Jurnal Disrupsi Bisnis

p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.9, No.4, Juli-Agst 2026 (632-644)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja pada Broker PT. Equityworld Surabaya

Muhammad Fayi Raihan Athaya[1*], Mentari Clara Dewanti[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
22012010336@student.upnjatim.ac.id[1]*

Menerima: 15 Mei 2026 | Diterima: 24 Mei 2026 | Diterbitkan: 10 Juli 2026
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja broker melalui motivasi kerja pada PT Equityworld Futures Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan sampel sebanyak 85 broker aktif yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja broker. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja broker. Motivasi kerja juga terbukti mampu memediasi pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja broker. Nilai R-square menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu dijelaskan sebesar 82,0% oleh *locus of control* dan stres kerja, sedangkan kinerja broker mampu dijelaskan sebesar 89,0% oleh variabel dalam model penelitian. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat pengendalian diri broker melalui pelatihan psikologis dan menerapkan manajemen stres kerja yang adaptif guna meningkatkan motivasi dan kinerja broker secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Locus of Control*; Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Broker; SEM-PLS

Abstract

This study aims to analyze the effect of locus of control and work stress on broker performance through work motivation at PT Equityworld Futures Surabaya. This research employed an explanatory quantitative approach involving 85 active brokers selected using a total sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that locus of control had a positive and significant effect on both work motivation and broker performance. Work stress had a positive and significant effect on work motivation but did not have a significant direct effect on broker performance. In addition, work motivation was proven to mediate the effect of locus of control and work stress on broker performance. The R-square values indicated that work motivation could be explained by 82.0% through locus of control and work stress, while broker performance could be explained by 89.0% by the variables in the research model. The practical implication of this study suggests that companies need to strengthen brokers' self-control through psychological training and implement adaptive work stress management strategies to improve motivation and broker performance sustainably.

Keywords: *Locus of Control; Job Stress; Work Motivation; Broker Performance; SEM-PLS.*

PENDAHULUAN

Sektor perdagangan berjangka di Indonesia saat ini menghadapi tekanan yang semakin tinggi akibat fluktuasi pasar global, perubahan ekonomi, dan tingginya persaingan antar perusahaan futures trading. Kondisi tersebut tercermin dari peningkatan volume transaksi perdagangan berjangka di Indonesia yang terus mengalami kenaikan dari 9.890.507 lot pada tahun 2021 menjadi 14.298.169 lot pada tahun 2024 berdasarkan laporan Indonesia Commodity and Derivatives Exchange (ICDX).

 Copyright © pada Penulis

Tabel 1. Volume Transaksi Perdagangan Berjangka di Indonesia Tahun 2021–2024

Tahun	Volume Transaksi (Lot)
2021	9.890.507 lot
2022	10.162.658 lot
2023	12.429.818 lot
2024	14.298.169 lot

Sumber : Laporan Tahunan Indonesia Commodity and Derivatives Exchange (ICDX) Tahun 2021-2024

Peningkatan aktivitas perdagangan tersebut menunjukkan bahwa broker dituntut untuk mampu bekerja lebih cepat, adaptif, dan konsisten dalam mencapai target transaksi perusahaan. PT Equityworld Futures Surabaya sebagai salah satu perusahaan perdagangan berjangka juga menghadapi tekanan target dan dinamika pasar yang tinggi sehingga memerlukan broker dengan performa kerja yang stabil. Perubahan kinerja broker umumnya dipengaruhi oleh tekanan kerja, target harian, serta kemampuan individu dalam menghadapi kondisi pasar yang tidak menentu. Hal ini mendukung pendapat bahwa perubahan industri dan tekanan kerja dapat memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan (Winasis & Riyanto, 2020). Dengan demikian, efektivitas organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan industri Setyorini et al., (2024)

