

Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe

Rizal¹⁾, Abd Azis Muthalib²⁾, David C.E Lisapaly³⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: rizal.tyo1986@gmail.com		No. Telp: 081775771001
Submitted: 3 Maret 2024	Accepted: 12 Maret 2024	Published: 13 Maret 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa (1) Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. (2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. (3) Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe sebanyak 32 orang, sampel penelitian ini ditentukan secara sensus (sampling jenuh). Pengumpulan Data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian menjelaskan bahwa : (1) *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kendari

Kata kunci: *Self Efficacy, Locus Of Control, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia perbankan semakin meningkat dan kompetitif pada saat ini. Adanya persaingan tersebut, agar dapat bertahan dan berkembang, maka organisasi perbankan harus dapat mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki seperti modal, teknologi, dan manusia. Sumber daya manusia adalah suatu unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2015).

Self Efficacy (Efikasi diri) merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Self-efficacy* ini merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya pada hasil yang diharapkan. Ketika *self-efficacy* tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh reinforcement. Sebaliknya apabila rendah, maka kita merasa cemas bahwa kita tidak mampu melakukan respon tersebut (Yusuf, 2012). Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2016). *Self-efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif (Santrock, 2017).

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Fajriah dan Darokah (2016) penelitiannya dilakukan pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri secara signifikan terhadap kinerja yang karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan Mukrodi (2018) di PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (Exprees Group). Hasil penelitian



menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Selain *Self Efficacy* karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, *Locus Of Control* (lokus kendali) merupakan faktor penentu kinerja individu (Istiono, 2020). *Locus Of Control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal. *Locus Of Control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka (Narendra, 2018).

Locus Of Control yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuni, 2019). Schemerhorn (2011) berpendapat bahwa *Locus Of Control* merupakan skala pengukuran seseorang sejauh mana percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Namun Myers (2013) menyatakan bahwa *Locus Of Control* itu adanya persepsi seseorang bagaimana kendali atas dirinya terhadap takdir. Robbins dan Judge (2007) juga mendefinisikan mengartikan bahwa *Locus Of Control* sebagai tingkat kepercayaan paling tinggi dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib dan masa depan mereka sendiri, dimana hal ini akan menjadi upaya mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab, mendapatkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Triana, dkk (2021) dengan judul Analisis Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Wardhana (2021) dengan judul Peran *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan PD. BPR Bahteramas Konawe. PD. BPR Bahteramas Konawe merupakan salah satu BPR yang ada di Kabupaten Konawe didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara nomor 2 tahun 2009 tanggal 18 Mei 2009 yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara nomor 3 tahun 2013 tanggal 10 Juli 2013 dan telah mendapat persetujuan dari Gubernur Bank Indonesia nomor: 13/10/KEP.GBI/DpG/2011 tanggal 7 Februari 2011 tentang Pemberian Izin Usaha PD Bank Kredit Rakyat Bahterah Konawe. Persaingan dalam bisnis perbankan cukup ketat dimana bank prekreditasi rakyat bersaing dengan bank-bank umum. Hal inilah yang menuntut PD. BPR Bahteramas Konawe terus melakukan perbaikan untuk menghadapi persaingan. Keberhasilan PD. BPR Bahteramas Konawe dipengaruhi keberadaan karyawan yang bekerja dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi, oleh sebab itu organisasi berusaha mewujudkan karyawan-karyawan yang profesional dengan menanamkan nilai-nilai *Self Efficacy* dan *Locus Of Control*. Hal ini disebabkan rasa kepercayaan dan kepuasan diri dari setiap karyawan juga akan mempengaruhi kinerja sehari-hari karyawan dan juga dapat berimbas kepada target perusahaan jika tidak mendapat perhatian sejak awal. Oleh sebab itu jajaran manajemen PD. BPR Bahteramas Konawe memiliki kewajiban untuk memberikan perhatian dan menanamkan

keyakinan kepada karyawannya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat bekerja dengan baik dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahtermas Konawe Tahun 2022, menunjukkan bahwa penilai kinerja karyawan sebagian besar berada kategori Sangat Baik (A) dan Baik (B), hal ini menunjukkan bahwa karyawan bahtermas mampu bekerja dengan baik meskipun latarbelakang pendidikan sebagian besar karyawan bukan berpendidikan perbankan maupun ekonomi, akan tetapi dapat bekerja dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa setelah mereka bergabung sebagai karyawan BPR Bahtermas Konawe, mereka memiliki keyakinan bahwa nasib mereka sangat ditentukan oleh diri mereka sendiri, bukan berdasarkan latarbelakang pendidikan saja. Keyakinan akan kemampuan mereka merupakan wujud dari karakter *Self Efficacy*, dimana karyawan memiliki semangat dan komitmen dalam bekerja meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tanggungjawab mereka, dimana tanggungjawab yang diberikan kadang tidak sesuai dengan pengalaman maupun keahlian mereka, akan tetapi dengan kondisi tersebut memacu mereka untuk selalu termotivasi untuk bekerja lebih semangat. Sebagaimana dijelaskan Lunenburg (2011) *Self Efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Kemudian adanya keyakinan tersebut membuat karyawan bahtermas memiliki perilaku untuk selalu berusaha bekerja dengan baik, karena mereka percaya bahwa perilaku mereka memberi pengaruh terhadap apa yang akan terjadi kepada mereka terutama berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sesuai dengan fenomena empiris yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahtermas Konawe sangat dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control*, kemudia didukung juga hasil penelitian terdahulu terjadi ketidakkonsitenan maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahtermas Konawe.

