

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INTERCON TERMINAL INDONESIA CABANG MEDAN

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana

alhafidz@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of internal locus of control (X1) and external locus of control (X2) on job satisfaction at PT. Terminal Interkon Indonesia Medan Branch. The study in this research is a type of explanatory research, namely a research study according to its level based on objectives and objects. The population in this study were all employees at PT. Terminal Interkon Indonesia Medan Branch. Data collection methods in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. Data is processed using SPSS 20.0 for windows. Methods of data analysis using descriptive methods and quantitative methods, namely by Multiple Linear Regression analysis which is used to measure the effect of internal Locus of Control (X1) and External Locus of Control (X2) on Job Satisfaction of PT. Terminal Interkon Indonesia Medan Branch. Based on the F test the independent variables (Internal and External Locus of Control) together have a positive and significant influence on the bond variable (Employee Job Satisfaction). Through testing the correlation coefficient (R) it is found that the level of correlation or relationship between internal and external locus of control on employee job satisfaction is a very close relationship. External Locus of Control is the most dominant factor influencing job satisfaction of employees of PT. Terminal Interkon Indonesia Medan Branch.

Keywords: *Locus of Control, Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan dalam kajian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Locus of Control* Internal (X1) dan *Locus of Control* Eksternal (X2) terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan. Kajian dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu kajian penelitian yang menurut tingkatannya didasarkan kepada tujuan dan objek-objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data diproses dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows*. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi Linear Berganda yang di gunakan untuk mengukur pengaruh *Locus of Control* internal (X1) dan *Locus of Control* Eksternal (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan. Berdasarkan uji F variabel bebas

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono

Vol. 01 No. 01 Juni 2022

(*Locus of Control* Internal dan Eksternal) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara *locus of control* internal dan eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan hubungan yang sangat erat. *Locus of Control* eksternal merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan.

Kata kunci : *Locus of Control*, Kepuasan Kerja

I. Pendahuluan

SDM dalam suatu bisnis merupakan hal yang penting dalam menentukan efisiensi dan keberhasilan suatu usaha. Bisnis dengan sarana dan prasarana yang lengkap tidak akan berarti tanpa adanya orang sebagai pengelola dan pencipta ide. Menurut Hasibuan (2011: 9), orang sebagai pegawai adalah aset berharga untuk suatu perusahaan, mereka adalah perencana dan pelaku aktif dalam semua kegiatan bisnis dan faktor penentu untuk mencapai tujuan pengeluaran bisnis. Sebagai manusia, pegawai memiliki tujuan pribadi yang berbeda dengan tujuan bisnis yang ingin dicapai, sehingga integrasi antara tujuan bisnis dan tujuan pribadi karyawan sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman, pegawai tindh, dan konflik, silang atau duplikat. Kebutuhan tersebut adalah secara material dan immaterial yang harus dipenuhi supaya dapat hidup dengan baik. Kebutuhan karyawan diupayakan untuk dipenuhi melalui sejumlah faktor, termasuk penghargaan atas pekerjaan mereka. Apabila kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan kompensasi yang sesuai dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja pegawai akan terus dapat meningkat.

Kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk menciptakan pekerjaan yang baik. Karyawan dengan kepuasan kerja dengan level tinggi akan bekerja dengan baik dalam melakukan tugas mereka daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Hakim (2011:109) dijelaskan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung tidak hadir dan berhenti. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai harus mengurangi perilaku yang tidak semestinya sehingga dapat menghambat kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono

Vol. 01 No. 01 Juni 2022

Kepuasan kerja merupakan indikator kunci dari bakat. pegawai yang dapat memenuhi persyaratan lingkungan kerja disebut mereka yang akan puas yang dapat tercermin dalam kinerjanya dan sebaliknya, mereka yang memiliki persyaratan lingkungan kerja bisa dikatakan mencapai kepuasan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual dan akan mengalami pencapaian tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sikap dan nilai yang ada pada individu tersebut. Hal ini disebabkan adanya perbedaan antar individu. Semakin relevan aspek pekerjaan dengan kebutuhan dan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi level kepuasan karyawan, dan begitu pula sebaliknya, jika terjadi perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam suatu perusahaan, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan pegawai

