawai yang tidak benar-benar adil karena tidak ahli di bidangnya, pegawai kurang dinamis, sehingga efisiensi kerja tidak mengarah pada produktivitas kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Locus of control*

*Locus of control* mengarah kepada pandangan pribadi telah percaya jika seluruh peristiwa dalam kehidupan yang berlangsung pada dirinya adalah konsekuensi dari perilakunya sendiri (Pradiningtyas & Lukiasuti, 2019). Menurut (Sriathi, 2022), *locus of control* sebagai kepercayaan seseorang mengenai dimana peristiwa dianggap menyenangkan atau tidak menyenangkan dan mendasari perilaku. *locus of control* merupakan pengendalian individu atas keyakinan mengevaluasi kesuksesan yang dicapai melakukan pekerjaannya dengan bantuan indikator ini adalah: bertanggung jawab untuk bekerja, untuk bekerja secara mandiri mengatasi tekanan kerja dan kinerja ditempat kerja. Secara singkat, di mana seseorang percaya bahwa nasib mereka ada ditangan mereka sendiri menurut (Sugihanawati, 2019) Menurut (Schultz, 2022), *locus of control* internalnya seperti kerja keras, memiliki inisiatif yang besar, senantiasa mencari solusi, selalu berpikir seefisien mungkin, dan selalu menyadari bahwa individu harus bekerja keras untuk berhasil. *Locus of control eksternal* ialah personal telah memiliki *locus of control* eksternalnya cukup tinggi sehingga seseorang mudah putus asa serta menyerah ketika suatu masalah sulit muncul, tipe seseorang seperti ini melihat masalah yang datang sebagai ancaman. Dalam Penelitian (Schultz, 2022) Indikator *locus of control* yaitu:

1. Seluruh yang dicapai individu adalah hasil usahanya sendiri
2. Kesuksesan individu melalui kerja keras
3. Individu tidak mendapatkan keberuntungan
4. Kegagalan yang dialami individu karna perbuatan sendiri

### 2.2 Persepsi Dukungan Organisasi

(Rinda & Muzakki, 2021) POS didefinisikan sebagai dukungan yang diberikan oleh suatu organisasi yang mampu menelaah dan menonjolkan persepsi pegawai yang memberikan dukungan sesuai standar yang berlaku, serta harapan pegawai pada instansi. Menurut (Sabir et al., 2020) mengemukakan bahwasanya perspektif dukungan organisasi dipandang bagaikan kebutuhan dasar organisasi karena memastikan dan memperkuat fungsi kontrol dan menuntun pegawai untuk melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut (Ludiya, 2017) dukungan organisasi diketahui berperan substansial dalam memotivasi pegawai dan mengakomodasi pegawai dalam pelaksanaannya. Pendapat pegawai tentang instansi tercermin dari bagaimana instansi menghargai kerja keras pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai, yang artinya mereka didukung oleh organisasi (Gunawan et al., 2018). Menurut penelitian (Eisenberger dkk, 2002) dalam (Hasna Aghnia Nabila, 2020) Indikator persepsi dukungan organisasi yakni:

1. Organisasi menghormati segala upaya dari pegawai

2. Organisasi menghormati upaya lebih besar dari pegawai
3. Organisasi menanggapi keluhan pegawai
4. Organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawainya
5. Menyelenggarakan dukungan bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja.
6. Organisasi menunjukkan perhatian besar kepada pegawai

### 2.3 Keterikatan Pegawai

Keterikatan pegawai sangat penting bagi instansi dan juga salah satu faktor kunci kesuksesan instansi (Chiemeeke et al., 2019). Keterikatan pegawai, menurut (Katili, P. B., Wibowo, W., 2021), adalah sejauh mana pegawai dapat berpartisipasi penuh dalam bekerja dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara sebaik mungkin dan berpartisipasi baik secara fisik maupun mental dalam pekerjaannya. Pegawai akan memiliki rasa keterikatan mampu menunjukkan pola pikir positif, berorientasi pada pekerjaan yang didorong oleh antusiasme, yang dapat mengurangi kecenderungan pegawai untuk melakukan pelanggaran dalam bekerja, terutama mereka yang tidak merasa terikat dalam pekerjaannya akan lebih mau mempelajari informasi baru dan masalah sehingga pegawai terikat. Mampu menerapkan inovasi dan keterampilan untuk mencapai kesuksesan dan prestasi ditempat kerja (Ahakwa et al., 2021). Keterikatan pegawai merupakan sikap psikologis yang positif terhadap pegawai untuk memperkuat kondisi kerja sehingga instansi dapat merasakan efektivitas pekerjaannya dan berkontribusi dalam peningkatan produktivitas perusahaan (Sarinah et al., 2018). Indikator keterikatan pegawai berdasarkan (Carmona-Halty et al., 2019) yaitu:

1. Energi dalam bekerja
2. Kemauan untuk berusaha
3. Antusiasme dalam bekerja
4. Merasakan inspirasi dari pekerjaan
5. Ketekunan dalam bekerja
6. Kesenangan dalam bekerja
7. Kebanggaan atas pekerjaan
8. Konsentrasi tinggi saat bekerja
9. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan

### 2.4 Perilaku Kerja Proaktif

Menurut (Zuberi & Khattak, 2021) perilaku proaktif mengacu pada sejauh mana individu secara aktif memperbaiki situasi mereka. kepribadian proaktif dikonseptualisasikan sebagai ekspresi kepribadian yang menggambarkan perbedaan kemampuan seseorang untuk mendominasi lingkungan kerja melalui tindakan. (Ahmad et al., 2021). Menurut (Otto et al., 2019), Perilaku kerja proaktif dianggap penting untuk kesuksesan instansi karena perilaku kerja proaktif adalah pendorong inovasi pegawai. Selain itu, perilaku kerja proaktif juga menjadi faktor yang memotivasi pegawai untuk mampu beradaptasi dalam lingkungan yang fleksibel, semakin kompetitif dan kompleks. Menurut (Frese, 1997) dalam (Hasna Aghnia Nabila, 2020) indikator perilaku kerja proaktif sebagai berikut:

1. Pendekatan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Inisiatif dalam pendidikan
3. Mengatasi hambatan
4. Self – reported
5. Inisiatif dalam pekerjaan

### 2.5 Kinerja Pegawai

Secara konvensional, kinerja mengacu pada ancaman seseorang yang dapat mempengaruhi ancaman terhadap visi, misi, sasaran, dan tujuan instansi (Fajilan et al., 2021). Kinerja ialah totalitas kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sudah dituntaskan pegawai untuk melakukan pekerjaannya, pekerjaan merupakan tanggungan pekerjaan yang dipasrahkan organisasi kepada pegawainya (Anggraini et al., 2021) Dalam organisasi, kinerja pegawai penting karena ketika pegawai melakukan secara optimal, organisasi mampu memperoleh kinerja organisasi yang lebih baik (Al-Omar et al., 2019). Menurut (Noviardy, A., & Aliya, 2020), kinerja adalah perilaku seseorang, untuk menentukan hasil pekerjaannya dengan melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam instansi dengan norma dan persyaratan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan (Aji, 2020), kinerja (*performance*) berarti sebagai keberhasilan yang dicapai oleh seseorang

yang berprestasi dalam sebuah pekerjaan. Keberhasilan yang dimaksud tidak dapat dibandingkan dalam hal skala semua orang, tetapi hasil yang diperoleh seseorang. Performa lebih tinggi berarti dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas atau kualitas tingkat penyelesaian yang tinggi dari beberapa tugas telah diberikan kepada pegawai. Indikator Kinerja Pegawai Dalam (UU Nomor 5 Tahun 2014) yaitu:

1. Sasaran Kerja (SK)
  - a) Kuantitas
  - b) Kualitas
  - c) Biaya
  - d) Kompeten
2. Perilaku Kerja (PK)
  - 1) Pelayanan
  - 2) Komitmen
  - 3) Kepentingan Dinas
  - 4) Motivasi
  - 5) Kepemimpinan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan obyek kantor DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah di Jalan Bongsari, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah yang berjumlah 101 orang pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana informasi diperoleh dari teknik survey dengan menggunakan kuesioner. Instrumen diuji dengan menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas dan cronbach alpha untuk menguji reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 24.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini berhasil memperoleh sebanyak 101 partisipasi dari responden. Berdasarkan 101 responden yang mengisi kuisisioner mencantumkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan tingkat masa kerja. Responden memperlihatkan bahwa lebih dari setengah pegawai ialah perempuan yakni terdapat 67 pegawai atau 67,33% dan sisanya sebanyak 33 orang pegawai laki-laki (32,67%). Mayoritas responden memiliki usia 26-30 tahun dan 36-40 tahun yang keduanya sama-sama terdiri dari 20 orang atau 19,80%. Maka dari itu umur/usia pegawai termasuk golongan usia produktif, sedangkan usia yang paling sedikit adalah mereka yang berada pada rentang 20-25 tahun yang hanya sebanyak 7 orang pegawai (6,93%). Berdasarkan latar belakang pendidikan responden terbanyak ialah jenjang S1 terdapat 54 pegawai atau 53,47% selanjutnya S2 yakni 24 pegawai atau 23,76%, dan yang terendah adalah mereka yang berpendidikan S3 yaitu sebanyak 5 orang pegawai (4,95%). Namun demikian secara umum jenjang pendidikan paling banyak ialah pegawai dengan pendidikan tinggi (S1-S3) yaitu sebanyak 94 orang pegawai (93,01%). Masa kerja responden terbesar ialah dibawah 5 tahun yakni terdapat 39 pegawai atau 38,61% dilanjutkan oleh responden yang sudah bekerja selama lebih dari 20 tahun yaitu terdapat 19 pegawai atau 18,81%. Oleh karena itu, masa kerja pegawai cenderung masih relatif baru.

#### Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor. Nilai loading > 0,40, maka menunjukkan kuesioner tersebut dikatakan **valid**. Hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS versi 24. Menunjukkan bahwa ada 1 item untuk variabel keterikatan pegawai yang tidak valid, sehingga tidak diikutkan pada analisis berikutnya dan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Item	Loading	Keterangan
1	<i>Locus of Control</i>		
	x1.1	0.835	Valid
	x1.2	0.873	Valid
	x1.3	0.544	Valid
	x1.4	0.694	Valid

No	Variabel/Item	Loading	Keterangan
2	Persepsi Dukungan Organisasi		
	x2.1	0.761	Valid
	x2.2	0.760	Valid
	x2.3	0.803	Valid
	x2.4	0.835	Valid
	x2.5	0.839	Valid
	x2.6	0.853	Valid
3	Keterikatan Pegawai		
	Z1.1	0.590	Valid
	Z1.2	0.749	Valid
	Z1.3	0.667	Valid
	Z1.4	0.558	Valid
	Z1.5	0.760	Valid
	Z1.6	0.767	Valid
	Z1.7	0.679	Valid
	Z1.8	0.543	Valid
4	Perilaku Kerja Proaktif		
	Z2.1	0.715	Valid
	Z2.2	0.719	Valid
	Z2.3	0.705	Valid
	Z2.4	0.599	Valid
	Z2.5	0.812	Valid
5	Kinerja Pegawai		
	y.1	0.801	Valid
	y.2	0.820	Valid
	y.3	0.659	Valid
	y.4	0.739	Valid
	y.5	0.762	Valid
	y.6	0.772	Valid
	y.7	0.677	Valid
	y.8	0.756	Valid
	y.9	0.749	Valid

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa tidak semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai loading yang lebih besar dari 0,4 karena 1 indikator menunjukkan nilai di bawah 0,4.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilaksanakan supaya memperoleh data yang reliabel. Berikutnya uji realibilitas pada pengujian ini mempergunakan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), yang mana apabila  $\alpha > 0,70$  maka kuesioner dinyatakan konsisten atau reliabel (Imam Ghozali, 2001).