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan penelusuran dokumen melalui metode dokumentasi. Adapun Data kualitatif dalam penelitian ini berbentuk laporan hasil pencapaian kinerja pada akhir tahun, dan artikel hasil-hasil penelitian terdahulu. Adapun data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, Data kuantitatif diperoleh melalui metode kuesioner untuk mengetahui tentang persepsi mereka terkait variabel yang diteliti, selain metode kuesioner data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi untuk mendapatkan laporan terkait jumlah karyawan dan pencapaian hasil kinerja karyawan dalam 1 (satu) tahun.

Sedangkan sumber data terbagi dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2018). Data Sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini bersumber dari laporan publikasi, buku, jurnal hasil penelitian sebelumnya dan berita.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. *Self Efficacy* (X_1) adalah penilaian karyawan perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan indikator penelitian: Keyakinan akan kemampuan; Optimis; Obyektif; Bertanggung jawab; dan Rasional dan realistis (Mawanti, 2011).
2. *Locus Of Control* (X_2) adalah keyakinan karyawan perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe atas kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan dalam bekerja. Dengan indicator penelitian: Pencapaian hasil; Keberuntungan; Kesuksesan; Pribadi yang bertanggung jawab; Campur tangan orang lain; dan Antisipasi permasalahan (Azhar, 2013).
3. Kinerja karyawan (Y) adalah, hasil kerja karyawan perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan indicator penelitian: Kualitas kerja; Kuantitas Kerja; Tanggung Jawab; dan Sikap (Mangkunegara, 2015).

Metode dan Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Microsoft Excel, dan software SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.414	2	62.707	27.311	.000 ^b
Residual	66.586	29	2.296		
Total	192.000	31			

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023



Hipotesis 1. *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0.000 dan nilai Fhitung sebesar 27,311 dengan nilai Ftabel sebesar 3,33. Karena signifikansi $F < 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung $> Ftabel$ atau $27,311 > 3,33$ yang berarti bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.320	2.319		.138	.891
<i>Self Efficacy</i>	.383	.116	.487	3.293	.003
<i>Locus Of Control</i>	.337	.126	.396	2.682	.012

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan :

Hipotesis 2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan BPR Bahteramas Konawe

Dari hasil estimasi variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung 3,293 lebih besar dari nilai t tabel 1,697 serta nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Terhadap Kinerja karyawan BPR Bahteramas Konawe

Dari hasil estimasi variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung 2,682 lebih besar dari nilai t tabel 1,697 serta nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.629	1.515

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023



Dari tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2 square) adalah 0,629 yang berarti variabel independent *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan memberikan kontribusi terhadap variable dependent kinerja karyawan sebesar 62,9 % sisanya 37,2% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja dan iklim organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

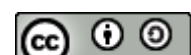
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai F hitung sebesar 27,311 dengan nilai F tabel sebesar 3,33 kemudian signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_1 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* memiliki keyakinan diri tinggi akan lebih percaya diri dalam berinteraksi dengan pelanggan, membantu mereka memahami produk dan layanan bank, serta menjual produk-produk keuangan. Mereka lebih mampu menjelaskan manfaat produk kepada pelanggan dan meningkatkan target Perusahaan. Menurut Muzalifah, dkk., (2017) *Self Efficacy* membantu orang dalam berbagai situasi yang tidak memuaskan dengan mendorong mereka untuk meyakini bahwa mereka dapat kuat. Schemerhorn (2011) berpendapat bahwa *Locus Of Control* merupakan skala pengukuran seseorang sejauh mana percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya.

Dari hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khildani, dkk, (2021) bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai signifikan 0,012 lebih besar dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 diterima.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Hal ini disebabkan karyawan bank yang memiliki *Locus Of Control* cenderung merasa bahwa mereka memiliki kendali atas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa tindakan dan keputusan yang mereka buat akan memiliki dampak langsung pada hasil kerja mereka. Ini dapat memotivasi mereka untuk membuat keputusan yang bijak dan aktif dalam mengelola tugas mereka. Karyawan dengan internal *Locus Of Control* cenderung lebih cenderung mengambil inisiatif. Mereka merasa



memiliki kemampuan untuk memengaruhi perubahan dan memperbaiki proses kerja jika diperlukan. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), *Locus Of Control* menggambarkan keyakinan individu bahwa individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya. *Locus Of Control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *Locus Of Control* internal dan *Locus Of Control* eksternal. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya (Maulana, 2012).