Kinerja individu dalam menanggapi faktor internal dan eksternal ini dikendalikan oleh dana faktor kontrol. Menurut Robbins dan Hakim (2011:138) Locus of Control adalah sejauh mana individu percaya bahwa mereka yang akan menentukan nasibnya sendiri. Diantaranya, secara internal dapat dikatakan bahwa individu yang meyakini dirinya memegang kendali atas segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, termasuk aspek kemampuan diri, minat, dan ikhtiar, sedangkan dari sisi eksternal dapat dikatakan bahwa individu adalah pribadi yang meyakini bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya adalah dirinya sendiri. dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kebetulan.

Titik kontrol, baik dari sisi internal maupun eksternal, bukanlah konsep yang khas, melainkan pengaruh atau kontribusi berbagai faktor lingkungan. Maksudnya adalah individu pusat kendali tidak lahir dengan sendirinya, tetapi timbul pada saat pembentukannya berkaitan dengan faktor-faktor lingkungan dimana mereka bekerja, sehingga tidak ada yang hanya memiliki pengendalian internal atau hanya pengendalian eksternal saja. Seorang pegawai akan puas dengan pekerjaannya apabila ia dapat menunjukkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya yang merupakan pengaruh dari dalam dirinya (internal) dan lingkungan luar (eksternal).

PT Intercon Terminal Indonesia (INTERCON) didirikan pada tahun 2017, dengan fokus pada terminal peti kemas kosong. Selama periode ini, perusahaan memperluas operasinya dari Terminal Surabaya dan Belawan. Manajemen SDM PT Intercon Terminal Indonesia Cabang

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono
Vol. 01 No. 01 Juni 2022

Medan sangat memahami akan pentingnya kepuasan kerja bagi pegawai pada setiap departemen. Akan halnya dengan Kepuasan kerja hal ini merupakan sesuatu yang bersifat individual dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dari nilai dan sikap yang berlaku pada individu tersebut. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan individu terlihat dari dalam diri pegawai dan dari lingkungan masing-masing karyawan. Pada kantor pusat PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan perbedaan pegawai tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, minat pegawai dan usaha untuk naik jabatan yang tercermin dari kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai bisa dilihat antara lain dari laba, ketidakhadiran dan tingkat *turn over* pegawai. Adapun target dan realisasi laba PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan tahun 2016 – 2018 disajikan pada Tabel 1.1.

Target dan Realisasi Laba PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan Tahun 2016- 2018

Laba	2016 (Rp)	2017 (Rp)	2018 (Rp)
Target	238.430.658.897	355.543.122.763	475.171.825.849
Realisasi	211.335.377.811	223.335.377.811	400.724.569.624

Sumber: PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan (data diolah)

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tiga tahun terakhir terlihat bahwa realisasi laba PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan tidak mencapai target. Ini dapat menjadi salah satu indikasi bahwa terjadi ketidakpuasan kerja pegawai yang ada

Tingkat *turnover* Karyawan Kantor Pusat PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan Periode 2017 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)				Pergantian karyawan (<i>turnover</i>)
	Awal Tahun	Akhir Tahun	Masuk	Keluar	
2017	253	258	13	8	3.1
2018	258	262	18	14	5.3

Sumber: PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan (data diolah)

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono
Vol. 01 No. 01 Juni 2022

Selanjutnya pada tabel diatas bisa menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan Kantor Pusat PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan periode 2017-2018. Jumlah karyawan yang berhenti bekerja pada tahun 2017 sebanyak 8 karyawan, pada tahun 2018 meningkat menjadi 14 karyawan. Alasan pegawai keluar karena mengikuti suami keluar kota, kondisi lain dijelaskan mereka keluar karena tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang keluar dari kantor pusat PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan mengalami peningkatan sebesar 75%. Diduga adanya ketidakpuasan kerja di PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan pada Kantor Pusat PT Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan diduga memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja mempunyai hubungan erat dengan situasi dan keadaan perusahaan, apabila kondisi perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi harapan pegawai maka akan tercipta suasana yang dapat menarik dan nyaman, sehingga membuat karyawan merasa puas. dan betah saat bekerja di perusahaan. Selain itu, pengalaman pribadi di tempat kerja akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan kerja dan kebahagiaannya secara umum.

