

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU HORAS TEBING TINGGI

Yenni Arfah, Yenni Mariani Sinurat, Anwari Waruwu

STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Email : yenni.arfah.bk@gmail.com

Abstrak

Menghadapi zaman yang semakin berkembang saat ini, perusahaan didorong untuk mencapai organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat bertahan pada era globalisasi. Peran SDM memiliki peranan dominan dalam kegiatan perusahaan, CU Horas Tebing Tinggi merupakan suatu perusahaan koperasi simpan pinjam yang berdasarkan observasi terdapat adanya perkembangan kinerja yang baik terhadap karyawan CU Horas Tebing Tinggi. Hal tersebut dapat berdampak ke karyawan, dan keberhasilan suatu perusahaan dengan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan, untuk itu karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang memadai tetapi juga perilaku - perilaku yang menunjukkan kontribusi besar dan karakteristik individual yang termasuk didalamnya adalah *self-efficacy* (efikasi diri) dan *locus of control* (lokus kendali). Dalam penelitian penulis menggunakan metode penelitian pendekatan secara kuantitatif dan penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Sumber data yang digunakan yaitu data Primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dan *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self-efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi. Perusahaan disarankan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan kepribadian dengan memperhatikan faktor *self efficacy* dan *locus of control*, sehingga mengurangi permasalahan individu yang dialami karyawan dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Kata Kunci : efikasi diri, lokus kendali, kinerja karyawan

Abstract

Facing today's increasingly developing era, companies are encouraged to achieve an effective and efficient corporate organization. This is necessary so that companies can survive in the era of globalization. The role of HR has a dominant role in company activities, CU Horas Tebing Tinggi is a savings and loan cooperative company based on observations that there is a good performance development of employees of CU Horas Tebing Tinggi. This can have an impact on employees, and the success of a company can be seen from the performance of employees who determine the achievement of company goals, for that employees not only have adequate competence but also behaviors that show great contributions and individual characteristics which include self-esteem. Self efficacy and locus of control. The results showed that the variables of self-efficacy and locus of control partially had a positive and significant effect on employee performance. The variables of self-efficacy and locus of control simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CU Horas Tebing Tinggi. Companies are advised to continue to improve employee performance by conducting training for employees to develop personality by paying attention to self-efficacy and locus of control factors, thereby reducing individual problems experienced by employees and increasing employee performance.

Keywords: *Self efficacy, Locus Of Control, Performance*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan sangat penting dalam menentukan kehidupan sebuah organisasi. Dalam menjalankan fungsi operasional manajemen sumber daya atau MSDM, Menurut Amirul Mukminin dkk (2019:5). Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Menghadapi era globalisasi saat ini, perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Setiap manusia di Bumi telah lahir dengan memiliki berbagai macam kepribadian yang sama, berbeda, unik dan terkadang aneh. Setiap orang tentunya memiliki kepribadian atau karakteristik masing-masing yang terbentuk dari berbagai faktor baik itu internal yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun eksternal yang berasal dari lingkungan sekitarnya. Kepribadian ataupun karakteristik yang dimiliki seseorang dapat mencerminkan karakteristik-karakteristik unik yang dimiliki oleh pribadi masing-masing mulai dari sifat, sikap keadaan temperamental, dan emosional. Karakteristik atau kepribadian yang dimiliki oleh seseorang, baik itu membawa dampak positif maupun dampak negatif secara langsung dan tidak langsung, dapat dibawa oleh dirinya sendiri menuju dunia kerja dimana setiap orang berusaha untuk memperoleh apa yang ia inginkan. Karakteristik individual mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Beberapa diantaranya adalah *Self-efficacy* (efikasi diri) dan *locus of control* (lokus kendali), *self-efficacy* menurut Oktavia and Suryoko, (2017) adalah keyakinan seseorang pada kapabilitasnya untuk melakukan suatu tugas individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, artinya percaya bahwa mereka bisa melakukan suatu tugas spesifik dengan baik, sementara individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas spesifik, selanjutnya adalah *locus of control* menurut Griffin (dalam Oktavia and Suryoko, 2017) merupakan sejauh mana orang percaya bahwa perilaku mereka memiliki dampak riil terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal, eksternal *locus of control* adalah keyakinan Individu memiliki kendali penuh atas hidup mereka. sedangkan internal *locus of control* adalah individu yang berpikir bahwa kekuatan-kekuatan yang tidak dapat dikendalikan menentukan apa yang terjadi atas mereka. Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai *Self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi. CU Horas Tebing Tinggi sebuah Lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggota bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam perjalanannya terdapat berbagai masalah internal sehingga pernah mengalami stagnasi dan baru bangkit kembali. Tetapi dengan adanya karakteristik *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap diri mereka (karyawan atau sumber daya manusia), CU Horas percaya bahwa kapabilitas untuk mengerjakan suatu tugas apapun itu mereka bisa melakukan tugas dan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang mengarah dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wilson bangun (2017:229) kinerja merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dipengaruhi banyak

