



Pengaruh Etos Kerja, *Locus Of Control* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo

Fila Anjaksana¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Umi Rahma Dhany³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh etos Kerja, locus of control dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo yang berjumlah 54 pegawai. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 54 pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Pada penelitian ini ukuran sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah Kuesioner (angket), Dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala likert. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, variabel Locus Of Control (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y).

Kata Kunci : Etos Kerja, Locus Of Control, Beban Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to examine the influence of work ethic, locus of control and workload partially on employee performance at the Probolinggo City General Election Commission. The population in this study were employees of the Probolinggo City General Election Commission. 54 employees. The number of samples in this study was 54 employees of the Probolinggo City General Election Commission. In this study the sample size used a saturated sampling technique. Data collection methods in this research are questionnaires, documentation. The research instrument uses a Likert scale. The data sources used in this research are primary data and secondary data. Data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test, partial test (t test). The results of the research show that the Work Ethic variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), the Locus of Control variable (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) and the Workload variable (X3) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Ethic, Locus of Control, Workload, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan merupakan negara demokrasi. Dimana sistem pemerintahan yang berasal dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat dengan dipilihnya wakil rakyat, dimana dilakukan dengan pemilihan umum. Pemilu merupakan sarana demokrasi yang digunakan untuk mewujudkan pemerintahan yang berkedaulatan rakyat. Dengan adanya pemilu, rakyat dapat memilih dan menentukan wakil-wakilnya dan nantinya yang terpilih akan memegang kekuasaan di pemerintahan. Dalam pemilu diperlukan lembaga yang menjadi penyelenggara pemilu. Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum di tingkat Kota yang ber alamatkan di JL Panglima Sudirman kecamatan Mayangan Kota Probolinggo, Jawa Timur 67216.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016). Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Juniarti et al., 2021). *locus of control* merupakan aspek penting yang dimiliki pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo dalam melaksanakan berbagai tahapan yang dilalui. *Locus Of Control* adalah suatu konsep psikologis yang merujuk pada seberapa jauh individu meyakini bahwa mereka memiliki kendali terhadap situasi dan pengalaman yang memengaruhi kehidupan mereka dalam suatu organisasi (Mamahit et al., 2023). Beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus di selesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi (Sa'adah et al., 2023).

Berdasarkan momentum yang bertepatan dengan pemilihan umum tahun 2024 dan juga terdapat ketidak konsistenan hasil dari penelitian terdahulu sehingga menarik peneliti untuk memilih variabel bebasnya (Variabel independen) yakni etos kerja (X1), locus of control (X2), dan beban kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya (Variabel independen) kinerja pegawai (Y) dan objek penelitiannya di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh signifikan Locus Of Control terhadap Kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman et al., 2021). (Afandi, 2018) indikator kinerja sebagai berikut : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Juniarti et al., 2021). (Priansa, 2017) Indikator Etos Kerja sebagai berikut : Keahlian Interpersonal, Inisiatif, Dapat Diandalkan.

Locus Of Control

Locus of control adalah suatu konsep psikologis yang merujuk pada seberapa jauh individu meyakini bahwa mereka memiliki kendali terhadap situasi dan pengalaman yang memengaruhi kehidupan mereka di dalam suatu organisasi (Mamahit et al., 2023). (Subhan et al, 2019) indikator Locus Of Control adalah sebagai berikut : Suka Bekerja Keras, Memiliki Inisiatif Yang Tinggi, Berorientasi Pada Pemecahan Masalah, Berusaha, Stabil.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dan memanfaatkan potensi dengan waktu tertentu serta upaya untuk menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya (Budiasa, 2021) menurut (Sari et al., 2024) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. (Husain, 2022) Indikator Beban Kerja sebagai berikut : Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target Yang Harus Dicapai, Standar Pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari (Yulanda et al., 2023) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Husin et al., 2023) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian dari (Asniawati & Oktaviani, 2023) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sa'adah et al., 2023) menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif secara parsial. Penelitian yang dilakukan



oleh (Jayanti & Paryanti, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh (Hermawati & Syofian, 2022) menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis

H1: Ada pengaruh secara parsial antara etos kerja terhadap kinerja pegawai

H2: Ada pengaruh secara parsial antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai

H3 : Ada pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo yang berjumlah 54 pegawai. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 54 pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Pada penelitian ini ukuran sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah Kuesioner (angket), Dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas), uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,579	0,492	0,375	0,538	> 0,268	Valid
2	0,684	0,570	0,549	0,405	> 0,268	Valid
3	0,623	0,663	0,704	0,643	> 0,268	Valid
4	0,747	0,730	0,727	0,694	> 0,268	Valid
5	0,734	0,745	0,646	0,677	> 0,268	Valid
6	0,628	0,782	0,603	0,687	> 0,268	Valid
7	0,492	0,769	0,664	0,681	> 0,268	Valid
8		0,837	0,541	0,633	> 0,268	Valid
9		0,788		0,700	> 0,268	Valid
10		0,730		0,678	> 0,268	Valid
11				0,694	> 0,268	Valid
12				0,686	> 0,268	Valid
13				0,632	> 0,268	Valid
14				0,604	> 0,268	Valid
15				0,582	> 0,268	Valid
16				0,614	> 0,268	Valid



No Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
17				0,468	> 0,268	Valid
18				0,508	> 0,268	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel sehingga variabel etos kerja, locus of control, beban kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crownbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
1	Etos Kerja (X1)	0,748	0,60	Reliabel
2	Locus Of Control (X2)	0,891	0,60	Reliabel
3	Beban Kerja (X3)	0,742	0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,902	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing item variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah reliabel

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
0,200	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel *one sample Kolmogorov smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketetntuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Etos Kerja (X1)	.748	0,10	1,336	10	Tidak terjadi
Locus Of Control (X2)	.584	0,10	1,713	10	Tidak terjadi
Beban Kerja (X2)	671	0,10	1,491	10	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa hasil VIF output untuk variabel Etos Kerja (X1) 1,336 untuk variabel Locus Of Control (X2) 1,713 dan untuk variabel Beban Kerja (X3) 1,491. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai VIF yang dihasilkan diantara 1 – 10 atau < 10 maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,103	> 0,05	Tidak terjadi Masalah
<i>Locus Of Control</i> (X2)	0,134	> 0,05	Tidak terjadi Masalah
Beban Kerja (X3)	0,161	> 0,05	Tidak terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil output SPSS dengan uji Gleser didapatkan bahwa masing masing variabel independen yang digunakan dan di regresikan dengan variabel absolute residual telah memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang akan dibentuk telah bebas dari gejala heterokedesitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients B	Keterangan
	6,493	
Etos Kerja	0,785	Hubungan positif
<i>Locus Of Control</i>	0,615	Hubungan positif
Beban Kerja	0,805	Hubungan positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 6,493 + 0,0,615X2 + 0,785 + 0,805X3 + e$$

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui nilai konstanta bernilai positif sebesar 6,493 apabila dilakukan pemisalan variabel Etos Kerja (X1), variabel Locus Of Control (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) sama dengan 0, maka akan menghasilkan nilai dari Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,493. Diketahui koefisien regresi b1 (Etos Kerja) sebesar 0,785 apabila dilakukan pemisalan variabel Etos Kerja (X1) sebesar 1 dan variabel Locus Of Control (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) bernilai 0, maka terdapat penambahan sebesar 0,785. Diketahui koefisien regresi b2 (Locus Of Control) sebesar 0,615 apabila dilakukan pemisalan variabel Locus Of Control (X2) sebesar 1 dan variabel Etos Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X3) bernilai 0, maka terdapat penambahan sebesar 0,615. Diketahui koefisien regresi b3 (Beban Kerja) sebesar 0,805, apabila dilakukan pemisalan variabel Beban Kerja (X3) sebesar 1 dan variabel Etos Kerja (X1) dan Locus Of Control (X2) bernilai 0, maka terdapat penambahan sebesar 0,805.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R square	Keterangan
1	0,677	67,7% Berpengaruh



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu etos kerja, Locus Of Control, Beban Kerja dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,677 (67,7%). Hal ini berarti 67,7% variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel independent yaitu Etos Kerja (X1), Locus Of Control (X2) dan Beban Kerja (X3). Sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