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cut off	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,733	> 0,70	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0,883	> 0,70	Reliabel
Keterikatan Pegawai	0,811	> 0,70	Reliabel
Perilaku Kerja Proaktif	0,746	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,895	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Perolehan uji reliabilitas diatas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Alpha >0,70 maka bisa diartikan bahwa seluruh konsep pengukur setiap variabel dari kuesioner ialah reliabel. Maka berikutnya setiap item konsep variabel tersebut dapat dijadikan alat ukur.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Perolehan pengujian diatas memperlihatkan bahwa nilai VIF dari seluruh variabel bebas mempunyai nilai <10. Maka bisa diartikan bahwa variabel-variabel penelitian tidak memperlihatkan adanya gejala multikolinieritas pada model regresi. Pada model 1 dan 2 tidak diperlukan uji multikolinieritas sebab hanya memiliki 1 variabel bebas. Supaya mengetahui ada atau tidak gejala heterokedastisitas bisa dilaksanakan melalui penggunaan uji Glejser. Berdasarkan perolehan uji Glejser pada model 1 memperlihatkan tidak terdapat variabel yang signifikan pada nilai mutlak residual model. Maka bisa diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi 1. Berdasarkan perolehan uji Glejser pada model 2 memperlihatkan tidak terdapat variabel yang signifikan pada nilai mutlak residual model. Maka bisa diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi 2. Berdasarkan perolehan uji glejser pada model 3 memperlihatkan tidak terdapat variabel yang signifikan pada nilai mutlak residual model. Maka bisa diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipergunakan pada pengujian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Analisis Regresi 1

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui analisis jalur melalui penggunaan pendekatan OLS. Data yang diperoleh diolah dengan SPSS 24 memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Persamaan Regresi Linear 1

Variabel	Model 1: Dependent Variabel = Keterikatan Pegawai				
	b	SE	Beta	t	sig
(Constant)	40.268	1.470		27.384	0.000
Locus of Control	0.358	0.075	0.433	4.780	0.000
F	22,844				
Sig F	0,000				
Adj R <sup>2</sup>	0,179				

Sumber: Hasil analisis Model 1

Model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z_1 = a_1 + b_1X_1 + e_1$$

$$Z_1 = 0,433 X_1 + e_1$$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi *Locus of Control* memiliki arah positif terhadap Keterikatan pegawai yang berarti bahwa Locus of Control internal yang lebih baik akan meningkatkan keterikatan pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,780 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Pada tabel 4.17 ditunjukkan nilai adjusted R<sup>2</sup> pada model regresi 1 diperoleh sebesar 0,179 yang artinya 17,9% variasi dari keterikatan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen *Locus of Control*, sedangkan sisanya sebesar 82,1% keterikatan pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

#### Analisis Regresi 2

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS 24 memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear 2

Variabel	Model 2: Dependent Variabel = Perilaku Kerja Proaktif				
	b	SE	Beta	t	sig
(Constant)	20.297	1.285		15.795	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi	0.281	0.040	0.573	6.959	0.000

F	48,425
Sig F	0,000
Adj R <sup>2</sup>	0,322

Sumber: Hasil analisis Model 2

Model persamaan 2 adalah sebagai berikut:

$$Z_2 = a_1 + b_3X_2 + e_2$$

$$Z_2 = 0,573 X_2 + e_2$$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Persepsi Dukungan Organisasi memiliki arah positif terhadap Perilaku Kerja Proaktif yang berarti bahwa Persepsi Dukungan Organisasi yang lebih baik akan meningkatkan Perilaku Kerja Proaktif. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,959 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa Persepsi Dukungan Organisasi yang lebih baik akan meningkatkan Perilaku Kerja Proaktif. Pada tabel 4.18 ditunjukkan nilai adjusted R<sup>2</sup> pada model regresi 2 diperoleh sebesar 0,322 yang artinya 32,2% variasi dari Perilaku Kerja Proaktif dapat dijelaskan oleh variabel independen Persepsi Dukungan Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 67,8% Perilaku Kerja Proaktif dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

### Analisis Regresi 3

Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan SPSS 24 memberi nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut.

Tabel 5. Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear 3

Variabel	Model 3: Dependent Variabel = Kinerja Pegawai				
	b	SE	Beta	t	sig
(Constant)	4.688	4.969		0.943	0.348
Locus of Control	0.216	0.079	0.182	2.735	0.007
Persepsi Dukungan Organisasi	0.184	0.094	0.203	1.955	0.053
Keterikatan Pegawai	0.454	0.155	0.316	2.926	0.004
Perilaku Kerja Proaktif	0.543	0.141	0.294	3.855	0.000
F	49.295				
Sig F	0.000				
Adj R <sup>2</sup>	0,659				

