

## *The Influence of Incentives, Locus of control, and Self-efficacy on Employee Performance Effectiveness at PT Harapan Sejahtera Karya Utama Candi Sidoarjo*

### **[Pengaruh Insentif, Locus of control, dan Efikasi diri terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Candi Sidoarjo]**

Fajar Mahendra<sup>1)</sup>, Dewi Andriani <sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the partial influence of Locus of Control on self-efficacy incentives on the effectiveness of employee performance job satisfaction on self-efficacy. with the population of employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama has 69 employees. This study uses a sampling technique using a total sampling technique with a total of 69 respondents. Data analysis techniques used are primary data obtained from questionnaires that are distributed, while secondary data are sourced from articles, journals, and books that are references to this research. Based on the results of the study, it was found that Locus of Control has a positive and significant influence on the effectiveness of employee performance of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama . Incentives have a positive and significant influence on the effectiveness of employee performance PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Job satisfaction has a positive and significant influence on the self-efficacy of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. In addition, in this context Locus of Control, incentives and job satisfaction simultaneously also proved to have a significant influence on the effectiveness of employee performance PT. Hope Of Success).*

**Keywords -** *Intensive change, locus of control, employee performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Locus of Control pada insentif efikasi diri terhadap efektivitas kinerja karyawan kepuasan kerja pada efikasi diri. dengan populasi karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 69 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan, sedangkan data sekunder bersumber dari artikel, jurnal, dan buku-buku yang menjadi referensi dari penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Locus of Control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan PT. Selain itu, dalam konteks ini Locus of Control, insentif dan kepuasan kerja secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama).*

**Kata Kunci –** *Efikasi diri, intensif, locus of control, kinerja karyawan*

## **I. PENDAHULUAN**

Pendahuluan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri merupakan proses perencanaan pada mengatur asal daya insan yg terdapat, supaya asal daya insan yg dimiliki bisa dimanfaatkan & dipakai menggunakan baik, sebagai akibatnya asal daya insan yg dipakai & dipelihara permanen bekerja menggunakan kualitas yg permanen atau bertambah. Fenomena yg terjadi dalam ketika ini tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu perkembangan terkini memandang SDM bukan menjadi asal daya belaka, melainkan lebih berupa kapital atau aset bagi institusi atau organisasi. Saat ini SDM dicermati bukan sekedar menjadi aset utama, namun aset yg bernilai & bisa dilipatgandakan, lalu bisa dikembangkan. SDM pula bisa dipakai menjadi investasi atau aset pada suatu organisasi. Akan namun ketika ini poly para karyawan pada suatu perusahaan atau anggota pada suatu organisasi nir mengelola asal daya insan yg mereka miliki menggunakan baik & maksimal. Misalnya, pada suatu perusahaan terdapat karyawan baru. Lantaran semenjak awal beliau nir diperkenalkan menggunakan budaya perusahaan tersebut, maka beliau akan bekerja menggunakan apa yg beliau memahaminya saja, sedikit nir sinkron menggunakan perencanaan & tujuan yg akan dicapai sang perusahaannya tersebut, sebagai akibatnya terdapat gangguan pada mencapai tujuan yg perusahaan inginkan.

