

Analisis Pengaruh Kepribadian Ekstroversi, *Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perilaku Petugas Tiket Bus Trans Semarang dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi

Annisa Sabila, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi

Universitas Semarang

anisasabila12@gmail.com, hardanipsikologi@dosen.usm.ac.id, liadewi@usm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of extraversion personality, locus of control, and emotional intelligence on the behavioral performance of Trans Semarang bus ticket officers, with social support as a mediating variable. This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (SmartPLS 4.0). The validity test results indicate that all indicators have outer loading values greater than 0.70 and AVE values above 0.50. In addition, composite reliability and Cronbach's alpha values exceed 0.70, confirming that the research instruments are valid and reliable. The discriminant validity test using HTMT values below 0.90 also demonstrates good construct validity. The structural model results show that the R-square values are 0.866 for behavioral performance and 0.749 for social support, indicating strong predictive power. Hypothesis testing reveals that extraversion, locus of control, and emotional intelligence have a positive and significant effect on both behavioral performance and social support ($p < 0.05$). Social support also has a significant positive effect on behavioral performance. Furthermore, social support is proven to act as a partial mediator in the relationship between the independent variables and behavioral performance. This study highlights the importance of personality traits and emotional intelligence, supported by social factors, in enhancing employees' behavioral performance.

Keywords: *extraversion, locus of control, emotional intelligence, social support, behavioral performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian ekstraversi, locus of control, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perilaku petugas tiket Bus Trans Semarang dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS 4.0). Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator memiliki outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50, serta nilai composite reliability dan Cronbach's alpha > 0,70, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji discriminant validity melalui HTMT < 0,90 juga menunjukkan konstruk yang baik. Hasil model struktural menunjukkan nilai R-square sebesar 0,866 pada kinerja perilaku dan 0,749 pada dukungan sosial, yang mengindikasikan kemampuan prediktif model yang kuat. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ekstraversi, locus of control, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perilaku dan dukungan sosial ($p < 0,05$). Dukungan sosial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perilaku. Selain itu, dukungan sosial terbukti sebagai mediator parsial dalam hubungan antara ketiga variabel independen dengan kinerja perilaku.

Penelitian ini menegaskan pentingnya faktor kepribadian dan kecerdasan emosional yang didukung oleh lingkungan sosial dalam meningkatkan kinerja perilaku karyawan.

Kata kunci: ekstraversi, locus of control, kecerdasan emosional, dukungan sosial, kinerja perilaku.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor transportasi publik perkotaan menuntut peningkatan kualitas layanan yang tidak hanya bergantung pada sistem dan infrastruktur, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (Lauren, 2024). Dalam konteks ini, petugas tiket Bus Trans Semarang memiliki peran strategis sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pengguna layanan. Kinerja perilaku petugas, yang mencakup komunikasi, responsivitas, sikap kerja, dan pengendalian emosi, menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan (Hensher & Stanley, 2020; Wijaya et al., 2021). Tingginya volume penumpang serta tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat menjadikan kinerja perilaku sebagai aspek krusial dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan profesional (Ngoc et al., 2022).

Kinerja perilaku tidak dapat dipahami hanya sebagai kepatuhan terhadap standar operasional, tetapi juga sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dan kondisi kerja (Ishak, 2025; Sudaryono, 2022). Petugas tiket menghadapi tekanan kerja tinggi, keterbatasan waktu, serta interaksi sosial yang intens, sehingga membutuhkan kemampuan adaptasi dan stabilitas emosi. Menurut Campbell serta Borman dan Motowidlo, kinerja perilaku termasuk dalam kinerja kontekstual yang mencerminkan perilaku interpersonal dan kerja sama (Dewi, 2024). Selain itu, tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan memadai dapat menurunkan kualitas pelayanan (Disperhub Semarang, 2023; BPS, 2022). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor psikologis dan lingkungan kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja perilaku.

Faktor individu seperti kepribadian ekstraversi, locus of control, dan kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam membentuk kinerja perilaku. Ekstraversi, sebagai bagian dari teori Big Five Personality (McCrae & Costa), berkaitan dengan kemampuan individu dalam berinteraksi sosial secara aktif dan komunikatif (Pervin & John, 2001). Locus of control menjelaskan keyakinan individu terhadap kendali atas hasil kerja, di mana individu dengan locus internal cenderung lebih bertanggung jawab dan proaktif (Rotter, 1966; Hiriyappa, 2009). Sementara itu, kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengendalian emosi, empati, dan keterampilan sosial sangat penting dalam menghadapi tekanan kerja dan konflik pelayanan (Goleman, 2021; Mayer & Salovey, 1997; Prasetya, 2024). Ketiga faktor ini berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif dan profesional.

