

Hubungan Antara *Internal Locus of Control* dengan Resiliensi pada Pegawai Kantor Wali Nagari Kinali

Irdam¹, Herio Rizki Dewinda², Belly Natura³, Nur Aulia Dina⁴, Rara Mustika⁵
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia

irdam.habibie1612@gmail.com¹

Kata Kunci:

Internal Locus of Control, Resiliensi, Pegawai, Pemerintahan, Korelasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *internal locus of control* dengan resiliensi pada pegawai kantor wali nagari kinali. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *internal locus of control* dan variabel terikat adalah resiliensi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *internal locus of control* dengan resiliensi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 42 pegawai kantor wali nagari kinali. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil koefisien validitas pada skala *internal locus of control* bergerak dari $r_{ix} = 0,325$ sampai dengan $r_{ix} = 0,820$. Dan dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,921$ sedangkan pada skala resiliensi bergerak r_{iy} dari 0, 325 sampai dengan $r_{iy} = 0, 856$. Dan dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,932$ Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0.644$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara hubungan *internal locus of control* dengan resiliensi pada pegawai kantor wali nagari kinali. Adapun sumbangan efektif dari variabel hubungan antara *internal locus of control* dengan resiliensi sebesar 41%, hal ini diartikan bahwa *internal locus of control* memberikan kontribusi terhadap resiliensi, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun faktor lain menurut Reivich dan Shatte (2018) faktor yang mempengaruhi resiliensi, yaitu yang pertama regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis kausal, empati, efikasi diri, dan reching out diasumsikan menjadi penyebab dominan dalam menyebabkan resiliensi dalam suatu organisasi.

Abstract

Key Word:

Internal Locus of Control, Resilience, Employees, Government, Correlation

This study aims to determine the relationship between *internal locus of control* and resilience in employees of the Kinali village head office. The independent variable in this study is *internal locus of control* and the dependent variable is resilience. The measuring instrument used in this study is the *internal locus of control* scale with resilience. The sampling technique in this study was 42 employees of the Kinali village head office. The validity and reliability tests in this study used the Alpha Cronbach technique. The results of the validity coefficient on the *internal locus of control* scale moved from Support moving from $r_{ix} = 0.325$ to $r_{ix} = 0.820$. And with a reliability coefficient of $\alpha = 0.921$ while on the resilience scale moving r_{iy} from 0.325 to $r_{iy} = 0.856$. And with a reliability coefficient of $\alpha = 0.932$ Based on data analysis, a correlation coefficient value of $r_{xy} = 0.644$ was obtained with a significance level of $p = 0.000$ which means the hypothesis is accepted. This shows that there is a strong and very significant relationship between the relationship of *internal locus of control* and resilience in the employees of the Kinali village head office. The effective contribution of the variable relationship between *internal locus of control* and resilience is 41%, this means that *internal locus of control* contributes to resilience, while the remaining 59% is influenced by other factors. As for other factors according to Reivich and Shatte (2018) factors that influence resilience, namely the first emotional regulation, impulse control, optimism, causal analysis, empathy, self-efficacy, and reching out are assumed to be the dominant causes in causing resilience in an organization.

Copyright © 2025 Irdam, Herio Rizki Dewinda, Belly Natura, Nur Aulia Dina, Rara Mustika
This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Pemerintah adalah sistem untuk menjalankan wewenang dan kekuasaan dalam mengatur kehidupan sosial, ekonomi, dan politik, suatu negara atau bagian bagiannya. Menurut Budiarto pemerintah adalah segala kegiatan yang terorganisir yang bersumber pada kedaulatan dan kemerdekaan, berlandaskan dasar negara, rakyat atau penduduk dan wilayah suatu negara dan memiliki tujuan untuk mewujudkan negara berdasarkan konsep dasar negara tersebut (dalam, Sugiharto, 2022). Pemerintahan daerah merupakan salah satu substansi dalam konsitusi negara republik Indonesia sebagaimana ditegaskan dalam pasal 18 ayat (2) UUD 1945, bahwa

pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Setiabudhi, 2019)..

