

**Muchammad ‘Aziz Santoso**

Afiliasi ( Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa), Alamat E-mail ([azizsantoso766@gmail.com](mailto:azizsantoso766@gmail.com))

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control*, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah guru dengan jumlah 54 guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa *internal locus of control*, etos kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Kata Kunci: *internal locus of control*, etos kerja dan motivasi kerja, kinerja guru

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of internal locus of control, work ethic and work motivation on teacher performance at Taman Karya Madya Teknik Kebumen. The sampling technique used is a saturated sample, namely taking the sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were teachers with a total of 54 teachers. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test the validity, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and the coefficient of determination. Tests in the t test show that internal locus of control has no effect on teacher performance at Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Work ethic influences teacher performance at Taman Karya Middle Engineering Kebumen. Work motivation has no effect on teacher performance at SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Tests in the f test show that internal locus of control, work ethic and work motivation jointly affect teacher performance in Taman Karya Madya Teknik Kebumen.*

Keywords: *internal locus of control*, work ethic and work motivation, teacher performance

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau Lembaga pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjadi penggerak guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Menurut Afrianti (2011) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan organisasi.

Secara umum, Pengertian guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian,

serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Definisi guru adalah seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut. Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya. Dari penjelasan tersebut, maka kita dapat memahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas, baik secara intelektual maupun akhlaknya. Menurut Husnul Chotimah (2008), pengertian guru adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.

Keberlangsungan suatu organisasi Lembaga atau Yayasan akan dikatakan berhasil apabila sdm tersebut memenuhi kriteria yang sesuai. Maka dari itu kinerja guru sangat berperan penting dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh pihak Lembaga atau Yayasan, untuk mencapai tujuan organisasi terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Menurut Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2010) mengemukakan bahwa kinerja

adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang 10 atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kemudian Senada dengan pendapat di atas, Suwatno (dalam Barnawi & Arifin, 2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Wahyudi (2012: 95) menyatakan bahwa performance atau kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh para guru dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sri Langgeng Ratnasari, (2020) kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.

Tabel -1

Penilaian SKP Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen 2023

Tahun	Target Penilaian	Capaian Penilaian	Ket
2020	100 %	87,11 %	Baik
2021	100 %	88,99 %	Baik
2022	100 %	93,11 %	Sangat baik

Sumber: SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen 2023

Dari table -1, dapat diketahui bahwa menunjukkan hasil penilaian kinerja guru dilakukan berdasarkan penilaian SKP setiap tahunnya, dan diperoleh hasil rata – rata penilaian kinerja guru pada tahun 2020 sebesar 87,11 %, hal tersebut menunjukkan bahwa capaian penilaian guru baik. Tahun 2021 sebesar 88,99 %, hal tersebut menunjukkan bahwa capaian penilaian guru baik. Dan tahun 2022 sebesar 93,11 %, hal tersebut menunjukkan bahwa capaian penilaian guru sangat baik. hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dapat dikatakan sudah baik karena selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah *Internal Locus Of Control*. Menurut Lee yang dikutip oleh Soraya Eka (2010) mengatakan bahwa individu dengan *Locus of Control internal* akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya (dalam Soraya Eka, 9 2010). Ciri pembawaan *locus of control* adalah berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan. Maka, auditor *internal locus of control* kecil kemungkinannya untuk mengambil keputusan yang tidak benar. Dalam hal ini, besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusannya yang lebih independen (Retnowati, 2009:20). *Locus of control* berperan dalam meningkatkan kinerja satuan pendidikan. Penelitian (Wardhana, 2020) menyatakan bahwa *locus of control* berperan positif dalam meningkatkan kinerja organisasi yang secara langsung berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan wawancara terhadap kepala sekolah di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dikatakan baik, karena berdasarkan penilaian SKP pada guru baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru

memiliki target capaian penilaian dalam kegiatannya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki capaian penilaian baik menandakan bahwa dari kemampuan, minat dan usahanya sebagai guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sudah tercapai. Hal tersebut akan mempengaruhi kualitas guru agar memiliki peningkatan dalam kinerjanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Sinamo (2011:42) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, komitmen yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Harsono dan Santoso (2010:79) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Menurut sukriyanto (2010:37) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki masyarakat untuk mampu bekerja lebih guna memperoleh nilai hidup mereka. (sutisna, 2012) etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan Berdasarkan survey terhadap beberapa responden mempercayai dan meyakini bahwa produk smartphone xiaomi memiliki kualitas yang dapat memenuhi dan menunjang kinerja konsumen yang memiliki aktifitas yang padat. Karena produk tersebut dibekali dengan daya tahan yang cukup baik dalam menunjang aktifitas konsumen.