II. Metode

Penelitian ini terdiri dari penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode explanatory inquiry, dimana penelitian ini dapat dipelajari menurut tingkatannya sesuai dengan tujuan pokok bahasan. Pada tataran penjas penelitian termasuk dalam penelitian gabungan yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu melihat pengaruh lokus variabel kontrol termasuk lokus variabel control internal (X1) dan variabel kontrol external (X2) untuk variabel kepuasan kerja (Y). Teknik pengambilan sampel divisi perusahaan adalah proporsional sampling dimana jumlah sampel dan responden yang diambil dari empat divisi diprorata berdasarkan jumlah karyawan PT. Stasiun Intercon Indonesia Cabang Medan.

III. Diskusi dan Hasil

Instrumen penelitian ini adalah daftar pertanyaan (angket). Jumlah pernyataan sebanyak 15 item pernyataan, meliputi enam item untuk variabel internal dan pengendalian, tiga item untuk variabel eksternal dan titik kontrol dan enam item untuk variabel kontrol semangat kerja.

**Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja
Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan**

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono

Vol. 01 No. 01 Juni 2022

selalu mengharapkan bantuan orang lain)	29	39.7	38	52.1	3	3.4	2	1.7	1	1.3
-----------------------------------------	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS 20.0

Pendapatan Responden terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan (P)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P 1 (Puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan)	26	35.6	38	52.1	5	6.9	4	5.4	0	0
P 2 (Menerima pujian atas pekerjaan)	28	38.3	38	52.1	6	8.2	1	1.3	0	0
P 3 (Lingkungan kerja sudah baik)	28	38.3	39	53.4	3	3.4	3	3.4	0	0
P 4 (Imbalan sesuai dengan kerja)	27	36.9	37	50.6	3	3.4	6	8.2	0	0
P 5 (Kesempatan yang sama untuk naik jabatan)	28	38.3	43	58.9	2	1.7	0	0	0	0
P 6 (Pengetahuan sebagai factor utama untuk dipromosikan)	27	36.9	41	56.1	5	6.9	0	0	0	0

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS 20.0

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono
Vol. 01 No. 01 Juni 2022

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.056	1.756		2.880	.005
Loc.Inter	.370	.100	.384	3.709	.000
Loc.Ekst	.851	.180	.490	4.727	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian SPSS 20.0

Dari tabel di atas dapat menunjukkan bahwa data hasil regresi berganda yaitu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,056 + 0,370 + 0,851 X_2$$

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

1	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	404.143	2	202.072	70.747	.000
	Residual	199.939	70	2.856		
	Total	604.082	72			

a. Predictors: (Constant), Loc.Ekst, Loc.Inter
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
 Sumber: Hasil Pengujian SPSS 19.

Dari tabel uji F dapat jelaskan sebagai berikut:
 Hasil uji ANOVA dengan menggunakan uji F pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 70,747 dengan Sig sebesar 0,000. Perhatikan tabel F, dengan $df_1=2$ dan $df_2=70$, nilai tabel F adalah 3,16. Dengan syarat F hitung lebih besar dari F tabel ($70,747 > 3,16$) dengan nilai Sig kurang dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono
Vol. 01 No. 01 Juni 2022