Masalah utama dalam perusahaan perdagangan berjangka tidak hanya berasal dari tekanan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis individu dalam menghadapi tekanan tersebut. *Locus of control* menjadi faktor penting yang memengaruhi cara individu mengendalikan situasi kerja dan mengambil keputusan, sedangkan stres kerja muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan tekanan target transaksi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja maupun kinerja broker apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Setyorini et al., 2024);(Hendriyani et al., 2024). Sementara itu, penelitian lain menemukan bahwa stres kerja dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja individu (Fatiha et al., (2025); (Siswadi et al., 2024). Selain itu, Rasyid Syamsuri et al., (2026) menjelaskan bahwa hubungan antara *locus of control* dan stres kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kemampuan individu menghadapi tekanan kerja profesional. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan perbedaan temuan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja, khususnya pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti industri perdagangan berjangka. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada penggunaan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *locus of control*, stres kerja, dan kinerja broker pada industri perdagangan berjangka yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi dan dinamika pasar yang cepat berubah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor umum, penelitian ini secara khusus berfokus pada broker futures trading yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target transaksi dan risiko pasar tinggi. Motivasi kerja dipandang sebagai faktor penting yang mampu menjelaskan hubungan antara faktor psikologis dan kinerja broker. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan (Wadan et al., 2023). Selain itu, pendekatan psikologis dinilai lebih efektif dalam membangun lingkungan kerja kompetitif dibandingkan hanya melalui pemberian insentif finansial (Nur Rochmah et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja dan kinerja broker, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja broker, serta menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara *locus of control*, stres kerja, dan kinerja broker di PT Equityworld Futures Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait penguatan motivasi kerja, pengendalian diri, dan pengelolaan stres kerja broker. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian perilaku organisasi di industri perdagangan berjangka ((Yonita & Aprilyanti, 2022); (Oktavia et al., 2021).

Copyright © pada Penulis

Locus of control

Locus of control menggambarkan keyakinan individu terhadap tingkat kendali yang dimiliki atas hasil pekerjaan, baik yang bersumber dari kemampuan dan usaha pribadi (internal) maupun dari faktor di luar diri seperti keberuntungan (eksternal). Dalam lingkungan organisasi, variabel ini berperan dalam membentuk sikap kerja, tanggung jawab, serta kemampuan individu ketika menghadapi tekanan profesional. Sebuah studi yang dilakukan oleh Setyorini et al., (2024) menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja, karena individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan mereka. Demikian pula, penelitian oleh Hendriyani et al., (2024) menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja, karena individu dengan *locus of control* internal lebih cenderung menunjukkan peningkatan tanggung jawab dan inisiatif dalam aktivitas kerja mereka.

H1: Locus of control berpengaruh positif terhadap motivasi kerja broker PT Equityworld Futures Surabaya

H3: Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja broker PT Equityworld Futures Surabaya.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang disebabkan oleh tekanan kerja yang melebihi kemampuan seseorang, seperti beban kerja yang berlebihan dan perubahan tujuan. Para pekerja mungkin mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, dan bahkan produktivitas di tempat kerja sebagai akibat dari efek psikologis penyakit ini. Menurut penelitian Fatiha et al., (2025), stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karena tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan etos kerja seseorang menurun. Selain itu, Siswadi et al., (2024) menemukan pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan karena stres dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berfungsi secara optimal.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja broker PT Equityworld Futures Surabaya

H4: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja broker PT Equityworld Futures Surabaya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada dorongan yang berasal dari sumber internal dan eksternal, yang membentuk seberapa besar upaya, tekad, dan dedikasi seseorang dalam mencapai tujuan organisasinya. Orang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan etos kerja yang lebih kuat dan lebih mampu mengatasi stres terkait pekerjaan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Triswanto et al., (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena berpotensi meningkatkan produktivitas dan memperdalam komitmen individu terhadap pekerjaan mereka. Di bidang perantara, motivasi kerja sangat penting karena memengaruhi kemampuan untuk memenuhi tujuan transaksi dan memberikan layanan terbaik kepada klien.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja broker PT Equityworld Futures Surabaya

H6: Motivasi kerja memediasi pengaruh positif locus of control terhadap kinerja broker PT Equityworld Futures Surabaya

H7: Motivasi kerja memediasi pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja broker PT Equityworld Futures Surabaya.