Perkembangan otonomi daerah yang diawali dengan lahirnya Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah merupakan acuan bagi pemerintahan di Sumatra Barat untuk mengembalikan sistem pemerintahan terendah yaitu pemerintahan nagari. Hal ini ditunjang dengan lahirnya peraturan daerah provinsi sumatera barat nomor 9 tahun 2000 tentang pemerintahan nagari yang diubah melalui peraturan daerah nomor 2 tahun 2007 tentang pokok-pokok pemerintahan nagari (Putri, 2021). Wali Nagari merupakan nama lainnya untuk penyebutan kepala desa di Sumatera Barat. Sejak berlakunya UU No. 22/1999 tentang Otonomi daerah untuk penyebutan desa dapat disesuaikan dengan adat istiadat masing-masing daerah. Wali Nagari berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 84/2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah desa memiliki kedudukan sebagai kepala pemerintah nagari yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan nagari (Zamharisari, dkk, 2023). Kantor wali nagari merupakan salah satu kantor pemerintahan yang ada dilingkup desa atau nagari. Kantor wali ini salah satu perpanjangan dari daerah terkait dengan informasi pemerintahan, pelayanan publik serta hal lain yang berkaitan dengan pemerintah (Putri, dkk, 2024).

Kantor wali nagari sebagai instansi pelayan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi (Suryanto, 2019). Pelayanan administrasi adalah suatu bentuk pelayanan publik yang tersedia di kantor wali nagari dan ini merupakan tugas pokok dari pemerintahan nagari yang harus dijalankan (Aldama dan Frinaldi). Dan berbagai macam jenis pelayanan administrasi yang diberikan pemerintahan nagari. Pelayanan administrasi yang diberikan nagari adalah pelayanan pengurus surat pengantar, surat keterangan dan surat penting lainnya (Ramadhany, 2021). Dengan adanya pelayanan secara otomatis ada interaksi antara masyarakat dengan pegawai bersangkutan pada organisasi (Putra, dkk, 2023). Para pegawai juga dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan teliti, agar nantinya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas, kuantitas dan mutu pelayann yang diberikan kepada masyarakat (Bili, dkk, 2018).

Pegawai yang ada dalam organisasi merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan organisasi (Zakani, dkk, 2021). Menurut Soedaryono (dalam Ramadhani, 2021) pengertian Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Dalam setiap lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Selalu bertindak dengan bijak, tepat, cepat dan cermat adalah tuntutan tugas yang tidak mudah bagi pegawai, khususnya yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat (Anggraini, 2022). Setiap individu dalam menghadapi suatu perubahan kondisi dalam lingkungan kerja yang mengancam pekerjaannya pasti berbeda-beda. Beberapa orang akan terganggu hal itu, namun yang lain bisa menjadikan suatu keadaan yang menurut mereka mengganggu kearah yang positif, sehingga tidak membuat performa kerja mereka menurun. Kemampuan individu dalam menanggapi sebuah situasi / kondisi tersebut dan memecahkan masalahnya disebut resiliensi (Zakaria, dkk, 2019).

Menurut Grotberg (dalam Tazkiyah, 2019) menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menilai, mengatasi, dan meningkatkan diri ataupun mengubah dirinya dari keterpurukan atau kesengsaraan dalam hidup. Santrock (dalam Hertinjung, dkk, 2022) memaparkan tentang definisi resiliensi yaitu individu yang beradaptasi secara positif dan mencapai hasil sukses dalam menghadapi berbagai risiko yang bermakna dan keadaan yang merugikan bagi diri. Individu-individu yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau atau terganggu, disebut sebagai individu yang memiliki resiliensi dalam berkarir (London dan Mone dalam Apriawal, 2022).

Individu yang memiliki resiliensi yakni ketika menghadapi keadaan yang menekan individu tersebut bisa merasakan emosi negatif yang dirasakan sejenis marah, kecewa, khawatir, cemas, sedih dan takut akan tetapi individu tersebut memiliki cara-cara untuk memperbaiki kondisi psikologisnya lalu bergerak bangkit dalam keterpurukkan (Hendriyani dalam Ritami, 2022). Resiliensi mengacu pada kemampuan manusia untuk beradaptasi dalam menghadapi tragedi, trauma, dan kesulitan lainnya (Juan-Carlos Ayala, dalam Anugraheni, dkk, 2020)

Kekuatan resiliensi yang dimiliki individu dapat memengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan diri dan beradaptasi terhadap peristiwa berat yang terjadi serta tetap bertahan walaupun harus berhadapan dengan masalah ataupun trauma yang pernah terjadi pada hidupnya (Siliyah dan Hadi, 2021). Resiliensi mengacu pada kemampuan mengatasi perubahan hidup dengan baik, menjaga kesehatan, mudah pulih dari kesulitan, mengatasi kesulitan, dan beradaptasi dengan kehidupan ketika cara-cara lama tidak lagi

sesuai dengan kondisi yang ada (Siebert, dalam Musni, dkk, 2023) Menurut Bennard (dalam Khayrunnisa, 2024), terdapat beberapa faktor internal dan faktor eksternal yang berperan penting terhadap resiliensi, diantaranya: kompetensi sosial (*responsiveness*, komunikasi, empati, *compassion*), kepribadian (*self-esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, *self awareness humor*).