Sumber: Hasil analisis Model 3

Model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = a_3 + b_2X_1 + b_4X_2 + b_5Z_1 + b_6Z_2 + e_3$$

$$Y = 0,182 X_1 + 0,203 X_2 + 0,316 Z_1 + 0,294 Z_2$$

Berdasarkan model 3 tersebut diatas menunjukkan bahwa keempat koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

1. Koefisien regresi standar variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 3 diperoleh hasil sebesar 0,182. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Locus of Control* internal yang lebih besar akan meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,735 dengan signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Koefisien regresi standar variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 3 diperoleh hasil sebesar 0,203. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,955 dengan signifikansi sebesar 0,053. Nilai signifikansi hasil besar kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa Persepsi Dukungan Organisasi *tidak* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



3. Koefisien regresi standar variabel Keterikatan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 3 diperoleh hasil sebesar 0,316. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,926 dengan signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa Keterikatan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Koefisien regresi standar variabel Perilaku Kerja Proaktif terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh dari Model 3 diperoleh hasil sebesar 0,294. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Perilaku Kerja Proaktif* yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,855 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa Perilaku Kerja Proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai adjusted R<sup>2</sup> pada model regresi 3 diperoleh sebesar 0,659 yang artinya 65,9% variasi dari Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen *Locus of Control*, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Pegawai dan Perilaku Kerja Proaktif, sedangkan sisanya sebesar 34,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan penelitian dan pengujian yang dilakukan, Perolehan uji H1 mendapatkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif yang signifikan pada keterikatan pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai dengan *locus of control* yang lebih tinggi akan cenderung mempunyai keterikatan yang lebih tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa responden mempunyai *locus of control* internal sementara mereka tidak menunjukkan locus of control eksternal dan responden setuju dengan memperlihatkan adanya keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan. Perasaan yang sangat mempengaruhi keterikatan pegawai adalah bahwa mereka beranggapan bahwa organisasi mereka memiliki banyak arti pribadi bagi mereka dan akan sangat sulit bagi mereka untuk meningkatkan organisasi mereka sekarang, perihal tersebut memperlihatkan bahwa *locus of control* internal mempunyai korelasi yang signifikan dengan keterikatan pegawai dan hasil ini selaras dengan penelitian Putri et al. (2022).

Perolehan pengujian H2 mendapatkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Perihal tersebut berarti bahwa pegawai dengan *internal locus of control* yang lebih tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang bekerja sudah menyadari nilai penguatan keyakinan mereka bahwa mereka dapat mengontrol peristiwa dan kejadian dalam hidup mereka, yang berhubungan dengan tugas pekerjaan mereka. LOC dapat membantu individu menghasilkan hasil psikologis dan ekonomi dari kinerja pekerjaan yang lebih baik. Perolehan tersebut selaras dengan penelitian dari Silvius Battu & Susanto (2022).

Perolehan pengujian H3 mendapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada 5% pada dua arah namun signifikan pada 1 arah. Hal ini berarti bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan organisasi yang lebih besar akan cenderung memiliki perilaku kerja proaktif yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang menganggap bahwa organisasi mereka sangat menghargai kontribusi mereka di tempat kerja dan peduli dengan kesejahteraan mereka lebih cenderung untuk bertindak secara proaktif terhadap organisasi mereka misalnya dengan mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi pada literatur dukungan organisasi yang dirasakan dengan mengidentifikasi konsekuensi positif baru dari dukungan organisasi yang dirasakan bagi organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini memperluas literatur mengenai proaktivitas dan menanggapi hasil penelitian dari beberapa penelitian untuk mengklarifikasi kondisi yang berkontribusi terhadap perilaku proaktif pegawai dimana menunjukkan bahwa faktor organisasi dan, khususnya, budaya organisasi yang mendukung cenderung secara positif mempengaruhi kinerja proaktif karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian empiris dari Wu & Parker (2017) dan Hasna Aghnia Nabila (2020), Persepsi dukungan organisasi secara positif terkait dengan konteks-spesifik seperti pemecahan masalah spontan, inovasi, dan mengangkat isu kesetaraan gender atau lebih bentuk umum dari proaktivitas pegawai. Namun demikian, ada kemungkinan bahwa hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku proaktif terhadap organisasi mungkin juga terjadi pada arah sebaliknya dimana mungkin bahwa pegawai proaktif akan menemukan lebih banyak dukungan dari organisasi mereka karena mereka mencari untuk lebih banyak dukungan organisasi melalui perilaku proaktif

mereka. Di sisi lain, mungkin saja organisasi mereka memberi mereka lebih banyak dukungan karena ada yang sangat proaktif dan mencoba menyarankan cara baru untuk membantu organisasi mereka.