Kinerja Broker

Menurut Harmen et al., (2024), kinerja mengacu pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban untuk organisasi. Hal ini ditunjukkan melalui pencapaian tujuan, kualitas pekerjaan yang dilakukan, ketepatan waktu, dan menunjukkan profesionalisme di tempat kerja. Frianto et al., (2024) menyatakan bahwa dalam pekerjaan yang berfokus pada pencapaian target, seperti di bidang keuangan, kinerja diukur tidak hanya dari seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga dari seberapa akurat keputusan yang diambil, kualitas layanan, dan seberapa baik seseorang beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Dalam studi lain oleh (Veni Putri Utami & Arief Satriansyah, 2025), ditemukan bahwa motivasi kerja, keterampilan, dan dukungan dari organisasi merupakan faktor penting yang membantu para broker berkinerja lebih baik di perusahaan jasa keuangan yang memiliki tekanan tinggi untuk mencapai target.

 Copyright © pada Penulis

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja broker melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada PT Equityworld Futures Surabaya dengan melibatkan seluruh broker aktif perusahaan sebagai responden penelitian. Populasi penelitian berjumlah 85 broker aktif, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel secara objektif dan terukur menggunakan analisis statistik.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator yang mengacu pada penelitian terdahulu. Variabel *locus of control* dikembangkan berdasarkan indikator dari Astuti et al. (2024) yang meliputi persepsi terhadap risiko pasar, sikap terhadap pengambilan keputusan, dan respons terhadap hasil menang-kalah. Variabel stres kerja mengacu pada Sovitriana et al. (2022) yang terdiri atas indikator beban kerja berlebihan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, dan rendahnya kendali terhadap pekerjaan. Variabel motivasi kerja dikembangkan berdasarkan Sumarni et al. (2023) yang mencakup tingkat usaha dalam bekerja, ketahanan menghadapi tekanan kerja, dan komitmen terhadap tugas serta target. Sementara itu, variabel kinerja broker mengacu pada Aeni et al. (2025) yang meliputi kualitas hasil kerja, produktivitas transaksi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan struktural yang kompleks antara variabel laten secara simultan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil dan data yang tidak harus berdistribusi normal. Analisis dilakukan melalui evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* bertujuan menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui uji *convergent validity*, validitas diskriminan, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Uji *convergent validity* dilakukan menggunakan nilai *loading factor* dan Average Variance Extracted (AVE), di mana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* > 0,70 dan AVE > 0,50. Validitas diskriminan diuji menggunakan nilai cross loading dan Fornell-Larcker Criterion untuk memastikan setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan menggunakan nilai R-Square (R^2) untuk mengukur kemampuan prediktif model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* sehingga dapat diketahui arah dan tingkat signifikansi hubungan antarvariabel penelitian

HASIL dan PEMBAHASAN

Tabulasi Data

Data untuk penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 broker aktif PT Equityworld Surabaya yang memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan hasil tabulasi data, mayoritas responden berusia 25–30 tahun sebesar 33,3% dengan dominasi responden berjenis kelamin perempuan sebesar 56,5%. Selain itu, sebagian besar responden memiliki lama bekerja kurang dari 6 bulan dan 1–2 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 25,9%. Hasil tabulasi data disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Tabulasi Data

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	43,5%
	Perempuan	48	56,5%
Usia	<25 tahun	23	26,9%
	25–30 tahun	28	33,3%
	31–35 tahun	16	19,2%
	36–40 tahun	18	20,5%
	>40 tahun	0	0%
Lama Bekerja	<6 bulan	22	25,9%
	6 bulan–1 tahun	8	9,4%

Copyright © pada Penulis

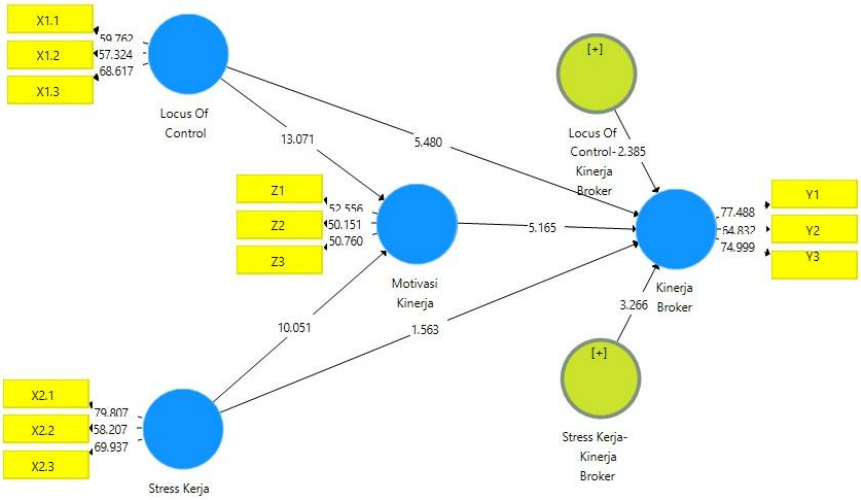
Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Presentase
	1–2 tahun	22	25,9%
	2–5 tahun	21	24,7%
	>5 tahun	12	14,1%