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sudah baik, karena dilihat dari penilaian guru menunjukkan bahwa etos kerja guru sudah baik bahkan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut dilihat dari semangat kerja dan ketepatan waktu dalam mengajar sudah sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di lingkungan SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dengan berbekal kemampuan yang dimiliki dan minat sebagai guru. Aturan tersebut berlaku bagi seluruh anggota Yayasan Tamansiswa. Jadi etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru untuk lebih semangat dalam mengajar siswa di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang dapat berasal dari orang tersebut, yang disebut “dorongan” dari kekuatan internal, atau bisa juga berasal dari lingkungan yang mengelilingi orang tersebut, yang disebut “tarik” kekuatan eksternal yang di gambarkan dalam keinginan serta adanya rasanya tanggung jawab seorang guru pad pekerjaannya. Menurut (Khalil et al., 2019). Motivasi dapat diartikan secara sederhana yaitu suatu usaha yang dapat menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Colquitt et al., 2019). bahwasannya motivasi adalah serangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam dan dari luar seorang karyawan untuk memulai usaha yang terkait dengan pekerjaan dan menentukan arah, intesitas dan ketekunannya (Nurfatin, 2021). Motivasi bersifat situasional dan relasional; bagaimana seseorang bereaksi terhadap kondisi selalu tergantung pada situasi dan hubungannya dengan orang lain. Makadari itu motivasi sangatlah penting untuk seseorang dalam melakukan sesuatu agar bersemangat lebih. (Makhdalena & Post,

2021) menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab. (Hasibuan, 2015) menyimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Stanford dalam mangkunegara (2015:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dikatakan sudah baik, karena dilihat dari motivasi guru itu sendiri mendapatkan dukungan akan berprestasi, Peluang untuk berkembang pada diri sendiri, dan Kebanggaannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dapat dilihat dari bagaimana kelapa sekolah di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dalam memberikan motivasi terhadap guru dan juga dilihat dari pengabdianya sebagai guru dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK TAMAN KARYA TEKNIK KEBUMEN”.

## METODE

### Objek Dan Subjek

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan atau menerangkan suatu situasi dari objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian. Menurut Supriati (2012:38) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan.

Objek penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terkait (dependent variabel), dan *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independent variabel).

Pengertian subjek penelitian adalah fenomena, benda maupun orang yang dapat memberikan data dan informasi kepada peneliti. Menurut Arikunto (2016:26) subjek penelitian adalah memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian meletak, dan yang dipermasalahkan.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Data yang diperoleh dari pihak guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen berjumlah 54 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010), jika populasi besar dan penelitian tidak I „mungkin tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Observasi atau Pengamatan

Observasi atau pengamatan yaitu penelitian melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

#### b. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian.

#### c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah dengan mengambil, mengutip teori-teori yang terdapat pada literatur, dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

#### d. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisisioner (angket). Metode kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2003:162). Peneliti menyusun sejumlah pertanyaan yang secara langsung berhubungan dengan masalah atau indikator yang akan diteliti meliputi *Internal Locus Of Control*, Etos kerja, Motivasi kerja dan kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer, yaitu SPSS (Statistical Product and Services Solutions) for Windows versi 25.0. Metode pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### 1. Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Tabel -1

Kriteria Responden Berdasarkan jenis kelamin			
No.	Jenis kelamin	frekuensi	presentase
1.	Laki-laki	28	51,9%
2.	Perempuan	26	48,1%
Total		54	100%

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden dengan usia 17-25 tahun sebanyak 65 responden atau sebesar 61,9%, responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 24,8%, dan responden dengan usia >35 taun sebanyak 14 responden atau sebesar 13,3%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah pada usia 17-25 tahun.