Perolehan pengujian H4 mendapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan organisasi yang lebih besar tidak langsung berdampak pada kinerja mereka yang lebih tinggi. Analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja secara signifikan tidak sepenuhnya dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Hal ini kurang sejalan dengan literatur, karena kinerja atas suatu pekerjaan tidak hanya membutuhkan dukungan organisasi yang merupakan bentuk motivator eksternal namun juga memerlukan motivator dan kondisi internal diri pegawai maupun kemampuan individu yang barangkali lebih besar dibanding dukungan organisasi itu sendiri. Dengan demikian Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Sabir et al (2020) maupun (Astaginy et al. (2022). Studi ini juga memberikan bukti, bahwa persepsi dukungan organisasi, akan bisa meningkatkan kinerja pegawai, melalui pembentukan perilaku proaktif para pegawai. Dengan kata lain bahwa perilaku proaktif para pegawai menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja para pegawai.

Perolehan pengujian H5 memperoleh bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Perihal tersebut berarti bahwa pegawai yang mendapatkan Keterikatan pegawai yang lebih besar akan cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Perolehan penelitian ini selaras dengan Ahakwa et al.(2021) yang berpendapat bahwa *job engagement* tinggi mengacu kepada optimalisasi kinerja karyawan, dan karyawan yang merasa berhubungan dengan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka untuk kepentingan organisasi. Selain dukungan teoritis, hasil ini juga memperkuat penelitian sebelumnya dilakukan antara lain oleh Febriani et al. (2022) maupun Wahyuni (2019) yang membuktikan bahwa *work engagement* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada objek yang dipelajari.

Perolehan pengujian H6 mendapatlan bahwa Perilaku kerja proaktif berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Perihal tersebut memperlihatkan bahwa pegawai dengan Perilaku kerja proaktif yang lebih tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Perilaku proaktif mengacu pada perilaku yang dimulai dari diri pegawai di tempat kerja yang melampaui peran dan bertujuan untuk membawa perubahan dalam melihat masalah masa depan dalam organisasi. Karena itu dapat diekspresikan secara efektif dengan cara yang kompetitif, yang dinamis dan perubahan, perilaku proaktif diinginkan oleh organisasi. Perilaku proaktif berarti kecenderungan untuk secara aktif mengubah lingkungannya, di mana beberapa orang melihat peluang, bertindak dan menanggung perubahan yang signifikan (Al Khemeiri et al., 2020) perihal tersebut memperlihatkan bahwa karyawan yang termotivasi secara proaktif, melalui inisiatif dan dorongan mereka untuk unggul akan bisa menciptakan kinerja yang lebih baik dan memberikan keunggulan kompetitif yang unik bagi organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Anggayani & Hartawan (2019).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dapat diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. *Locus of control* menjadi faktor yang terkuat pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini ditemukan bahwa khususnya *Locus of control* internal yang akan mampu menciptakan peningkatan kinerja secara langsung.
2. Faktor terkuat kedua adalah dari Persepsi dukungan organisasi yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif dari para pegawai, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini dapat dikatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja mereka, melalui penciptaan perilaku kerja proaktifnya.
3. *Locus of control* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penciptaan keterikatan pegawai, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini dapat dikatakan bahwa *Locus of control* internal akan meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan keterikatan pegawai.
4. Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