Rotter (dalam Khayrunnisa, 2024), membagi *locus of control* menjadi dua yaitu, *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Menurut Lee (dalam Nainggolan dkk, 2018) *internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Orientasi *internal locus of control* terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Menurut Larsen dan Buss (dalam Yunita dan Rahayu, 2021) *Internal locus of control* adalah harapan umum bahwa peristiwa dibawah kendali seseorang dan orang tersebut juga bertanggung jawab atas asil utama dalam hidupnya. Menurut Sundjoto (dalam Abdurrahman, dkk, 2019) menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sundjoto membuktikan bahwa seseorang dengan tingkat *internal locus of control* yang tinggi memiliki orientasi untuk mencapai kesuksesan yang tinggi pula. Seseorang yang memiliki *internal locus of control* akan dengan mudah melakukan tugas-tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja (Jationo dan Racbini dalam Murti dan Utami, 2021) Menurut Leveson (dalam Sena, 2023), individu yang berorientasi pada *internal locus of control* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupannya terutama ditentukan oleh kemampuan dan usaha sendiri. Menurut Ghufro dan Risnawati (dalam Ginting, dkk, 2023) menjelaskan orang yang mempunyai *Locus of Control Internal* mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan dan keberhasilan karena pengaruh dari dirinya sendiri *Internal locus of control* memberikan gambaran tentang keyakinan individu bahwa perilaku dan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh dirinya sendiri.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang telah peneliti lakukan pada beberapa pegawai Kantor Wali Nagari Kinali, peneliti mendapatkan informasi yaitu bahwasanya terdapat beberapa orang pegawai yang tidak mampu mengontrol emosinya karna tekanan pekerjaan yang harus melayani masyarakat yang berdesak-desakan mengambil bantuan sosial karna ada beberapa masyarakat yang tidak sabar antrian pada saat mengambil bantuan sosial dari pemerintah, kemudian dari pengendalian diri kesabaran pegawai juga rendah karna pegawai merasa kalau masyarakat yang tidak jelas memberi data yang diberikan dan wajah pegawai langsung berubah dari wajah yang awalnya senyum untuk melayani masyarakat menjadi tidak ramah, optimisme pegawai yang kurang optimis dalam melakukan pekerjaan sehingga apa yang dikerjakan kurang maksimal, karna pegawai merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya karna pegawai merasa dia hanya tamatan SMA, empati pegawai juga rendah karna pegawai tidak mampu memahami kondisi emosional temannya karna hanya fokus dengan pekerjaannya masing-masing dan pegawai hanya sibuk di ruangnya sendiri tidak pernah ingin peduli dengan pegawai yang lain saat bekerja, kemudian kepercayaan diri pegawai juga rendah karna pegawai tidak memiliki keyakinan dalam dirinya bahwa mampu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya, dan tidak ingin coba menyelesaikan dan langsung mintak tolong sama temannya.

Berdasarkan wawancara selanjutnya dengan pegawai wali nagari kinali, dimana pegawai kurang percaya dengan kemampuan yang dimilikinya dimana pegawai cenderung merasakan rasa kurang percaya diri pada kemampuan yang dimiliki di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat pegawai kurang maksimal dalam bekerja dan mengakibatkan pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan gaji dan mencari kesibukan saja tanpa berpikir akan ada peningkatan jabatan, kemudian pegawai juga merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukan pengaruh dari orang lain namun dari usahanya sendiri, dan pegawai tidak peduli dengan bimbingan dari atasannya, Kemudian dari minat pegawai yang tidak memiliki perencanaan atau keinginan untuk meningkatkan jabatannya, karna pegawai merasa kerja hanya untuk mencari kesibukan saja bukan karna minat atau bidang dirinya untuk berkerja di kantor, dan dari usaha pegawai juga rendah karna pegawai yang sering datang terlambat dan sering izin tidak masuk kantor.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk melihat hubungan antara *Internal Locus of Control* Resiliensi pada pegawai Kantor Wali Nagari Kinali. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 42 orang.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Internal locus of control* yang di susun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek internal locus of control menurut Rotter (dalam Bella dkk, 2020) yang terdiri dari kemampuan, minat, dan usaha. Skala Resiliensi di susun berdasarkan aspek-aspek resiliensi menurut