Manajemen asal daya insan (SDM) adalah factor yg sebagai awal kunci supaya menerima kinerja terbaik, dikarenakan bisa menangani sebuah keterampilan & keahlian. Manajemen asal daya insan ini pula memiliki kewajiban guna buat membentuk konduite yg aman seseorang karyawan supaya menerima kinerja yg terbaik. Manusia pula menjadi unsur yg krusial & absolut buat dianalisis kemudian dikembangkan. Waktu, energi & kemampuannya bisa dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi juga kepentingan individu. Hubungan manajemen menggunakan asal daya insan, adalah proses bisnis pencapaian tujuan melalui kolaborasi menggunakan orang lain. Hal tadi menampilkan pemanfaatan daya yg bersumber berdasarkan orang lain buat mencapai sebuah tujuan. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan pada melaksanakan tugas yg sebagai sasaran buat diselesaikan. Usaha yg dilakukan buat melakukan evaluasi kinerja sebagai hal yg krusial menggunakan mengetahui pengukuran kinerja yg sempurna. Menurut mangku negara AP kinerja merupakan output yg dicapai buat seseorang karyawan pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. Globalisasi waktu ini yg semakin maju sudah berakibat lingkungan usaha tumbuh begitu cepat & berkembang menggunakan sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut setiap perusahaan menaruh yg terbaik pada rakyat guna buat menjadi pengguna barang atau jasa. Dalam menghadapi persaingan pada era global, perusahaan dituntut buat bekerja lebih efisien & efektif. Salah satu komponen suatu organisasi merupakan adanya asal daya insan yg terlatih & terdidik menggunakan baik. Sumber daya insan (SDM) adalah penentu bagi terciptanya efesiensi & efektifitas produksi yg bisa membuat pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya perusahaan membutuhkan karyawan menjadi asal daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, perusahaan wajib selalu memperhatikan kepuasan kerja dalam setiap asal daya insan yg dimilikinya. apabila perusahaan nir memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan nir akan bekerja secara optimal & berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Tetapi poly perusahaan yg kurang memperhatikan kebutuhan & hasrat karyawannya, sebagai akibatnya kepuasan kerja karyawan menurun

Menurut [1] Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Perkembangan sektor industri pada Indonesia yg mengalami pasang surut sebagai krusial buat merumuskan kebijakan yg sanggup mendorong peranan sektor industri pada pembentukan PDB (Produk Domestik Bruto). [2]. Salah satu industri manufaktur yg terus berkembang merupakan industri plastik. Industri plastik adalah sektor industri yg krusial & sangat terkait menggunakan industri-industri lain [3]. Di zaman kini kehidupan insan nir sanggup tanggal berdasarkan bahan plastik. Hampir seluruh barang yg terdapat pada lebih kurang kita memiliki bahan yg dari berdasarkan plastik. Plastik adalah material yg baru secara luas dikembangkan & dipakai semenjak abad ke-20 yg berkembang secara luar biasa penggunaannya berdasarkan hanya beberapa ratus ton dalam tahun 1930-an, sebagai 150 juta ton/tahun dalam tahun 1990-an & 220 juta ton/tahun dalam tahun 2005 Industri plastik khususnya pada Indonesia, berpotensi buat dikembangkan lantaran didukung sang peningkatan konsumsi & penggunaan banyak sekali jenis produk plastik, diantaranya kemasan, komponen otomotif juga elektronik, dan banyak sekali macam penggunaan lainnya. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) terus mendorong pengembangan industri hilir plastik lantaran mempunyai potensi pasar yg besar, baik pada pada juga luar negeri, Potensi berdasarkan konsumsi produk semangat kerja. Setiap badan bisnis membutuhkan semangat kerja yg tinggi, yg diantaranya ditimbulkan sang penyediaan aktivitas kenaikan pangkat yg objektif. Promosi ini buat memastikan stabilitas kepegawaian, & diterapkan pada karyawan secara fundamental & sempurna saat dan evaluasi yg jujur.

Ada juga fenomena yang ditemukan d PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yatu dimana perusahaan mengalami suatu kecelakaan kerja berupa kebakaran yang tepatnya pada tanggal 20 Maret 2005 merupakan salah satu bentuk fenomena keselamatan kerja yang menjadi perhatian penting bag perusahaan, dan juga terdapat fenomena motivasi dan kedisiplinan dimana tingkat kehadiran dari karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebagai berikut:

**Tabel 1** Data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan di PT. Harapan Kesejahteraan Karya Utama Periode 2018 s/d 2020

Kriteria	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
zn ()	30	42	55
Sakt (S)	5	15	27
Jumlah Har Kerja	310	280	261
Jumlah karyawan	150	40	32
Presentase Keterlambatan	11,5%	18,3%	35,4%

Sumber : Data Rekapitulasi Keterlambatan PT. Harapan Kesejahteraan Karya Utama per 2018 s/d 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu 2018 dengan tingkat presentase keterlambatan sebesar 11,5%, pada tahun 2019 dengan tingkat presentase keterlambatan sebesar 18,3%, serta pada tahun 2020 dengan tingkat presentase keterlambatan sebesar 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan dalam tiga tahun terakhir sangat rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih perlu diperhatikan.