## Saran

DP3AP2KB sebaiknya lebih mampu meningkatkan *locus of control* dengan memberikan semangat motivasi kepada pegawai untuk para pegawai agar berusaha melaksanakan tugas yang dibebankan dan mampu menyelesaikan dengan memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugasnya. Hal-hal lain yang bisa dilakukan oleh pihak manajemen/para atasan DP3AP2KB adalah meningkatkan dalam dukungan organisasi yaitu memberikan penghargaan/pujian ataupun bentuk apresiasi lain bagi suatu keberhasilan/prestasi yang bisa ditunjukkan para pegawai, yang diucapkan secara langsung terhadap pegawai, sehingga diharapkan akan menjadikan pegawai merasa lebih dihargai oleh atasan atau pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 1–13.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A. S., Wolfram Cox, J., & Kaleem, A. (2021). Managing bullying in the workplace: a model of servant leadership, employee resilience and proactive personality. *Personnel Review*, 50(7), 1613–1631. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0470>
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4–5), 285–300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Amlia, D., Susanti, N., & Sari, N. I. (2021). The Influence of Organizational Culture and Locus of Control on Employees Performance at Agriculture Department of South Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(4), 408–414. <https://doi.org/10.53697/emak.v2i4.186>
- Anggayani, L., & Hartawan, I. G. M. . (2019). The Relationship Between Self Reliance, Proactive Attitude, and Optimism with Coping Stress. *Bisma The Journal of Counseling*, 3(2), 74–81.
- Anggraini, A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. (2021). The Influence of Work Environment and Perceived Organizational Support on the Employee Performance of PT Y in Surabaya with Employee Engagement as an Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 35–51. <https://doi.org/10.29138/je.v21i1.132>
- Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto, & Fitri Kumalasari. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Proceedings of the 1st Indonesian Annual Conference Series, 1, 2022(2014)*, 66–73.
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht work engagement scale for students (UWES-9S): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a chilean sample of undergraduate university students. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Chiemeke, K. C., Bt Ashari, H., & Bt Muktar, S. N. (2019). Investigating the Impact of Organizational Policy Towards Quality of Work Life on Employee Engagement in Manufacturing Company Nigeria. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 141–152. <https://doi.org/10.2478/ejes-2018-0047>
- Deskarfi, D., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Oku. *Kolegial*, 8(2), 203–219. <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/133>
- Fajilan, L. F., Acosta, R. A. S., Ajesta, A. C., & ... (2021). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement, Leadership Style, and Work Performance of Laboratory Workers in Selected Clinical Laboratories in .... *International Journal Of Progressive Research In Science And Engineering*, 2(9), 105–114. <https://journals.grdpublications.com/index.php/ijprse/article/view/433>
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19. <https://doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
- Hasna Aghnia Nabila, I. R. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). 22(3), 2256–2262. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Otto, M. C. B., Hoefsmit, N., van Ruysseveldt, J., & van Dam, K. (2019). Exploring proactive behaviors of employees in the prevention of burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 13–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203849>
- Pradiningtyas, T. E., & Lukiastruti, F. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Locus of Control dan Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Ekonomi. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9274>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Putri, \*, Ramadhan, D., Ramadhan, P. D., & Anggarani, A. (2022). Pengaruh Locus of Control Dan Perilaku Inovatif Terhadap Work Engagement Melalui Self-Efficacy. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 1(4), 103–114.
- Rinda, A., & Muzakki, P. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2020). *Effect of Self-Leadership , Perceived Organizational Support , Proactive Personality , Supervisor Support on Work Engagement at PT . Sinar Sosro Bekasi Branch*. 5(2), 2210–2219.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>
- Sarinah, Maruf, A., & Prasadja, R. (2018). The Effect Of Work Autonomy, Self-Efficacy And Work Engagement Towards Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 6(2), 31–44. <http://ijecm.co.uk/>
- Schultz. (2022). Pengaruh Kepribadian Individu Dan Locus OfControl Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) Cinta Manis Baru. *Jurnal.Univpgrri-Palembang.Ac.Id/Index.Php/Ekonomika/Index*, 509–519.
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- Sri Juliati, L. (2021). Pengaruh Proaktif Behavior Dan Change Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating Studi Perusahaan Jasa Ekspor Impor Pt Sarana Lintas Caraka. 24(1), 2502–6690.
- Sriathi, A. (2022). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado *Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance Of Hotel Employees Gran Puri Manado*. 10, 639–647.
- .Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Persepsi Dukungan Organisasi , dan Kompatibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *Dinamika Governance: Jurnal ...*, 11(2), 364–379. <http://www.ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/2805>
- Zuberi, M. A., & Khattak, A. (2021). Impact of proactive personality and leader member exchange on innovative work behavior: a job design perspective. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 664–683. <https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2020-0251>