Reivich dan Shatte (dalam Deslyana, 2021) dimana aspek dari variabel ini antara lain adalah pengaturan emosi, kontrol terhadap impuls, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri dan peningkatan aspek positif. Skala disusun menggunakan skala model likert, yaitu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai penentu nilai skalanya. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*. Hasil penelitian dianalisis melalui serangkaian analisis yaitu uji normalitas, uji linieritas serta uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* untuk melihat korelasi dari dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih besar dari 5% atau $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS Versi 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. uji *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Internal locus of control</i>	42	0,854	0,459	Normal
Resiliensi	42	0,857	0,454	Normal

Diperoleh nilai signifikansi pada skala *internal locus of control* sebesar $p = 0,459$ dengan $KSZ = 0,854$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *internal locus of control* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala resiliensi diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,454$ dengan $KSZ = 0,857$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala resiliensi terdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji linieritas

N	Df	Mean Square	F	Sig
42	1	119.463	24.975	0,000

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diperoleh nilai $F = 24.975$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala resiliensi dan *internal locus of control* tergolong linear

Pengolahan data penelitian tentang hubungan antara *internal locus of control* dengan resiliensi, kepada 42 pegawai di kantor Wali Nagari Kinali dengan menggunakan uji teknik *product moment* dari *pearson* yang dibantu dengan program IBM SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. uji teknik *product moment*

N	P	R	R Square	Kesimpulan
42	0,000	0.644	0.415	<i>Correlation is significant at the 0.000 < 0.01 level (2-tailed).</i> Hasil hipotesis diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data *internal locus of control* dan resiliensi dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 42 orang pegawai maka diperoleh nilai koefisien (r) sebesar $r_{xy} = 0.644$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. ($p < 0,01$) artinya hipotesis diterima hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *internal locus of control* dengan resiliensi pada pegawai. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *internal locus of control* yang ada maka semakin tinggi pula resiliensi yang tercipta, sebaliknya semakin rendah *internal locus of control* maka semakin rendah pula resiliensi yang tercipta.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *internal locus of control* dengan resiliensi. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 21.0, dimana *level of signifikan* (α) 0.01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,644$ dengan nilai (p) $\text{sig} = 0,000$ karena nilai (p) $\text{sig} = 0,000 < 0,01$ maka hasil hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *internal locus of control* dan resiliensi dengan arah positif pada pegawai, yang mana artinya menjelaskan bahwa semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula resiliensi yang tercipta, begitu sebaliknya semakin rendah *internal locus of control* maka semakin rendah pula resiliensi yang tercipta pegawai

tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, dkk pada tahun 2023 Individu dengan tingkat *locus of control* yang tinggi mungkin cenderung memiliki tingkat resiliensi lebih tinggi pula semakin tinggi resiliensi seseorang maka semakin tinggi pula *locus of control* nya.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *internal locus of control* dengan resiliensi pada pegawai artinya jika *internal locus of control* tinggi, maka resiliensi juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya jika *internal locus of control* rendah, maka resiliensi yang tercipta juga rendah. Adapun sumbangan efektif variabel *internal locus of control* terhadap variabel resiliensi adalah sebesar 41 %.