## II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut [11] menyatakan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Objek yang dilakukan penelitian yaitu berlokasi di Jl. Cendrawasih, Dusun Minggir, Larangan, Kec Candi Kabupaten Sidoarjo. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja yang berjumlah 69 orang, dengan menggunakan pengambilan sampel total sampling, data primer yang diperoleh dari kuisioner yang di sebar, sedangkan data sekunder bersumber dari artikel, jurnal dan buku-buku yang menjadi referensi penelitian ini. Analisa data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	41	75%
Perempuan	26	25%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 41 orang yang menghasilkan presentase sebesar 75%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 26 orang dengan presentase sebesar 25%. Sementara itu, untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan hasil sebagai berikut

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
S1	34	43%
D3	10	20%
SMA	16	37%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 16 orang yang menghasilkan presentase sebesar 37%. Selain itu terdapat responden berpendidikan D3 berjumlah 10 orang dengan presentase sebesar 20%, untuk responden berpendidikan S1 berjumlah 34 orang dengan presentase sebesar 37%. Selain itu, untuk karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan hasil sebagai berikut

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Responden	Presentase
Karyawan Tetap	45	78%
Pegawa Harian Lepas	24	22%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Karyawan harian lepas dengan jumlah sebanyak 24 orang yang menghasilkan presentase sebesar 22%. Sedangkan responden Karyawan tetap berjumlah 45 orang dengan presentase sebesar 78%.

## Analisa Statistik

### Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [35]. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , begitupun sebaliknya nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner dianggap tidak valid.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0,822	0,176	Valid
	X1.2	0,587	0,176	Valid
	X1.3	0,613	0,176	Valid
	X1.4	0,687	0,176	Valid
Locus Of Control (X2)	X2.1	0,803	0,176	Valid
	X2.2	0,709	0,176	Valid
	X2.3	0,739	0,176	Valid
	X2.4	0,760	0,176	Valid
Efikasi Diri (X3)	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
	X3.4	0,786	0,176	Valid
Efektivitas kinerja karyawan (Y)	Y1	0,823	0,176	Valid
	Y2	0,656	0,176	Valid
	Y3	0,716	0,176	Valid
	Y4	0,673	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari data yang terdapat pada tabel 5, semua item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,176) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda [36]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [37]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

1.	Variabel	2.	Cronbach's Alpha	3.	Taraf Signifikansi	4.	Keterangan
	Insentif (X1)	5.	0,936	6.	0,60	7.	<i>Reliabel</i>
	Locus Of Control (X2)	8.	0,914	9.	0,60	10.	<i>Reliabel</i>
	Efikasi Diri (X3)	11.	0,921	12.	0,60	13.	<i>Reliabel</i>
	Efektivitas kinerja karyawan (Y)	14.	0,887	15.	0,60	16.	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak boleh bias [36], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model Variabel	Coefficients <sup>a</sup>		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Insentif (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinearitas
Locus Of Control (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Bekerja (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8, diketahui dari Insentif (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,447 dan nilai VIF sebesar 2,236. Locus Of Control (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,425 dan nilai VIF sebesar 2,354. Efikasi Diri (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,362 dan nilai VIF sebesar 2,765. Dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Insentif (X1)	,796	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Locus Of Control (X2)	,454	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Efikasi Diri (X3)	,748	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Insentif (X1) adalah 0,796 (>0,05), nilai signifikansi untuk Locus Of Control (X2) adalah 0,454 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk Efikasi Diri (X3) adalah 0,748 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Insentif (X1), Locus Of Control (X2) dan Efikasi Diri (X3) terhadap Efektivitas kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,416	1,809			6,310	,000
Insentif (X1)	,206	,065	,258		3,180	,002
Locus Of Control (X2)	,296	,067	,371		4,451	,000
Efikasi Diri (X3)	,267	,072	,333		3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 6 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri diabaikan, maka nilai Efektivitas kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,416.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Insentif (X1) adalah positif, yaitu 0,206. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Insentif (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka Efektivitas kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,206.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Locus Of Control (X2) adalah positif, yaitu 0,296. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Locus Of Control (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka Efektivitas kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,296.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Efikasi Diri (X3) adalah positif, yaitu 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Efikasi Diri (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka Efektivitas kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Dalam penelitian ini nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,979 dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