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Analisis Data

Model Pengukuran Partial Least Squares

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan akurat. Dalam penelitian ini, pengujian *outer model* dilakukan menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS melalui uji *convergent validity*, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Hasil uji *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *locus of control*, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja broker memiliki nilai *outer loading* > 0,70 serta nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik (Hair et al., 2021). Tingginya nilai *outer loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dalam menjelaskan kondisi psikologis dan kinerja broker di PT Equityworld Surabaya. Selanjutnya, validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih dengan variabel lainnya dalam model penelitian. Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Hasil Analisis Outer Path
Sumber: Hasil Pengukuran Model Menggunakan SmartPLS

Tabel 3. Hasil Pengujian Convergent Validity

Indikator	Locus of Control (X1)	Stres Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Broker (Y)
X1.1	0,917			
X1.2	0,924			
X1.3	0,935			
X2.1		0,936		
X2.2		0,937		
X2.3		0,942		
Z1			0,928	
Z2			0,923	
Z3			0,918	
Y1				0,951
Y2				0,938
Y3				0,945

Copyright © pada Penulis

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan hasil uji *convergent validity*, seluruh indikator pada variabel *locus of control*, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja broker memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik. Tingginya nilai *outer loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dalam menjelaskan kondisi psikologis dan kinerja broker di PT Equityworld Surabaya. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator Y1 sebesar 0,951 yang menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja menjadi indikator paling dominan dalam merepresentasikan variabel kinerja broker. Sementara itu, nilai *outer loading* terendah terdapat pada indikator X1.1 sebesar 0,917, namun nilai tersebut masih berada jauh di atas batas minimum yang disyaratkan sehingga tetap menunjukkan kemampuan indikator yang sangat baik dalam mengukur variabel *locus of control*. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian dinyatakan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Locus of control (X1)	0,856
Stres Kerja (X2)	0,881
Motivasi Kerja (Z)	0,851
Kinerja Broker (Y)	0,893

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas 0,50 sehingga dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity*. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik. Variabel kinerja broker memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,893 yang menunjukkan bahwa indikator kinerja broker memiliki kemampuan paling kuat dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Locus Of Control	0,916	0,916	0,947
Stress Kerja	0,932	0,935	0,957
Motivasi Kerja	0,913	0,914	0,945
Kinerja Broker	0,940	0,940	0,961

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability di atas 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator pada variabel *locus of control*, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja broker memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk penelitian. Variabel kinerja broker memiliki ni lai Composite Reliability tertinggi sebesar 0,961 yang menunjukkan tingkat reliabilitas paling kuat dibanding variabel lainnya. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Pengujian Inner Struktural (Inner Model)

Hasil R *Square*

Dalam evaluasi model menggunakan SmartPLS, tahap awal dilakukan dengan melihat nilai R-Square pada setiap variabel laten endogen. Nilai R-Square sebesar 0,33–0,66 menunjukkan kemampuan model dalam kategori sedang, sedangkan nilai R-Square sebesar 0,19–0,32 menunjukkan kemampuan model dalam kategori lemah.

Tabel 6. Uji R-Square

Indikator	R Square
Kinerja Broker (Y)	0,890
Motivasi Kinerja (Z)	0,820

 Copyright © pada Penulis

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan hasil pengujian R-Square, variabel kinerja broker memiliki nilai R-Square sebesar 0,890 yang menunjukkan bahwa *locus of control*, stres kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja broker sebesar 89,0%, sedangkan sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,820 yang menunjukkan bahwa *locus of control* dan stres kerja mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 82,0%. Nilai R-Square yang tinggi pada kedua variabel endogen menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan kondisi psikologis dan kinerja broker di PT Equityworld Surabaya.