Selain faktor individu, dukungan sosial juga berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja perilaku. Dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, dapat meningkatkan rasa aman psikologis, mengurangi stres, dan memperkuat motivasi kerja (Cohen & Wills; Sarafino & Smith, 2011; Sinurat, 2024).

Dukungan sosial berfungsi sebagai buffer yang melindungi individu dari dampak negatif tekanan kerja serta memperkuat hubungan antara karakteristik individu dan kinerja (Ekanayaka, 2021). Dalam konteks organisasi, dukungan sosial juga mencerminkan hubungan timbal balik yang positif sebagaimana dijelaskan dalam Social Exchange Theory (Blau, 1964).

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh simultan ekstraversi, locus of control, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perilaku, khususnya pada sektor transportasi publik (Gupta & Gupta, 2020; Bansal et al., 2022; Chong et al., 2020). Selain itu, peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi juga belum banyak dikaji secara komprehensif (Javadian & Hosseini, 2020; Khushk, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja perilaku petugas tiket Bus Trans Semarang dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta peningkatan kualitas layanan transportasi publik di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu kinerja perilaku sebagai variabel dependen (Y), dukungan sosial sebagai variabel mediator (Z), serta kepribadian ekstroverasi (X1), locus of control (X2), dan kecerdasan emosional (X3) sebagai variabel independen (Sugiyono, 2015:38). Definisi operasional setiap variabel disusun berdasarkan aspek yang dapat diukur dan diamati (Suryabrata, 2013:29), dengan pengukuran menggunakan skala Likert 4 poin.

Populasi penelitian adalah 790 petugas tiket BRT Trans Semarang, dengan sampel sebanyak 266 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (margin error 5%). Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* (Sugiyono, 2015; Prasetyo, 2010). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online (Google Form) dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Uji validitas dilakukan dengan convergent validity melalui nilai loading factor ($>0,70$) dan AVE ($>0,5$) (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas menggunakan composite reliability dan Cronbach's alpha dengan batas $>0,7$ (Ghozali, 2021; Azwar dalam Sitoyo & Ali, 2015).

Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2021). Evaluasi dilakukan melalui nilai R-Square, path coefficient, serta uji hipotesis dengan t-statistik $>1,96$ dan p-value $<0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian Ekstraversi terhadap Kinerja Perilaku

Hasil uji menunjukkan bahwa ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perilaku ($t=7,596$; $p=0,000$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat ekstraversi individu, maka semakin tinggi pula kinerja perilaku yang ditampilkan.

Individu dengan kepribadian ekstrovert cenderung aktif, komunikatif, percaya diri, serta mudah menjalin interaksi sosial, sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja, kerja sama tim, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ekstraversi berkorelasi positif dengan job involvement dan kinerja kerja. Individu ekstrovert lebih mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif. Namun demikian, pengaruh ekstraversi bersifat kontekstual, karena pada pekerjaan yang lebih individualistik atau teknis, peran ekstraversi tidak selalu dominan dibandingkan faktor lain seperti kompetensi teknis.

Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Perilaku

Locus of control terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perilaku ($t=6,805$; $p=0,000$). Individu dengan locus of control internal cenderung meyakini bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri, sehingga lebih bertanggung jawab, disiplin, dan proaktif dalam bekerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu dengan kontrol internal memiliki performa kerja yang lebih baik karena memiliki orientasi pada pencapaian hasil. Namun, pengaruh ini juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi seperti sistem kepemimpinan dan budaya kerja, sehingga tidak sepenuhnya berdiri sendiri.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perilaku

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perilaku ($t=7,134$; $p=0,000$). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi, mengontrol stres, serta menjaga hubungan interpersonal yang baik dalam lingkungan kerja.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan kualitas kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Namun, secara kritis perlu diperhatikan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki potensi negatif apabila digunakan untuk manipulasi sosial, sehingga penggunaannya sangat bergantung pada nilai dan etika individu.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perilaku

Dukungan sosial menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap kinerja perilaku ($t=9,815$; $p=0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa individu. Dukungan sosial mampu memberikan rasa aman, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa dukungan emosional dan instrumental berperan dalam mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks kerja modern, dukungan sosial tidak hanya bersifat langsung tetapi juga dapat terjadi secara digital, yang tetap berkontribusi terhadap kinerja.