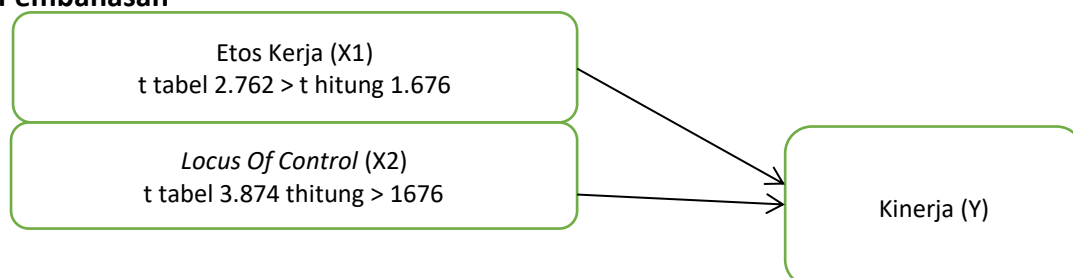
Variabel	Sig	Ketentuan sig	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,008	< 0,05	Berpengaruh
<i>Locus Of Control</i> (X2)	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Beban Kerja (X3)	0,001	< 0,05	Berpengaruh

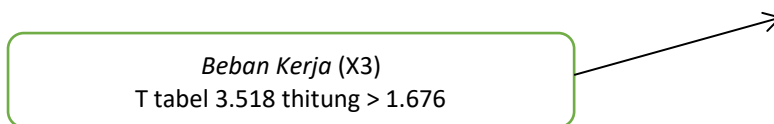
Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, variabel Etos Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.762 > 1.676 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel *Locus Of Control* menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 3.874 > 1.676 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Beban Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 3.518 > 1.676 dan nilai signifikansi 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan





Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang ditandai dengan pegawai antusias terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi dan pegawai mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan sehingga Kinerja dari pegawai tersebut maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Yulanda et al., 2023) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Hal ini ditandai dengan pegawai berupaya untuk mencapai hasil kerja yang baik sehingga pegawai dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi dan pegawai mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dari pegawai tersebut maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Mootalu et al., 2019) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Hal ini ditandai dengan tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak sehingga pegawai dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi dan pegawai mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dari pegawai tersebut maksimal di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo pegawai mampu menyelesaikan tugas yang sifatnya mendadak dan pegawai berusaha untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Badrianto et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh signifikan *Locus Of Control*



terhadap Kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan model penelitian dengan menambah variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from [https://repository.unimal.ac.id/3225/1/E-Book Manajemen SDM Marbawi.pdf](https://repository.unimal.ac.id/3225/1/E-Book%20Manajemen%20SDM%20Marbawi.pdf)
- Afandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator.
- Asniawati, & Oktaviani. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4(1), 515–528. Retrieved from <https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–10. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/607>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. purwokerto selatan. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/353995816_BEBAN_KERJA_DAN_KINERJA_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208. Retrieved from <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/611>
- Hermawati, & Syofian. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brother Yamaha Bengkulu. 5, 2003–2005.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10. Retrieved from <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/15597/4830>
- Husin, Sari, I. M., & Labaada, N. E. A. (2023). Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kendari. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 08(01), 84–96. Retrieved from <http://jak.uho.ac.id/index.php/journal>
- Jayanti, I., & Paryanti, B. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *L Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197. Retrieved from <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/download/92/95>
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. purwokerto selatan: CV.Pena Persada Redaksi.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati, M. T. W. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Banten: CV. AA. RIZKY. Retrieved from [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM Buku FULL.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf)
- Maesyarah, N., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Sinar Sosro KP Sukabumi Neneng. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2088–2097. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mamahit, T., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Locus Of Control, Efikasi Diri dan Kebahagiaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Cabang Tandeau. *E Journal UNSRAT.*, 11.
- Mootalu, J., Andolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 381–390. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22378>
- Nabila, S. V., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Priansa. (2017). *Perencanaan&Pengembangan SDM* (Garnida, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Sa'adah, L., Bahri, M. S., & Rahajeng, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(2), 271–280. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i2.1386>
- Sari, E. N., Elmas, M. S. H., & Junaidi, junaidi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 181–190.
- Subhan et al. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ecosystem*, 19(3), 1242–1250. Retrieved from <https://journal.unibos.ac.id/eco/article/view/910/462>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Yulanda, S., Hermawan, D. J., Aprilia, T., Haidiputri, N., Marga, U. P., & Kerja, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Probolinggo. 1(3), 401–410. Retrieved from <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad/index>