Uji F *Square*

Nilai F-Square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Nilai F-Square sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Sementara itu, nilai F-Square di bawah 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel endogen.

Tabel 7. Uji F-Square

Indikator	F Square
Locus of Control	0,467
Motivasi Kerja	0,410
Stres Kerja	0,039

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan hasil uji F-Square, variabel *locus of control* memiliki pengaruh besar terhadap variabel endogen dengan nilai sebesar 0,467. Variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh besar dengan nilai sebesar 0,410, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh kecil dengan nilai sebesar 0,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* dan motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja broker pada PT Equityworld Surabaya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai pentingnya pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 8. Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Hipotesis
Locus of control -> Kinerja Broker	0,450	0,462	0,082	5,480	0,000	Diterima
Locus of control -> Motivasi Kinerja	0,717	0,714	0,055	13,071	0,000	Diterima
Locus of control-Kinerja Broker -> Kinerja Broker	0,088	0,085	0,037	2,385	0,017	Diterima
Stress Kerja -> Kinerja Broker	0,102	0,109	0,065	1,563	0,119	Ditolak
Motivasi Kinerja -> Kinerja Broker	0,503	0,492	0,097	5,165	0,000	Diterima
Stress Kerja -> Motivasi Kinerja	0,496	0,502	0,049	10,051	0,000	Diterima
Stress Kerja-Motivasi Kerja -> Kinerja Broker	-0,136	-0,133	0,042	3,266	0,001	Diterima

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (T-Statistics = 13,071; P-Values = 0,000) dan kinerja broker (T-Statistics = 5,480; P-Values = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa broker yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih termotivasi dan mampu mempertahankan kinerja di tengah tekanan pasar yang dinamis. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (T-Statistics = 10,051; P-Values = 0,000), yang mengindikasikan bahwa tekanan target masih dipersepsikan sebagai tantangan kerja oleh broker. Namun, stres kerja tidak berpengaruh

 Copyright © pada Penulis

signifikan terhadap kinerja broker (T-Statistics = 1,563; P-Values = 0,119), sehingga menunjukkan bahwa broker telah mampu beradaptasi terhadap tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja broker (T-Statistics = 5,165; P-Values = 0,000) serta mampu memediasi pengaruh *locus of control* (T-Statistics = 2,385; P-Values = 0,017) dan stres kerja (T-Statistics = 3,266; P-Values = 0,001) terhadap kinerja broker. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor psikologis penting dalam menjaga stabilitas dan performa broker PT Equityworld Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of control* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan broker terhadap faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi hasil kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas sebagai broker. Dalam konteks pekerjaan broker yang sangat bergantung pada dinamika pasar, *locus of control* berperan penting dalam membentuk cara broker memaknai keberhasilan dan kegagalan transaksi, sehingga memengaruhi dorongan kerja yang dimiliki.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator *locus of control* yang paling dominan adalah indikator ke-3 yaitu respons terhadap hasil menang-kalah, yang termasuk dalam dimensi external *locus of control*. Hal ini menunjukkan bahwa broker cenderung memahami bahwa hasil transaksi, baik keberhasilan maupun kegagalan, sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar, pergerakan harga, serta situasi ekonomi yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan secara individu. Dominannya indikator ini menunjukkan bahwa broker menyadari adanya keterbatasan kontrol pribadi terhadap hasil kerja, sehingga mereka lebih berfokus pada kemampuan beradaptasi dengan kondisi pasar.