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal *Locus Of Control* secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya. Sedangkan Schermerson (2011) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal *Locus Of Control* memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan menerima tanggung jawab atas segala tindakan yang mereka lakukan. Dengan demikian, selain menampilkan usaha yang lebih kuat, orang yang memiliki *Locus Of Control* internal memiliki kepercayaan diri untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* internal memiliki hubungan positif dengan kinerja (Suprayogi, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khildani, dkk., (2021); dan Mukrodi (2018); Radityastuti, dkk (2017); Yusnaena dan Salmi Hayati (2018) telah membuktikan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

1. Secara simultan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* yang diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika *Self Efficacy* meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.
3. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika *Locus Of Control* meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Referensi

- Agustian, Anggis., Rinda, Rachmatullaily Tina Kartika., dan Rumiasih. N.A. 2022. dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Manager. Vol.5 No.2.
- Ainia, Risna Nur. 2021. Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Efikasi Diri, Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT. Infomedia Nusantara Divisi TAM Malang di masa Work From Home (WFH).Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 6 Nomor 2.
- Alwisol. 2016. Psikologi Kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.



- Ary, Iwan Restu dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2019. Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). E-Jurnal Manajemen. Vol. 8, No. 1,
- Azhar. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus Of Control* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam), Jurnal Ekonomi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Volume 21 Nomo 4.
- Bandura,A. 1997. *Self Efikasi: The Exerices Of Control*. New York : W.H Freeman and company
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadin, John, and Joyce Russel. 2013. *Human Resource Management and Experiental Approach*. 6th ed. Singapura: Mc Graw- Hill International Edition.
- Cherian, Jacob, and Jolly Jacob. 2013. Impact of Efikasi diri on Motivation and Performance of Employees.” *International Journal of Business and Management*. Volume 8 Nomor 14.
- Desiana, Nofi Eka. 2019. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 7 Nomor 2
- Desler, Garry. 2013. *Human Resource Management : Always Learning*. Florida: Pearson
- Fadilah, F., dan Mahyuny, S. R. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol 02 No. 02
- Fajriah, Nailul and Darokah, Marcham., 2016. Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*. Volume 13, Nomor 1.
- Feist, et. al., 2006. *Theories of Personality*. New York:Stephen Rutter.
- Ghufron dan Risnawita. 2011. *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, Made dan Kirana, Kusuma Candra. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Volume 2, Nomor 2.
- Indriasari, D., P., dan Angreany. 2019. Pengaruh *Locus Of Control* Dan Beban Kerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Karini dan Alipour. 2011. Reduce Job Stres in Organization, Role Of *Locus Of Control*. *International Journal Of Bussines and Social Science*. Volume 2, No. 18.
- Khildani, Anizzibda Chahya., Suhermin dan Lestariningsih, Marsudi. 2021. Pengaruh Efikasi Diri danLokus KendaliterhadapKinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Volume 10, Nomor 2.
- Lunenburg. Fred C. 2011. *Self Efficacy* in The Workplace: Implications for Motivation and Performance. *Journal of Management, Business, and Administration*. 14(1): 1-6
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya
- Maulana, Zirman, dan Alfiati. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*.
- Mawanti, D. 2011. *Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja Pada Saat Penyusunan*. Skripsi. Semarang: Fakultas Tarbiyah.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Medhayanti, Ni Putu, dan Suardana, Ketut Alit. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Self Efficacy*, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. 11(1): 155-170.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (Expres Group). *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol. 6, No. 1.
- Muzalifah, et. al., 2017. Pengaruh Efikasi pada Sikap Guru Terhadap Pendidikan Inklusif. *Jurnal Penelitian & Pengukuran Psikologi*. Volume 28 Nomor 4.
- Narendra, N., M. 2018. Pengaruh *Locus Of Control* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSU Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 621–636.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 3
- Prawirosentono, S., dan Primasari, D. 2017. Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE-YogyakartaPulungan, Putri Intan Suci dan Rivai, Harif Amali. 2021. Pengaruh *Locus Of Control* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabelintervening Pada PT Semenpadang. *Menara Ekonomi*, Volume 7 No. 1.
- Radityastuti, Anak Agung Ayu Ratih., Astika, Ida Bagus Putra., dan Wirakusuma, Made Gede. 2017. Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 (2017): 2503-2528.
- Ridwan. 2013. Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal trikonomika*. Volume 12, No. 1 .
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Rotter, Julian B. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement; A Case Historyof A Variable. *The American Psychological Association*. Vol. 45. No. 4.
- Santrock. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sari, D., P. 2018. Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1), 9–18.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suprayogi, 2017. *Locus Of Control* Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol.2, No.2.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Triana, Neni., Muttaqien, dan Rahman, Bobby. 2021. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi

Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA) Volume 10 No. 2.

Wardhana, Prayoga Putra. 2021. Peran *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 9 Nomor 1.

Wiriani, Wayan. 2011. Efek Moderasi *Locus Of Control* Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Bandung. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Udayana, Denpasar.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.