#### 2. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel -2

Kriteria Responden Berdasarkan Usia			
No.	Usia	Frekuensi	persentase

1.	20-30 tahun	19	35,2%
2.	31-40 tahun	15	27,8%
3.	41-50 tahun	13	24%
4.	> 50 Tahun	7	13%
Total		54	100%

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 64 responden atau sebanyak 61%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden atau sebanyak 39%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah dengan jenis kelamin laki-laki.

### 3. Kriteria Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel -3

Kriteria Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pendidikan	Frekuensi	presentase
1.	SMA/SMK Sederajat	4	7,4%
2.	D3	7	13%
3.	S1	37	68,5%
4.	S2	6	11,1%
Total		54	100%

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa responden dengan pekerjaan PNS sebanyak 6 responden atau sebanyak 5,7%, responden dengan pekerjaan wiraswasta sebanyak 31 responden atau sebanyak 29,5%, dan responden dengan pekerjaan buruh harian lepas sebanyak 68 responden atau sebanyak 64,8%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah pekerjaan buruh harian lepas. Karena kebanyakan pengguna smartphone xiaomi adalah buruh harian lepas. Selain harganya yang terjangkau, smartphone xiaomi juga dapat memenuhi kebutuhan responden yang tidak terlalu sibuk dengan pekerjaan.

### 4. Kriteria Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel -4

Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	lama bekerja	Frekuensi	presentase
1.	1-10 tahun	27	50%
2.	11-20 tahun	21	38,9%
3.	> 20 tahun	6	11,1%
Total		54	100%

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel IV-4 menunjukkan bahwa frekuensi lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 27 responden atau sebesar 50%, lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 38,9% dan lama bekerja >20 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 11,1%. Maka diperoleh hasil paling dominan pada kriteria lama bekerja yaitu 1-10 tahun

## Analisis Statistik

### 1. Uji Validitas

Tabel -5  
Hasil uji validitas

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	sig	Ket
<i>Internal Locus Of Control</i>	1.	0,729	0,2681	0	Valid
	2.	0,79	0,2681	0	Valid
	3.	0,754	0,2681	0	Valid
	4.	0,709	0,2681	0	Valid
	5.	0,875	0,2681	0	Valid
	6.	0,647	0,2681	0	Valid
Etos Kerja	1.	0,655	0,2681	0	Valid
	2.	0,734	0,2681	0	Valid
	3.	0,594	0,2681	0	Valid
	4.	0,69	0,2681	0	Valid
	5.	0,648	0,2681	0	Valid
	6.	0,689	0,2681	0	Valid
Motivasi Kerja	1.	0,672	0,2681	0	Valid
	2.	0,794	0,2681	0	Valid
	3.	0,724	0,2681	0	Valid
	4.	0,682	0,2681	0	Valid
	5.	0,849	0,2681	0	Valid
kinerja	1.	0,664	0,2681	0	Valid
	2.	0,662	0,2681	0	Valid
	3.	0,731	0,2681	0	Valid
	4.	0,477	0,2681	0	Valid
	5.	0,543	0,2681	0	Valid

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel dapat menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.1918, dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Tabel -6  
Hasil Uji Reliabilitas

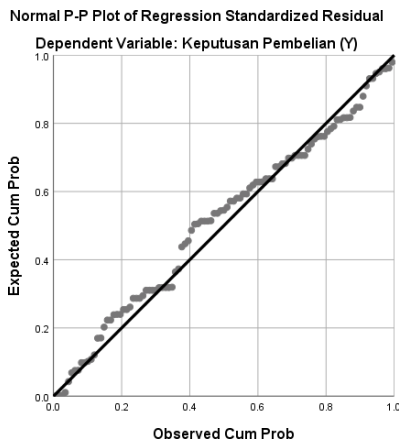
Variabel	r <sub>kritis</sub>	Cronbach's alpha	keterangan
<i>Internal locus of control</i>	0,60	0,830	Reliabel
Etos kerja	0,60	0,877	Reliabel
Motivasi kerja	0,60	0,832	Reliabel
Kinerja	0,60	0,926	reliabel

sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel -6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik  
a. Uji Normalitas