Pengaruh Ekstraversi terhadap Dukungan Sosial

Ekstraversi berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan sosial ($t=11,686$; $p=0,000$). Individu dengan kepribadian ekstrovert cenderung lebih mudah membangun hubungan sosial dan jaringan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa individu ekstrovert memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari lingkungan. Dalam era digital, kemampuan ini juga memperluas jaringan sosial secara virtual.

Pengaruh Locus of Control terhadap Dukungan Sosial

Locus of control juga berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan sosial ($t=9,265$; $p=0,000$). Individu dengan kontrol internal lebih aktif dalam membangun relasi dan tidak pasif dalam menunggu bantuan.

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan locus of control internal cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga mampu menarik dukungan sosial dari lingkungan kerja. Hal ini memperkuat posisi mereka dalam interaksi sosial di organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Dukungan Sosial

Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan sosial ($t=11,996$; $p=0,000$). Individu dengan kemampuan emosional yang baik mampu memahami perasaan orang lain dan menjaga hubungan interpersonal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan kualitas komunikasi dan mengurangi konflik. Hal ini menjadikan hubungan kerja lebih harmonis dan meningkatkan dukungan sosial dalam tim.

Pengaruh Tidak Langsung Ekstraversi terhadap Kinerja melalui Dukungan Sosial

Ekstraversi memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja perilaku melalui dukungan sosial ($t=7,359$; $p=0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial menjadi jalur penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Individu ekstrovert mampu membangun jaringan sosial yang luas sehingga memperoleh dukungan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, dukungan sosial berperan sebagai mediator penting dalam hubungan ini.

Pengaruh Tidak Langsung Locus of Control terhadap Kinerja melalui Dukungan Sosial

Locus of control juga berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja melalui dukungan sosial ($t=6,385$; $p=0,000$). Individu dengan kontrol internal cenderung lebih aktif dalam mencari dan memanfaatkan dukungan sosial.

Dukungan tersebut membantu meningkatkan ketahanan kerja dan kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial

menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan pengaruh locus of control terhadap kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Dukungan Sosial

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja melalui dukungan sosial ($t=8,009$; $p=0,000$). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu membangun hubungan sosial yang berkualitas.

Dukungan sosial menjadi mediator utama yang memungkinkan kemampuan emosional diterjemahkan menjadi kinerja nyata. Tanpa dukungan sosial yang baik, potensi kecerdasan emosional tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa penelitian ini menggunakan analisis jalur PLS (*Partial Least Square*) berbasis SEM. Kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

H1 = Terbukti terdapat pengaruh ekstraversi terhadap kinerja perilaku pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H2 = Terbukti terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perilaku pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H3 = Terbukti terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perilaku pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H4 = Terbukti terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perilaku pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H5 = Terbukti terdapat pengaruh ekstraversi terhadap dukungan sosial pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H6 = Terbukti terdapat pengaruh *locus of control* terhadap dukungan sosial pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H7 = Terbukti terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap dukungan sosial pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H8 = Terbukti terdapat pengaruh ekstraversi terhadap kinerja perilaku melalui dukungan sosial pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H9 = Terbukti terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perilaku melalui dukungan sosial pada petugas tiket Bus Trans Semarang

H10 = Terbukti terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perilaku melalui dukungan sosial pada petugas tiket Bus Trans Semarang

Berdasarkan hasil penelitian, petugas tiket Bus Trans Semarang disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu menjaga kinerja tetap stabil di bawah tekanan, serta menumbuhkan *locus of control* internal dan membangun hubungan kerja yang baik karena dukungan sosial terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja perilaku. Bagi manajemen Trans Semarang, disarankan untuk mengembangkan kebijakan SDM yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga aspek psikologis, seperti memasukkan penilaian