faktor baik itu dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Self Efficacy

Efikasi merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan cara yang dipersyaratkan. Menurut Albert Bandura dalam Alwisol (2014:77) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempelajari dan menyelesaikan tugas-tugas dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan. Sehingga dari pendapat beberapa para ahli di atas mengenai *self efficacy* dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengarahkan segala kemampuan dan potensi serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan ataupun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang.

Locus Of Control

Locus of Control yaitu pemikiran seseorang tentang sebab sesuatu terjadi atau kekuatan yang dapat mendorong kelakuannya. *Locus of Control* berdampak pada perilaku disfungsional. Menurut (Ivancevich, 2018) mendefinisikan pengendalian diri (*locus of Control*) menentukan tingkatan sampai dimana individual meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Menurut Achadiyah (2019) *locus of Control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*internal locus of Control*) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (*eksternal locus of control*). Berdasarkan definisi tersebut menjelaskan bahwa *locus of Control* adalah keyakinan dalam diri seorang bawah yang mengendalikan hidup mereka adalah diri mereka sendiri namun dapat juga dipengaruhi oleh orang lain.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis mengambil atau menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada sifat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, (Sugiyono, 2013).

Sifat Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) desain dan sifat pada penelitian ini adalah penelitian refleksi dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu Sifat penelitian ini adalah replikasi dan pengembangan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dapat diartikan wilayah generalisasi yang terdiri dari Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/ staff CU Horas Tebing Tinggi, yang berjumlah 30 orang. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut. apabila populasi besar, maka dari itu peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu. sampel yang akan digunakan dengan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 30 sampel.

Teknik Sampling

Penentuan *sampling* dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling*, jenis sampel yang dipilih tidak secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi yang dapat memiliki kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Sumber Data

Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2013) Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan atau di ambil oleh peneliti dari sumber pertanyaan.

Data Sekunder

Data sekunder menurut (Sugiyono, 2013) sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penggunaan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan atau memperoleh informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara

Menurut (Sujarweni, 2019) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertahap maka antara sipewawancara dengan sipenjawab (responden) dengan menggunakan alat yang disebut *interview gulde* (panduan wawancara).

Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik atau cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variable yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Skala Pengukuran

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013:94)

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah model analisis regresi linear berganda. Menurut Arikunto (2013: 339) merupakan analisis untuk mengestimasi hubungan antar variabel bebas lebih dari satu dengan variabel terikat (Suyitno, 2018:104). Adapun analisis regresi linier berganda pada penelitian ini untuk mencari tahu ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel X yaitu self efficacy (efikasi diri), dan locus of control (lokus kendali) sebagai variabel independen, dengan variabel Y (kinerja karyawan) sebagai variabel dependen, di CU Horas Tebing Tinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini adapun hasil uji validitas melalui perhitungan analisis korelasi dengan program SPSS versi 25.0 for windows, sesuai kriteria koefisien korelasi yang apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka kesimpulannya valid. Sampel yang diambil dari kuesioner ini adalah 100 dengan $(df) = 30 - 2 = 28$ dan nilai R_{tabel} adalah 0.361. Secara kesimpulan dari 21 butir pernyataan semua valid.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.743	Reliabel
<i>Locus Of Control</i> (X2)	0.773	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.741	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS 25, 2022