Saran

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pegawai diharapkan mampu memiliki *internal locus of control* yang tinggi sehingga meningkatkan resiliensi kepada instansi seperti lebih merasa bangga menjadi bagian dari instansi, sadar bahwa pentingnya menerapkan pengelolaan emosi dalam bekerja serta membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap individu di lingkungan kerja. Kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik tidak hanya membantu dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan sinergi yang positif, meningkatkan kerja sama tim, serta memperkuat komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Selain itu Bagi instansi dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran *internal locus of control* pegawai terhadap resiliensi. Sehingga instansi dapat membantu meningkatkan *internal locus of control* terhadap resiliensi pegawai dengan cara memberikan dukungan dalam bentuk kepedulian seperti peningkatan dukungan psikologis, penguatan program pengembangan diri, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung agar didalam diri pegawai semakin meningkat dan semakin baik. Terimakasih kami ucapkan kepada semua pihak yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini, terutama kepada Instansi Wali Nagari Kinali yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja otonom dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 26(2), 66–76.
- Aldama, I. A., & Frinaldi, A. (2022). Budaya kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Nagari Padang Lua Kecamatan Banuhampu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16773–16778.
- Anugraheni, A. R., Rahmani, A. N., Vionita, V. K., & Husna, A. N. (2020, May). Resiliensi pada wirausahawan wanita: Studi literatur. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 94–99).
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1), 27–38.
- Azzahra, T. R., Yulastri, A., Fridayati, L., & Gusnita, W. (2023). The relationship between internal locus of control and students entrepreneurship interest of SMK Negeri 2 Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tata Boga dan Teknologi*, 4(1), 87–93.
- Bella, L. N., & Santi, D. E. (2020). Korelasi antara locus of control internal dengan perilaku prososial pada relawan MRI Surabaya. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(2), 153–163.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Densi. (2022). *Hubungan pusat kendali diri internal (internal locus of control) dengan kepemimpinan yang melayani (servant leadership) pada ketua organisasi mahasiswa UNISSULA* [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- Deslyana, A. (2021). *Gambaran resiliensi pada remaja yang mengalami broken home* [Disertasi, Universitas Islam Riau].
- Dwidhasmarani. (2021). *Fungsi Wali Nagari dalam penetapan peraturan Nagari berdasarkan Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 49 Tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintah Nagari* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kaim Riau].
- Gafar, T. F., & Putri, R. P. (2023). Dominasi peran Wali Nagari dalam pendirian Badan Usaha Milik Nagari (BUMNAGARI). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(11), 4329–4340.
- Ghufron. (2012). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Deepublish.

- Ginting, M., Sirait, R. T. M., & Harefa, H. S. A. (2023). Pengaruh literasi ekonomi dan internal locus of control terhadap minat entrepreneurship pada siswa kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta 2 Mulia Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 249–259.
- Hadi, C., & Siliyah, N. (2021). Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada guru. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1152–1160.
- Hadibroto, T. S. A., Rahmat, A., Abdillah, M. R., & Hadiyati, H. (2023). Resiliensi petugas kesehatan selama Covid-19. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 475–486.
- Haryati, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharma Raya. *Matua Jurnal*, 3(1), 183–196.
- Hendriani. (2018). *Resiliensi psikologi: Sebuah pengantar*. Jakarta: Deepublish.
- Hertjung, W. S., Yuwono, S., Partini, P., Laksita, A. K., Ramandani, A. A., & Kencana, S. S. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi remaja di masa pandemi. *Proyeksi*, 17(2), 60–71.
- Kristiani, E. N., Juliejatiningsih, Y., & Jayanto, D. D. (2023). Resiliensi pada peserta didik kelas X Perhotelan di SMK Negeri 6 Semarang. In *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling (SMAILING)* (Vol. 1, No. 1, pp. 346–355).
- Laily. (2023). *Hubungan antara resiliensi dengan penyelesaian masalah (problem solving) pada remaja di Sekolah Norol Iman* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Lani, R. K., & Kristinawati, W. (2023). Hubungan antara sense of humor dengan resiliensi pada individu yang mengalami QLC. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(8), 3349–3360.
- Muqsith, H. R., & Abidin, Z. (2023). Bangkit dari keterpurukan: Studi kasus resiliensi pada kepala rumah tangga yang pernah mengalami PHK. *Media Bina Ilmiah*, 18(5), 1163–1172.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja, self efficacy dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.
- Musni, R., Safuwani, S., Fahmi, A., Fina, S., & Safira, A. (2023). Integrasi dan peningkatan resiliensi pada remaja dalam rangka pencegahan bahaya narkoba di SMA Negeri 7 Kota Lhokseumawe. *Gotong Royong: Jurnal Pengabdian, Pemberdayaan dan Penyuluhan Kepada Masyarakat*, 3(1), 33–38.
- Wulansari, A., Zulkaida, A., & Suryani, A. I. (2024). Pengaruh internal locus of control terhadap resiliensi pada mahasiswa rantau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 9070–9077.
- Yunita, I., & Rahayu, A. (2021). Internal locus of control dan konsep diri hubungannya dengan kematangan karir siswa SMA X Bekasi. *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 1–9.
- Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity pada pegawai honorer. *Cognicia*, 7(3), 346–35.