Kondisi ini mencerminkan karakteristik pekerjaan broker yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Kesadaran terhadap pengaruh faktor eksternal tersebut mendorong broker untuk lebih aktif dalam memantau pergerakan pasar, meningkatkan kesiapan kerja, serta menyesuaikan strategi transaksi dengan kondisi yang ada. Broker menjadi lebih responsif terhadap perubahan pasar dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa external *locus of control* yang dimiliki broker tidak menurunkan motivasi kerja, tetapi justru mendorong broker untuk lebih adaptif dan meningkatkan kesiapan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zarzycka et al., (2021) yang menjelaskan bahwa external *locus of control* berkaitan dengan bagaimana individu memaknai pengaruh faktor eksternal terhadap perilaku dan motivasi kerja, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Basuki et., (2025) juga menunjukkan bahwa external *locus of control* berhubungan dengan bagaimana individu merespons tekanan dan tuntutan lingkungan kerja, yang pada kondisi tertentu dapat mendorong individu untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa external *locus of control* memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja broker dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami broker tidak selalu menurunkan motivasi kerja, tetapi dalam kondisi tertentu justru dapat mendorong broker untuk meningkatkan semangat dan kesiapan kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator stres kerja yang paling dominan adalah indikator ke-1 yaitu beban kerja yang berlebihan. Indikator ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan seperti memantau pergerakan pasar, menganalisis data, serta melayani nasabah secara bersamaan menjadi faktor utama yang memengaruhi kondisi kerja broker. Dominannya indikator ini mencerminkan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan broker yang menuntut ketelitian dan kesiapan tinggi. Kondisi ini mendorong broker untuk meningkatkan fokus, kesiapan kerja, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

 Copyright © pada Penulis

Dalam praktiknya, tekanan kerja yang tinggi membuat broker lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja dan memaksimalkan upaya kerja dalam mencapai target transaksi. Broker menjadi lebih aktif dalam memantau pasar, meningkatkan analisis, serta mempercepat pengambilan keputusan transaksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat mendorong peningkatan motivasi kerja broker.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Restarani et al., (2024) yang menjelaskan bahwa challenge stressors berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement. Selain itu, penelitian Pindek et al., (2024) juga menunjukkan bahwa challenge stressors memiliki hubungan positif dengan keterlibatan dan performa kerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dalam konteks pekerjaan broker dapat berperan sebagai faktor yang mendorong peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Broker

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kecenderungan external *locus of control* yang dimiliki broker, maka akan semakin tinggi kemampuan broker dalam menyesuaikan diri dengan kondisi pasar dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator *locus of control* yang paling dominan adalah indikator ke-3 yaitu respons terhadap hasil menang-kalah yang mencerminkan external *locus of control*. Hal ini menunjukkan bahwa broker memahami bahwa keberhasilan transaksi tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemampuan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pasar dan faktor eksternal lainnya. Kesadaran tersebut membuat broker lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kondisi pasar dan lebih siap dalam menyesuaikan strategi kerja.

Dalam praktiknya, broker yang memiliki external *locus of control* cenderung lebih aktif dalam memantau kondisi pasar, meningkatkan kemampuan analisis, serta menyesuaikan strategi transaksi untuk mencapai target kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa external *locus of control* berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja, kemampuan adaptasi, serta kualitas kinerja broker dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktavia et al., (2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pembentukan perilaku kerja yang adaptif terhadap lingkungan kerja. Selain itu, penelitian Intan et al., (2020) juga menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama pada pekerjaan dengan tingkat ketidakpastian tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa external *locus of control* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja broker.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Broker

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja broker. Temuan ini memberikan penjelasan mendalam bahwa meskipun terdapat fenomena penurunan realisasi lot transaksi pada PT. Equityworld Futures Surabaya sebagaimana dipaparkan pada latar belakang, hal tersebut bukan merupakan dampak mekanis langsung dari adanya stres kerja. Tekanan kerja yang dialami broker tidak secara otomatis memengaruhi tinggi rendahnya kinerja teknis yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator stres kerja yang paling dominan adalah indikator ke-1 yaitu beban kerja yang berlebihan. Dominannya indikator ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan broker yang menuntut kesiapan tinggi terhadap dinamika pasar. Dalam konteks industri pialang berjangka, stres kerja seringkali dikategorikan sebagai *challenge stressor* (stres tantangan). Artinya, tuntutan pekerjaan seperti memantau pasar secara terus-menerus dan menghadapi penolakan nasabah dianggap sebagai standar operasional harian yang sudah diantisipasi oleh para broker. Meskipun broker mengalami tekanan kerja yang tinggi, kondisi tersebut tidak secara langsung menurunkan kinerja karena broker telah memiliki ambang batas stres yang tinggi dan terbiasa menghadapi tekanan kerja sebagai bagian dari profesionalitas mereka.