kepribadian dan kecerdasan emosional dalam proses rekrutmen serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui kegiatan *team building* dan sistem kerja yang mendukung. Sementara itu, pelanggan diharapkan bersikap kooperatif dan menghargai petugas, karena interaksi yang positif dapat menjadi bentuk dukungan sosial yang membantu menjaga stabilitas emosi dan kualitas pelayanan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperbaiki keterbatasan penelitian, seperti jumlah responden dan proses pengumpulan data, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Pembatik Putting Out System. *Philanthropy Journal of Psychology*, 5(1), 218-230.
- Akhtar, W., Ghufuran, H., Husnain, M., & Shahid, A. (2017). The Effect of *Emotional Intelligence* on Employee's Job Performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 6(3), 243.
- Akhtar, W., Ghufuran, H., Husnain, M., & Shahid, A. (2021). The Role of *Emotional Intelligence* in Managerial Success: A Study of Multinational Corporations. *Journal of Business Psychology*, 36(3), 245-260.
- Babar, M., & Tahir, M. (2020). The Effects of *Big Five Personality Traits* on Employee Job Performance among University Lecturers in Peshawar City. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(1), 43-50.
- Babbie, E. R. (2021). *The Practice of Social Research* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2021). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Journal of Managerial Psychology*, 36(2), 121-140.
- Bansal, J., Rana, S., & Jain, E. (2022). Impact of *Emotional Intelligence* on Job Performance: A Study of Sales Executives. *Vivekananda Journal of Research*, 9(2), 145-157.
- Bello, M. B., & Bello, Y. O. (2021). Personality Traits and Employees' Job Performance in Hotel Industry. *Journal of Tourism Theory and Research*, 7(2), 85-96.
- BLU UPTD Trans Semarang. (2024). Profil Operasional Trans Semarang. Diakses dari id.wikipedia.org.
- Budiyarti, N., Handayani, H. R., & Abadi, H. P. 2025. Pengaruh Stres Kerja dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Guru. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 119-127.
- Chin, W. W. (2019). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295-336.
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). *Emotional Intelligence* and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 69-80.

- Cook, K. S., & Rice, E. (2019). *Social Exchange Theory: A Critical Review*. Annual Review of Sociology, 45, 123-146.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review*. Journal of Management, 31(6), 874-900.
- Delima, V. J. (2019). Impact of Personality Traits on Employees' Job Performance in Batticaloa Teaching Hospital. IRE Journals, 2(12), 86-97. <https://ssrn.com/abstract=4182213>
- Diana Anggraini Kusumawati. 2025. Pengaruh Agreeableness, Openness To Experience, Extraversion Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pedagang Pasar Bringharjo. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 4(11), 8563-8572.
- Ekanayaka, E.M.H.L. (2021). The Effect of *Locus of Control* on Job Performance: An Empirical Study of Executive Level Employees in a Selected Sri Lankan Apparel Organization. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 11(2), 12-25.
- Febrina, S. C., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2021). The Impact of Organizational Culture and *Emotional Intelligence* on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(11), 285-296. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no11.0285>
- Gupta, N., & Gupta, A. K. (2020). *Big Five Personality Traits* and Their Impact on Job Performance of Managers in FMCG Sector. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(5), 3104-3109. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E6406.018520>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2020). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Partial Least Squares Path Modeling in International Business Research: Basic Concepts and Recent Issues. Journal of Business Research, 45(3), 193-210.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. American Journal of Sociology, 63(6), 597-606.
- Javadian, S. R., & Hosseini, A. (2020). The Relationship between Social Support and Job Performance of Social Workers. Social Behavior Research & Health, 4(1), 480-486.
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Y. (2020). Psychological Contract Breach and Employee Performance: A *Social Exchange* Perspective. Journal of Business Research, 118, 324-335.
- Jumaharta, N. T., & Irbayuni, S. (2023). The Effect of Self-Efficacy and *Locus of Control* on Job Performance Conec World Surabaya Startup Employee. Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA), 3(3), 637-646. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i3.4677>

- Khildani, A. C., Suhermin, & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2), 208-228.
- Khushk, A. A. (2019). Impact of *Locus of Control* (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector, Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works*, 6(5), 1-6.
- Laura Angelica, T. ., Nu Graha, A. ., & Wilujeng, S. . 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A Five-Factor Theory of Personality. In *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed., pp. 139–153). Guilford Press.
- Mulyani, S. R., Sari, M. W., Sari, V. N., & Tawakalni, W. (2019). The Effect of *Locus of Control* and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 16(2), 147-159. <https://doi.org/10.31106/jema.v16i2.14759>
- Mulyasari, I. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, vol. 2, no. 2, hlm. 190- 197.
- Neuman, W. L. (2020). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (8th ed.). Pearson.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Wahyu, A. M., Mantara, A. Y., & Noorrizki, R. D. (2020). Locus Kendali Internal dan Kemampuan Interpersonal sebagai Prediktor Kesiapan Mengelola Bisnis. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 160-173.
- Zulfikar dkk. 2024. Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 6 No. 3