Gambar -1  
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan gambar IV-1 menunjukan bahwa hasil uji normalitas terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel -7  
Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>2</sup>

Model	Collinieritas statistics	
	toleransi	VIF
1 (constant)		
Brand trust	0.094	10.596
Perceived quality	0.131	7.616
Brand equity	0.414	2.415

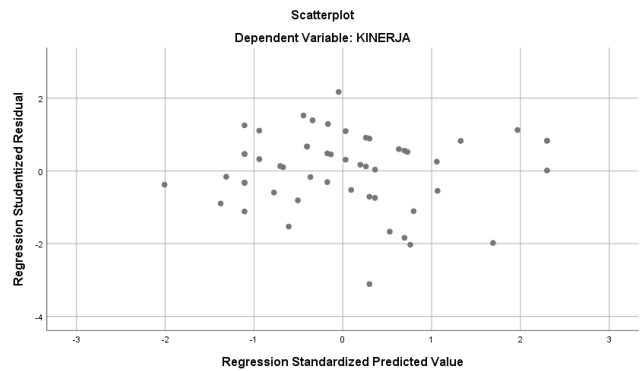
a. Dependent variable: keputusan pembelian

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel IV-10 bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa model regresi struktural terjadi multikolinieritas pada variabel *internal locus of control* dan motivasi kerja karena, nilai VIF lebih besar dari 10 dan tolerance kurang dari 0,10. Sedangkan variabel etos kerja tidak terjadi multikolinieritas karena, nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. sehingga model tersebut dapat dipakai.

c. uji heteroskedastisitas

gambar -2  
hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan gambar IV-2 menunjukan bahwa nilai uji heteroskedastisitas pada struktural terjadi pada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 serta tidak membentuk suatu pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukan terjadinya heteroskedastisitas.

4. Uji regresi linier berganda

Tabel -8

Hasil uji regresi linier berganda

Model	Coefficients <sup>2</sup>				
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. error	Beta	t	Sig.
1 (constan)	7,21	1,62		4,45	0
<i>Internal locus of control</i>	0,382	0,28	0,574	1,366	0,178
Etos kerja	0,282	0,121	0,375	2,335	0,024
Motivasi kerja	0,208	0,315	0,275	-0,66	0,512

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber: data primer diolah,2023

$$Y = 7,210 + 0,382 X_1 + 0,282 X_2 - 0,208 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 7,210

Menyatakan bahwa jika tidak berpengaruh variabel *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja maka variabel kinerja mempunyai nilai 7,210.

2. b1=0,382

Koefisien regresi artinya variabel *internal locus of control* X1 berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel *internal locus of control* X1 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,382. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel *internal locus of control* dengan kinerja, semakin baik *internal locus of control* maka semakin meningkatnya kinerja.

3. b2=0,282

Koefisien regresi artinya variabel etos kerja X2 berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel etos kerja X2 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan

maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel etos kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

4.  $b_3 = (-0,208)$

Koefisien regresi antiny variabel motivasi kerja  $X_3$  berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi kerja  $X_3$  mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar (-0,208). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

5. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (T)

Tabel -9  
Hasil uji parsial  
Coefficients<sup>2</sup>

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. error	Beta	t	Sig.
1 (constan)	7,21	1,62		4,45	0
<i>Internal locus of control</i>	0,382	0,28	0,574	1,366	0,178
Etos kerja	0,282	0,121	0,375	2,335	0,024
Motivasi kerja	-0,208	0,315	-0,275	-0,66	0,512

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber: data primer diolah, 2023

a. Pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja guru.

Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,366 < 1.67591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,178 > 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hal ini ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2021) menunjukkan bahwa *internal locus of control* terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kebumen. Penelitian ini mendukung oleh penelitian dari Amartadewi dan Dwirandra (2013) dengan hasil penelitian locus of control berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

b. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,335 > 1.67591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 < 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  diterima. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerjanya semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal tersebut dibuktikan adanya semangat dan konsistensi tinggi dari para guru yang didasari adanya peraturan dan norma norma yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,660 < 1.67591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,512 > 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  ditolak. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal ini berarti bahwa belum cukup bukti yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sahrul (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur. Meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kerjanya.

b. uji simultan (F)

tabel -10  
hasil uji simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	58,354	3	19,451	11,462	,000 <sup>b</sup>
Residual	84,850	50	1,697		
Total	143,204	53			

a. Dependent variabel: kinerja

b. Predictors: (constant), *internal locus of control*, etos kerja, motivasi kerja

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-13 diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,79 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan  $f_{hitung}$  sebesar 11,462 lebih besar dari  $f_{tabel}$  2,79, maka dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

c. Uji koefisien determinasi

Tabel -11  
Hasil uji koefisien determinasi  
Model summary<sup>b</sup>

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 <sup>a</sup>	,407	,372	1,303

a. Predictors: (constant), *internal locus of control*, etos kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-14, dapat dianalisis bahwa R square sebesar 0,638 sedangkan adjusted R Square sebesar 0,372. Hal tersebut berarti 0,372 atau 37,2% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel X yaitu *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan *internal locus of control* terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,366 < 1,67591$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,178 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hal ini ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2021) menunjukkan bahwa *internal locus of control* terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kebumen. Penelitian ini mendukung oleh penelitian dari Amartadewi dan Dwirandra (2013) dengan hasil penelitian *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

### 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,335 > 1,67591$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,024 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  diterima. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerjanya semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal tersebut dibuktikan adanya semangat dan konsistensi tinggi dari para guru yang didasari adanya peraturan dan norma norma yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan karena hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,660 < 1,67591$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,512 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  ditolak. Jadi,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sahrul (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur. Meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kerjanya.

### 4. Pengaruh *Internal Locus Of Control*, Etos Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  7

sebesar 2,77 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung}$  sebesar 11,462 lebih besar dari  $f_{tabel}$  2,77, maka dapat disimpulkan *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

## PENUTUP

### Simpulan

1. *Internal locus of control* dapat disimpulkan bahwa variable tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Artinya baik atau tidaknya *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2021) menunjukkan bahwa *internal locus of control* terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kebumen. Penelitian ini mendukung oleh penelitian dari Amartadewi dan Dwirandra (2013) dengan hasil penelitian *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Etos kerja dapat disimpulkan bahwa variable memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerjanya semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerjanya semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal tersebut dibuktikan adanya semangat dan konsistensi tinggi dari para guru yang didasari adanya peraturan dan norma norma yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
3. motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Artinya Meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sahrul (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan Timur. Meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kerjanya.
4. Berdasarkan hasil uji penelitian variable *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Artinya apabila *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja baik maka akan semakin meningkatkan kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

## IMPLIKASI

### Implikasi praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dapat dikemukakan penulis yang dapat diberikan sebagai masukan



bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. SMK Taman Karya madya Teknik kebumen harus lebih meningkatkan minat, usaha, dan kemampuan pada setiap individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja dipengaruhi oleh factor internal locus of control yang mendukung kinerja guru di SMK Taman Karya madya Teknik kebumen.
2. Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen memiliki semangat kerja, dan mematuhi aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku. Karena semakin baik etos kerjanya semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal tersebut dibuktikan adanya semangat dan konsistensi tinggi dari para guru yang didasari adanya peraturan dan norma norma yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dalam meningkatnya kinerja guru
3. Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen harus meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik, hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerjanya SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