Data pada tiga variabel diatas, masing-masing variabel memperoleh nilai cronbach's Alpha yaitu variabel *Self Efficacy* sebesar 0.743, variabel *Locus Of Control* sebesar 0.773, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.741. Dapat dikatakan instrumen dalam pernyataan pada kuesioner penelitian dianggap reliabel. Cronbach's Alpha dengan koefisien $> 0,60$ dan data tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji T

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,511 > T_{tabel} 2.048$. sehingga di simpulkan bahwa H1 diterima yang berarti *self efficacy* (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,596 > T_{tabel} 2.048$ sehingga dapat di simpulkan H2 di terima berarti *Locus Of Control* (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Y

Hasil Uji F

Untuk menentukan F tabel maka rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = F (k;n-k-1)$$

Keterangan :

k = Jumlah

Variabel X

N= Jumlah Sampel

1=AngkaKonstanta

Sehingga di peroleh F tabel sebagai berikut : $F \text{ tabel} = F(2;30-2-1) = 2;27$ dengan distribusi F tabel adalah 3.350. Jika $sig < 0.05$ artinya variabel X1 dan X2 simultan

terhadap variabel Y sebaliknya Jika $\text{sig} > 0.05$ artinya variabel X dan X2 simultan bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan output di atas di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 24,001 > F_{tabel} 3.350$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 di terima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusty R Aquare)

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	0,640	0,613	1,215

Sumber Data: Olahan Data Primer SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,613 atau 61,3 %. Hal ini menunjukkan jika Self Efficacy (X1) dan Locus Of Control (X2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61.3% , sisanya sebesar 38,7% (100% - 61,3.%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti, sosial budaya, insentif, beban kerja dll.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kinerja karyawan, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial dalam penelitian ini di peroleh hasil bahwa *Self Efficacy* nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,511 > T_{tabel} 2.048$. sehingga di simpulkan bahwa Ha diterima dan Ho di tolak yang berarti *self efficacy* (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Cu Horas Tebing Tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh Martha Oktavia dan Dra. Sri Suryoko, Msi (2017), hipotesis yang diajukan yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat di konfirmasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dipersepsikan akan memotivasi perkembangan pola pikir individu (karyawan) secara kognitif

Pengaruh *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial dalam penelitian ini di peroleh hasil bahwa nilai sig untuk pengaruh *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,596 > T_{tabel} 2,048$ sehingga dapat di simpulkan Ha di terima dan Ho di tolak sehingga *Locus Of Control* (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Cu Horas Tebing Tinggi.

Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang relevan dengan penelitian ini pengaruh *self efficacy dan locus of control* terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT. Semarang

Intermedia Pers oleh Martha Oktavia dan Dra. Sri Suryoko, Msi (2017), bahwa hipotesis yang di ajukan yaitu *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Sehingga pada variabel ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diindikasikan jika variabel *locus of control* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Rahayuningsih (2016) dalam Ary dan Sriathi (2019) berpendapat bahwa karyawan yang tingkat *locus of control* (lokus kendali) lebih kuat maka semakin kuat pula kinerja yang optimal dari karyawan tersebut.

Pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan *Locus Of Control* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 24,001 > F_{tabel} 3.350$ artinya keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Maka disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan benar yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin baik. *Self-efficacy* atau keyakinan diri pada karyawan CU Horas Tebing Tinggi sudah termasuk kategori tinggi dengan indikator yaitu, dapat menemukan jalan keluar dari suatu permasalahan, selalu siap ditempatkan dimana saja, memahami intruksi yang diberikan pemimpin, merasa senang ketika melihat rekan kerja bekerja dengan baik, mampu membangun hubungan baik dengan anggota, senang melaksanakan tugas dengan baik karena berhubungan baik dengan pemimpin, memiliki ide yang berasal dari pemikiran sendiri. selalu menghargai pendapat orang lain yang diberikan kepada karyawan, memiliki pemimpin yang selalu memberikan informasi baru kepada karyawan, selalu bersikap baik terhadap rekan kerja dan anggota. *Self-efficacy* juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja CU Horas Tebing Tinggi.

Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi. Sehingga semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi. *Locus of control* atau pengendalian diri karyawan CU Horas Tebing Tinggi termasuk kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa internal maupun eksternal *locus of control* karyawan yaitu tidak mudah menyerah dalam menagani suatu pekerjaan, mampu memberikan hasil pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar, membuat rencana terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk bertindak, yakin melalui tantangan kerja, kemampuan akan bertambah.

Self-efficacy dan *Locus of control* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*: Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Achadiyah, N. B. (2019). *Pengaruh locus Of Control Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Akuntansi* Vol. XI, No. 2: Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia. Malang
- Aditama, R. A. (2019). *Analisis Tingkat Kualitas Pelayanan Jasa Tv Kabel Dan Internet Pada PT. Malang Multimedia Mandiri*. Vol. 1 No. 1.: Journal The Studies of Social Sciences. Malang
- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian*. : PT. UMM Press. Malang
- Amirul Mukminin, A. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. : UNY Press. Semarang
- Anggina, R. N. (2020). *THE EFFECT OF PERSONALITY, SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PEGADAIAN (PERSERO) KEBAYORAN LAMA* Vol. 5 No 1. : Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Jakarta
- Ardanti, D. M. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)* Vols. 6 No. 3: 1–1: Diponegoro Journal of Management. Semarang
- Ary, I. R. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)* Vol. Vol 08 No.2 : E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.. DENPASAR
- Asandimitra, R. d. (2018). *Pengaruh Demografi, Financial Knowledge, Financial Attitude, locus Of Control dan Financial Self-Efficacy Terhadap Financial Management Behavior Masyarakat Surabaya* Vol. 6 No. 5 : Jurnal Ilmu Manajemen. Surabaya
- Edison, E. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: ALFABETA, CV. Bandung
- Fadilah, F. &. (2019). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra* Vol. 02 No. 2: Jurnal IPA & Pembelajaran IPA. LANGSA
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan* : Caps, CV. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: PT. Bumi Aksara. JAKARTA
- Ivancevich. (2018). *Pengaruh locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai variabel moderating* Vols. 04 No. 3 : Penerbit Jurnal Manajemen Kinerja. SEMARANG

- Karim. (2020). *Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi* Vol. 04 No. 5: Badan Penerbit Jurnal Ilmu Manajemen Dan AKuntansi Terapan. BANDUNG
- Karimah, E. (2017). *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. : Penerbit Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. KOTA DEPOK
- Kilapong, S. N. (2017). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self-Esteem* . Vol. 1 No. 4.: Penerbit Jurnal Manajemen. KOTA MANADO
- L. Mathis, R. &. (2013). *Human Resource Management*. : Salemba Empat. JAKARTA
- LAKSONO, B. T. (2018). *PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OUTLET KAMPOENG STEAK DI SURABAYA*. : Penerbit UNIVERSITAS KATOLIK DHARMA CENDIKA. SURABAYA
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. : Remaja Rosdakarya. BANDUNG
- Martha, O. d. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers*. Vol. 6 No. 1. :Penerbit Jurnal Manajemen Dan Informatika. SEMARANG
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: ALFABETA, CV. JAKARTA SELATAN
- Mas'udi. (2018). *Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 56 Jakarta*. : Badan Penerbit Jurnal Manajemen Kinerja. JAKARTA
- Priyantono, P. (2017). *Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Vol. 6 No. 2 : Penerbit Jurnal Manajemen. JAKARTA
- Puspitaningsih, F. (2017). *PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP MINAT WIRAUSAHA DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA STKIP PGRI TRENGGALEK*. : STKIP PGRI Trenggalek. Tulungagung
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. : Rajagrafindo Persada. Bandung