H0 ditolak yaitu koefisien korelasi signifikan secara statistik, internal lokus kontrol dan lokus kontrol ekstrinsik keduanya mempengaruhi kepuasan kerja.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.056	1.756		2.880	.005
Loc.Inter	.370	.100	.384	3.709	.000
Loc.Ekst	.851	.180	.490	4.727	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lokus internal variabel kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0 >$ ttabel (1,671) artinya jika lokus eksternal pada variabel kontrol naik satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,490. Lokus eksternal variabel kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0 >$ ttabel (1,671) yaitu jika lokus eksternal variabel kontrol meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,851.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818 sebesar 81,8% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen lokus internal variabel kontrol dan lokus eksternal variabel kontrol dengan variabel independen variabel dependen. yaitu kepuasan kerja sangat dekat. Adjusted R-squared sebesar 0,660 yang berarti lokus internal variabel kontrol dan lokus eksternal variabel kontrol berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan sisanya 66 dari 56 dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Perilaku tempat kerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah hasil dari kontrol internal atau eksternal. Pengendalian intern akan terwujud melalui kemampuan bekerja dan tindakan kerja yang berkaitan dengan berhasil atau tidaknya

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono

Vol. 01 No. 01 Juni 2022

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pegawai dengan kontrol eksternal merasa adanya kontrol di luar dirinya akan mampu mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, posisi kontrol eksternal memiliki pengaruh yang lebih menonjol terhadap kepuasan kerja karena sebagian besar karyawan menganggap keberhasilan dan kegagalan sebagian karena keberuntungan, peluang pengembangan pribadi, kemampuan kemampuan menyelesaikan sesuatu dengan baik, dicapai dengan bantuan orang lain. semua orang. , adanya sistem perusahaan yang bersatu, budaya perusahaan yang bersatu. Titik kendali merupakan persepsi seseorang tentang keberhasilan atau kegagalan dalam melakukan berbagai aktivitas dalam kehidupan, yang terkait dengan faktor eksternal individu seperti keberuntungan, kekuatan yang lebih tinggi, dan lingkungan kerja, serta faktor internal individu seperti sebagai kapasitas kerja dan kerja. tindakan yang berkaitan dengan keberhasilan dan kegagalan individu yang bersangkutan (Robbins, 2003:127).

IV. Kesimpulan

Hasil analisis data dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa titik kontrol internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan merupakan pos pemeriksaan eksternal. Titik kontrol eksternal memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, sehingga para pengambil keputusan dalam perusahaan akan selalu menjaga sistem yang ada dengan baik yaitu dengan menjaga dan selalu menciptakan budaya kerja perusahaan yang lebih baik, mematuhi peraturan yang berlaku, dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja.

V. Bibliografi

Buku :

- Anoraga, Pandji. 2017. *Pengantar Bisnis, Cetakan Pertama*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rhineke Cipta, Jakarta.
- As'ad, Muh. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono
Vol. 01 No. 01 Juni 2022

- Dariyo, Agus. 2013. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, Grasindo, Jakarta.
- Handoko, TH. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Martoyo, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V & Sagala, E, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mery. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Aksara Pratama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, Grafindo PERSADA, Jakarta.
- Yuli, Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, UMM Press, Malang.

SKRIPSI

- Darmilisani. 2012. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT Soefin Indonesia Medan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Alvaro Amaral Menezes. 2008. *Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro

Pengaruh Locus of Control Eksternal Dan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Cabang Medan

Muhammad Alhafidz Pulungan, Subambang Harsono

Vol. 01 No. 01 Juni 2022

JURNAL

Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. 2011. *Does congruence between audit structure and auditors locus of control affect job performance?*. The Accounting Reviewe, Vol.76 No. 2, pp.263-74.

WEBSITE

Patten, M, Dennis. 2015. *AnAnalysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor job Performance and Satisfaction*. [http://www.Emeraldsight.com/researchregister/\(18_____Januari 2019\)](http://www.Emeraldsight.com/researchregister/(18_____Januari 2019).).

Wijaya, Aseno Handi. 2018. *Kepimpinan, Kepuasan Kerja, dan Locus of Control*. <http://asseno.blogspot.com/2008/08/what-is.html>. (18 Januari 2019).