### Implikasi teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja guru selain dipengaruhi oleh faktor *internal locus of control*, etos kerja, dan motivasi kerja. juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, stress kerja dan kompensasi.
2. Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan agar dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti rumah sakit dan perusahaan manufaktur.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, Dita. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Pada SKPD Kabupaten Batang. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace , 6e chapter by chapter changes.
- Dwiyani, D. Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinasi Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*. Vo;. 3. No. 4. 86-87.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Edisi Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Ginting, Desmon. Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Harsono. & Santoso. 2010. Perencanaan Kepegawaian. Penerbit Fokus Media, Bandung.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Hartanto, H., 2009, Keluarga Berencana dan Kontrasepsi, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan: 212-213.
- Khalil, S., Ibrahim, S., Kalil, M., Saeed, E., Abd-Elrhaman, A., Mostafa, W., & Sliman, M. (2019). Relationship among Nurses 'Locus of Control, Work Motivation Factors, and Their Organizational Commitment Perception of Quality Nursing Care Scale View project Relationship among Nurses 'Locus of Control, Work Motivation Factors, and Their Organizational. *American Journal of Nursing Research*, 7(2), 167–178.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nurfatin, R. M. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Oleh Kepala Sekolah Ditinjau Dari Manajemen Kurikulum Dan Manajemen Keuangan [Implementation of School Based Management By Principal in Terms of Curriculum Management and Financial Management]. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(1), 22.
- Retnowati, Reni. "Pengaruh Keahlian Audit , Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Audit Judgment", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009.
- Sutisna, 2012, Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran, Edisis kedua, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinamo, Jansen. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Penerbit Institut Dharma Mahardika, Jakarta.
- Sampurno, (2015). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 4 PANDEGLANG: *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No.2.
- Sri Langgeng Ratnasari, D. S. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Bening Prodi Manajemen*, 7(1), 119–125.
- Soraya Eka A., 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi, UNDIP Semarang.
- Wardhana, P.P. 2020. Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1): 82.



Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Ika, Nuruni dan Kustini. 2011. Experiential Marketing, Emotional Branding, and Brand Trust and their Effect on Loyalty on Honda Motorcycle Product. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol. 14, No. 1, April 2011, pp. 19-28.

Kotler, P., & Amstrong, G. (2012). Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi 12. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Kotler, Philip dan Armstrong, Gary. (2016). Dasar-Dasar Pemasaran(Principles of Marketing). Jakarta: Prenhallindo.

Kotler, Philip dan Keller, Kevin L. 2017. Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua Belas Jilid 1. Jakarta: PT Indeks

Krisno, D., & Samuel. (2013). Pengaruh Perceived Quality, Perceived Sacrifice dan Perceived Value terhadap Customer Satisfaction di Informa Innovative Furnishing Pakuwon Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 1, 1–12.

Kautonen, T., Karjaluo. (2007). Permission-based mobile marketing and sources of trust in selected European markets. *Journal of Systems and Information Technology*, 9(2), 104-123.

Lau, Geok Then and Sook Han Lee. 1999. Consumers Trust in a Brand and the Link to Brand Loyalty. *Journal of Market Focused Management*.

Mamahit, Philius, Agus Supanti Soegoto, Willem Alfa Tumbuan. 2015. Pengaruh Brand Image, Brand Trust, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota All New Yaris Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Ilmiah Berkala Efisiensi* 15 (5): 777-787.

Mowen, C., John dan Minor, M. 2002. Perilaku Konsumen. Jakarta: Erlangga

Nigam. (2011). Impact of brand equity on customer purchase decisions: an empirical investigation with special reference to hatchback car owner in central Haryana. *International Journal Of Computational Engineering & Management*, ISSN (Online): 2230-7893

Nofriyanti, A. R. (2017). Pengaruh Brand Trust, Brand Image, Perceived Quality, Brand Loyalty Terhadap Brand Equity Pengguna Telkomsel. Septiano, R. (2020). ANALISIS PEYUSUNAN STRATEGI BISNIS PADA RAYHAN TOKO MUSLIM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(4), 401–415.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. (2013). Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Andi,

Septiano, R., & Sari, L. (2021).

DETERMINATION OF CONSUMER VALUE AND PURCHASE DECISIONS: ANALYSIS OF PRODUCT

QUALITY, LOCATION, AND PROMOTION. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 482–498

Syaleh, H. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Tempat Pendistribusian Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Pada Perusahaan Tjahaja Baru Bukittinggi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(1), 68–82.

Suryaningsih, Ika Barokah. 2011. Ekuitas Merek Produk Minuman Serbuk Buah Instan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5, No. 1, h. 67-91.

Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tjiptono, F. (2012). *Strategi Pemasaran (3rd ed.)*. Andi Publiser.

Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI.

Verma, R. 2012. It's more than just a game: The effect of core and supplementary services on customer loyalty. *Electronic article. Cornell Hospitality Report*, 14(23), 6-14.

Zeithaml, V.A., M.J. Bitner, D.D. Gremler. 2013. *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm* 6th ed. Mc.Graw-Hill. Boston.