Ketidaksignifikanan pengaruh langsung ini juga menegaskan bahwa stres kerja tidak langsung merusak kemampuan teknis broker dalam bekerja, melainkan bertindak sebagai faktor laten yang baru akan memengaruhi hasil kerja (lot) apabila sudah menyentuh aspek psikologis individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. S. Putri et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres

 Copyright © pada Penulis

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja broker. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wadan et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja broker Dengan demikian, dapat dipahami bahwa penurunan kinerja yang terjadi di lapangan bukan disebabkan oleh stres yang langsung menghambat aktivitas kerja, melainkan melalui mekanisme mediasi di mana stres tersebut terlebih dahulu mengikis motivasi kerja broker sebelum akhirnya bermanifestasi pada penurunan angka transaksi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Broker

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja broker, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil deskriptif, indikator motivasi kerja yang paling dominan adalah indikator ke-1 yaitu tingkat usaha dalam bekerja. Dominannya indikator ini menunjukkan bahwa keseriusan broker dalam memantau pasar, melayani nasabah, serta mencari peluang transaksi menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja broker. Broker yang memiliki tingkat usaha kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam praktiknya, broker yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih fokus dalam menjalankan tugas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja broker.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rochmah et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Selain itu, penelitian Rahmati et al., (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara langsung meningkatkan kinerja broker.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Broker

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* dapat meningkatkan kinerja broker melalui peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator *locus of control* yang dominan adalah respons terhadap hasil menang-kalah dan indikator motivasi kerja yang dominan adalah tingkat usaha dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman broker terhadap hasil kerja dapat meningkatkan dorongan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja broker.

Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor yang mendorong broker untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh *locus of control* terhadap kinerja broker.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zarzycka et al., (2021) yang menyatakan bahwa orientasi *locus of control* memengaruhi cara individu memaknai kontrol terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada tingkat motivasi kerja. Selain itu, Basuki et al., (2025) juga menunjukkan bahwa *locus of control* berkaitan dengan respons individu terhadap tekanan lingkungan kerja yang dapat mendorong peningkatan perilaku kerja yang lebih aktif. Dengan demikian, keyakinan broker terhadap faktor-faktor yang memengaruhi hasil kerja terlebih dahulu membentuk dorongan motivasional dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja broker sebagaimana didukung oleh penelitian Rochmah et al., (2023) serta Rahmati1 et al., (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat, komitmen, dan usaha kerja. Temuan mediasi dalam penelitian ini juga sejalan dengan (Wadan et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *locus of control* dan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja broker tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan tersebut.

 Copyright © pada Penulis

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Broker

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja broker melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini membuktikan adanya mediasi sempurna (*full mediation*), di mana motivasi kerja bertindak sebagai satu-satunya jalur yang menjelaskan bagaimana tekanan pekerjaan akhirnya memengaruhi hasil kinerja (lot) broker.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator stres kerja yang dominan adalah beban kerja yang berlebihan dan indikator motivasi kerja yang dominan adalah tingkat usaha dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat mendorong broker untuk meningkatkan usaha kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, hasil mediasi menunjukkan arah yang negatif, yang berarti stres kerja yang berlebihan secara perlahan mendegradasi level motivasi broker. Penurunan realisasi lot transaksi yang terjadi di lapangan merupakan manifestasi dari hilangnya semangat atau dorongan kerja akibat beban stres yang melampaui kemampuan adaptasi individu.

Motivasi kerja berperan sebagai faktor penentu yang menjaga fokus dan komitmen broker dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam posisi sebagai variabel mediasi, motivasi kerja berfungsi sebagai "pintu gerbang" atau filter psikologis. Restarani et al., (2024) yang menyatakan bahwa *challenge stressors* berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan semangat kerja, serta Pindek et al., (2024) yang melalui meta-analisis menjelaskan bahwa tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat meningkatkan motivasi dan performa individu dalam kondisi tertentu.