**Tabel 11.** Hasil Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
Insentif (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
Locus Of Control (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Efikasi Diri (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

#### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Insentif adalah 3,180. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Insentif dan Efektivitas kinerja karyawan .

#### 2. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Locus Of Control adalah 4,451. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Locus Of Control dan Efektivitas kinerja karyawan .

### 3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Efikasi Diri adalah 3,690. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,690 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Efikasi Diri dan Efektivitas kinerja karyawan .

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Namun, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

**Tabel 12.** Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,597	3	657,866	84,385	,000 <sup>b</sup>
1Residual	670,458	103	7,796		
Total	2644,056	106			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 12, ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung} = 84,385$ , yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 2,68$ , dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak atau ( $H_a$ ) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Insentif ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ) dan Efikasi Diri ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan ( $Y$ ). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

**Tabel 13.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,746	,738	2,792

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 13, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,746. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap Efektivitas kinerja karyawan , sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

#### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Insentif memiliki pengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan . Karena Insentif memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Insentif , maka Efektivitas kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [16]; [17] yang menyatakan bahwa Insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan . Dan tidak sejalan dengan penelitian [18]; [19] yang menyatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan .

Insentif dibangun oleh indikator menurut [14], antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Efektivitas kinerja karyawan dibangun oleh indikator menurut [28], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator sikap (*attitude*), hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan sikap Karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

Studi empiris menunjukkan bahwa Insentif Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung Efektivitas kinerja karyawan pekerjaan. Dengan adanya Insentif yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Insentif sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan individu. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menunjukkan adanya pengaruh antara Insentif dengan Efektivitas kinerja karyawan. Karyawan dengan Insentif yang tinggi akan mempunyai Efektivitas kinerja karyawan yang tinggi.

## 2. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Locus Of Control memiliki pengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan. Karena Locus Of Control perlu dibentuk untuk mendisiplinkan Karyawan dengan dilakukan secara konsisten dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Locus Of Control, maka Efektivitas kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8]; [11]; [13]; [14] yang menyatakan bahwa Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [14]; [15] yang menyatakan bahwa Locus Of Control tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan.

Locus Of Control dibangun oleh indikator menurut [16], antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Efektivitas kinerja karyawan dibangun oleh indikator menurut [1], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan Karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa Locus Of Control Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya Locus Of Control dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi

## 3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan. Karena motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan Karyawan demi meraih prestasi yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Efikasi Diri, maka Efektivitas kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [11]; [18] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [18]; [19] yang menyatakan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan.

Efikasi Diri dibangun oleh indikator menurut [16], antara lain: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, dan waktu dalam menyelesaikan tugas. Efektivitas kinerja karyawan dibangun oleh indikator menurut [14], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan Karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya.

Studi empiris menunjukkan bahwa Efikasi Diri Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan Efektivitas kinerja karyawan nya. Karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Karyawan tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

#### 4. Pengaruh Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri memiliki pengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan karena masing-masing variabel Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan.

Efektivitas kinerja karyawan dibangun oleh indikator menurut [28], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian dapat tercermin dalam dalam tiga variabel yang diteliti. Pada variabel Insentif beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi Efektivitas kinerja karyawan yaitu indikator sikap (*attitude*), apabila sikap Karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Pada variabel Locus Of Control beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi Efektivitas kinerja karyawan yaitu indikator disiplin, apabila Karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja maka akan meningkatkan ketetapan kerja dan kualitas kerja Karyawan . Dan pada variabel Efikasi Diri beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi Efektivitas kinerja karyawan yaitu indikator tanggung jawab, Karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya adalah cerminan dari Efektivitas kinerja karyawan yang memiliki kemandirian. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan Efektivitas kinerja karyawan yang baik dan optimal.

### VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri , dengan adanya Insentif yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Insentif sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan individu.; Locus Of Control Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya Locus Of Control dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Efikasi Diri Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik Efektivitas kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri . Jadi untuk meningkatkan Efektivitas kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama diperlukan Insentif , Locus Of Control dan Efikasi Diri . Dan yang memiliki hubungan paling besar yaitu Locus Of Control terhadap Efektivitas kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua serta dosen pembimbing dan dosen penguji yang sudah membantu saya dalam mengerjakan tugas akhir yang saya buat ini.

### REFERENSI

- [1] K. Ardana, Ni wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [2] V. M. Ling, N. K. Sing, M. L. Voon, M. C. Lo, K. S. Ngui, and N. B. Ayob, "The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia," *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, vol. 2, no. 1, pp. 24–32, 2011, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/215628333>
- [3] A Widjaja Tunggal, *Dasar-dasar Manajemen Kewirausahaan (Entrepreneurial Management)*, Edisi Revisi. Jakarta: Harvarindo, 2021.
- [4] Mangkunegara, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 1, Sep. 2018.
- [5] V. R. & S. N. Devi, "Training & Development – A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness," *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, vol. 1, no. 7, 2012.

- [6] D. Guest, "Human Resource Management And Industrial Relations'," Journal Of Management Studies, vol. 24, 2012.
- [7] B. Bearnard M, and Ronald E Riggio, Transformational Leadership Second Edition, Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- [8] P. S. E. Fitri Juni Puspasari, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta," Jurnal Manajemen, vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] Alfian and Yuda, "Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)," Jurnal Ilmiah Manajemen, 2018.
- [10] Hasibuan and Malayu S.P, Manajemen SDM. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [11] R. A. H. Riswanda Imawan Firdaus, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim," Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, vol. 2, no. 2, pp. 146–155, 2022.
- [12] Danang and Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru, 2012
- [13] A. N. Affidah, V. Dwi, and P. Sari, "Pengaruh Motivasi Dan Tindakan Tidak Aman Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Dalam Masa Giling Shift 3 Pg X Kediri," Jurnal Manajemen, vol. 3, no. 1, 2016.
- [14] M. Ummul Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar," Jurnal Brand, vol. 2, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- [15] T. , A. M. , W. E. , & N. I. Maidarti, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor," Jurnal Manajemen, vol. 16, Apr. 2022.
- [16] D. Jatmika and M. Andarwati, "The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta," Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal, vol. 2, no. 1, 2018.
- [17] S. Aminah, "Pelatihan Editing Photo Dengan Adobe Photosop Di SMA Negeri 3 Pagar Alam. NGABDIMAS," Jurnal Ilmiah, vol. 3, no. 1, Jul. 2020.
- [18] T. Baiti, N. Andayani, and ; Heni Hirawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang," Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, vol. 3, no. 2, 2021.
- [19] S. Indrastuti, "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru Sri Indrastuti 1)," Jurnal Ekonomi KIAT, vol. 32, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- [20] S. I. Sya'baniah, O. Saryono, and E. Herlina, "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)," Fakultas Ekonomi Universitas Galuh, vol. 1, 2019.
- [21] V. A. Kurniawan, "Penerapan Kepribadian Ki Hajara Dewantara Dalam Memerdekakan Pendidikan Di Indonesia," Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa, pp. 2809–5154, 2019.
- [22] Pramudyo and Chrisogonus D, Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta: Percetakan Galang Press, 2017.
- [23] M. Si. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Edisi Pertama., vol. 0233. Jakarta: KENCANA, 2009.
- [24] Robbin and Judge, Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [25] S. P. dan T. A. J. Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [26] Rivai and Basri, Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Gravindo Persada, 2018.
- [27] Singarimbun, Masri, and Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES, 2016.
- [28] Gibson et al, Organisasi dan Manajemen, Edisi Ke Empat. Jakarta: Erlangga, 2012.
- [29] S. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [30] Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta, 2018

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*