Lebih lanjut, peran motivasi sebagai variabel mediasi juga didukung oleh penelitian Wadan et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara variabel tekanan kerja dan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, dalam penelitian ini motivasi kerja terbukti menjadi mekanisme psikologis utama yang menjembatani pengaruh stres kerja. Artinya, penurunan kinerja broker bukan disebabkan oleh ketidakmampuan teknis akibat stres, melainkan karena stres tersebut telah merusak fondasi motivasi mereka, yang kemudian berdampak langsung pada penurunan pencapaian kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja broker melalui motivasi kerja di PT Equityworld Futures Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja broker PT Equityworld Surabaya.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja broker.
3. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja broker.
4. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja broker.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja broker.
6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja broker.
7. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja broker secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Harmen, H., Syahreza, D. S., Sitanggang, R. M., Sitanggang, K. G., Situmorang, N. R., Sinurat, N. N., Tambunan, R. M., & Rajagukguk, F. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur: Sebuah Literature Review. *JURNAL EKONOMIKA45*, *12*(1).

Hendriyani, S., Harjadi, D., Djuniardi, D., Djuniardi[3], D., Kuningan, U., & Barat, J. (2024). *How to cite: Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi*.

Intan, P., Pulungan, S., Rivai, H. A., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2020). *Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabelintervening Pada Pt Semenpadang*.

 Copyright © pada Penulis

Mustikasari, D., & Frianto, A. (n.d.). *Volume 12 Nomor 2 Halaman 469-480 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening*.

Nur Rochmah, A., Setyawati, R., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha avicenasuhartono, S. (2023). Annisa Nur Rochmah Suhartono Rufaida Setyawati. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* (Vol. 3, Number 4).

Oktavia, M., Suryoko, D. S., & Si, M. (2021). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt. Semarang Intermedia Pers*.

Pindek, S., Meyer, K., Valvo, A., & Arvan, M. (2024). A Dynamic View of the Challenge-Hindrance Stressor Framework: a Meta-Analysis of Daily Diary Studies. *Journal of Business and Psychology*, *39*(5), 1107–1125. https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, *3*(1).

R. Jacub, R., & Basuki, A. (2025). The Influence of External Locus of Control, Emotion Dysregulation, and Social Support on Academic Procrastination in Overseas Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *17*(4). https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i4.6070

Rahmati1, I. D., Basith, R., & Khan2, F. (2025). *Media Ekonomi Peran Mediasi Motivasi Kerja : Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Mediation Role of Work Motivation: The Relationship between Transformational Leadership and the Work Environment on Employee Performance*. *25*(2), 60–70. https://doi.org/10.30595/medek.vXXiXX.XXXX

Rasyid Syamsuri, A., Asrilsyak, S., & Abdurrahman, R. (2026). *Digital transformation in human resource management and work experience on digital efficacy: The mediating role of the generational gap*. *10*(1), 2026. https://doi.org/10.30871/jaba.11485

Restarani, H., Sartika, D., Ode, W., & Muizu, Z. (2024). Pengaruh Challenge Hindrance Stressor Framework Terhadap Work Engagement Dan Burnout. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *13*(04).

Salaisya Amani Fatiha, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Area Semarang Kota Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *14*(03).

Setyorini, T., Manafe, J. D., & Zainuddin, H. (2024). Enrichment: Journal of Management Locus of control and its influence on employee performance the mediation role of work motivation. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 14, Number 4).

Siswadi, S. R. N., Muis, M., Thamrin, Y., Russeng, S. S., Naiem, F., & Manyullei, S. (2024). The Effects of Work Stress and Workload on Job Satisfaction With its Impact on Employee Performance at PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero). *Journal of Law and Sustainable Development*, *12*(1), e3023. https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3023

Triswanto, H., Yunita, L., Ilmu, T., Lmii, E., Kolam, J., Baru, K., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, K. D. (2021). *The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia*. *1*(2), 155–161. http://jecombi.seaninstitute.org/index.php/JECOMBI/indexρ155Journalhomepage:http://jecombi.seaninstitute.org/index.php/JECOMBI

Veni Putri Utami, & Arief Satriansyah. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Kurir Mitra di Spx Indonesia. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, *3*(3), 52–68. https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i3.1041

Wadan, W., Lamawuran, P., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Penulis, K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6

Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). *Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan*. https://doi.org/10.1905/iqtishadia.v7i1.3162

Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip–prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, *4*(1), 1–9. https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454

 Copyright © pada Penulis

Zarzycka, B., Liszewski, T., & Marzel, M. (2021). Religion and behavioral procrastination: Mediating effects of locus of control and content of prayer. *Current Psychology*, *40*(7), 3216–3225. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00251-8

 Copyright © pada Penulis