

PENGARUH *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANUGRAH ARGON MEDICA

Qorisya Alili
aqorisya30@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employees as human resources have an important role in a company. The challenges the management faces in achieving the company's objectives and survival are affected by the quality of human resource performance. Therefore, this research aimed to find out the effect of self-efficacy, locus of control, and work satisfaction on the employees' performance at PT Anugrah Argon Medica. The research was quantitative with a causal-comparative approach. Moreover, the population was employees of PT: Anugrah Argon Medica, a branch of Surabaya who worked in the marketing department. The data were primary. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to 50 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique also used multiple linear regression with the SPSS 23.0 version. The result showed that: (1) self-efficacy had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Anugrah Argon Medica; (2) locus of control had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Anugrah Argon Medica; and (3) work satisfaction had a significantly positive effect on the employees' performance at PT Anugrah Argon Medica.

Keywords: self-efficacy, locus of control, work satisfaction, employees' performance.

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini karyawan PT Anugrah Argon Medica cabang Surabaya pada divisi pemasaran. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica; (2) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica.

Kata Kunci: *self efficacy*, *locus of control*, *kepuasan kerja*, *kinerja karyawan*.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk semakin kompetitif. Perusahaan didirikan dengan mempunyai tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini membuat perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Anugrah Argon Medica merupakan perusahaan dsitribusi produk farmasi, alat kesehatan dan produk kesehatan global. Perusahaan ini memasok obat-obatan dan juga alat-alat kesehatan kepada para mitra di seluruh Indonesia sehingga produk kesehatan bisa sampai digunakan oleh konsumen. Namun, dalam menjalankan aktivitas perusahaan karyawan PT Anugrah Argon Medica masih mengalami beberapa kendala sehingga tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan baik. Berikut adalah data penjualan PT Anugrah Argon Medica Surabaya tahun 2023, yaitu:

Tabel 1
Data Penjualan PT Anugrah Argon Medica Tahun 2023

Bulan	Penjualan (Rp)	Perubahan (%)
Januari	463,552,000	-
Februari	390,885,000	↓ 18.59
Maret	375,592,000	↓ 4.07
April	355,890,000	↓ 5.54
Mei	373,592,000	↑ 4.74
Juni	393,405,000	↑ 5.04
Juli	374,427,000	↓ 5.07
Agustus	377,127,000	↑ 0.72
September	380,548,000	↑ 0.91
Oktober	395,234,000	↑ 3.72
November	391,008,000	↓ 1.08

Sumber: Data Sekunder, 2023

Tabel 1 menunjukkan penjualan PT Anugrah Argon Medica mengalami fluktuasi. PT Anugrah Argon Medica mengalami penurunan penjualan tertinggi sebesar 18,59% pada bulan Februari sehingga PT Anugrah Argon Medica hanya mampu mendapatkan penjualan sebesar Rp Rp 390.885.000. Hal ini menunjukkan bahwa kurang stabilnya penjualan pada PT Anugrah Argon Medica. Melihat fakta tersebut terlihat jelas bahwa adanya penurunan hasil penjualan yang dapat disebabkan oleh turunnya kinerja karyawan. Turunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya rasa kepercayaan diri pada karyawan dalam menjual produknya, tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga membuat psikolog karyawan terganggu, selain itu karyawan merasa bonus yang diberikan rendah sehingga memicu rasa kurang kepuasan kerja pada karyawan PT Anugrah Argon Medica. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison *et al.*, 2016). Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka terdapat beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan. Beberapa kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:189). Selain itu kajian empiris yang dilakukan oleh Yuniarti dan Muhtamar (2022) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* dan *locus of control*.

Self efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif (Santrock, 2017:266). *Self efficacy* akan berpengaruh pada

usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih ulet dan tahan menghadapi situasi disekitarnya. Namun, sering kali dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan terkadang karyawan mengalami ketidakpercayaan diri dalam bekerja, hal tersebut tentu saja juga akan memperlambat kegiatan dalam bekerja.

Self efficacy dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniarti dan Muhtamar (2022) serta Priska *et al.* (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfathni *et al.* (2023) serta Aryoko *et al.* (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Locus of control berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. *Locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:16). Sebagaimana diketahui bahwa pada umumnya perusahaan menerapkan *punish and reward*, dimana karyawan yang kinerjanya tinggi akan mendapat *reward*, sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah, akan mendapat *punish*. Selain itu dengan kondisi psikologi dan jasmani yang sehat, maka karyawan akan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Locus of control dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aryoko *et al.* (2022) serta Yuniarti dan Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfathni *et al.* (2023) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Priansa, 2017:291). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aryoko *et al.* (2022) dan Priska *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudzaifah (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica?; (2) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica?; (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica; (2) Untuk menganalisis dan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica; (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi gambaran penting mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang akan menunjang

keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Self Efficacy

Ghufron dan Risnawati (2016:77) mengatakan bahwa *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *self efficacy* memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang yang *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

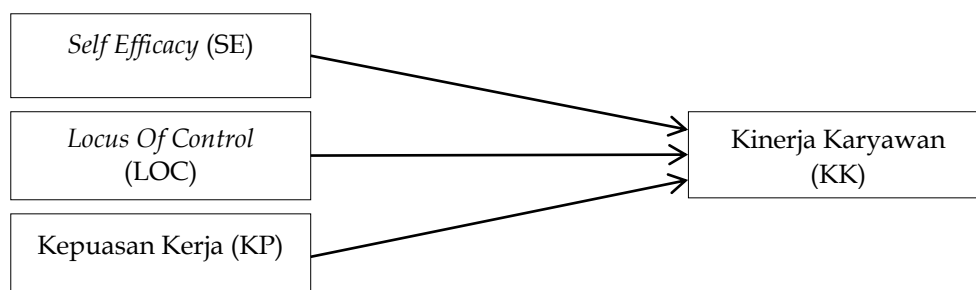
Locus Of Control

Sunyoto dan Burhanudin (2015:16) menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus Of Control* mengacu pada sejauh mana orang percaya pengaruh diri mereka yang dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka. *Locus of control* mempengaruhi cara pandang seseorang dalam mengontrol dan menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa yang dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2017:415). Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Namun, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Rerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019:128). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah

dikemukakan kerangka konseptual pada penelitian ini ingin menjelaskan mengenai hubungan teoritis antara variabel *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif (Santrock, 2017:266). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka karyawan akan merasa lebih optimis dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah maka karyawan tersebut akan merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniarti dan Muhtamar (2022) serta Priska *et al.* (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurfathni *et al.* (2023) serta Aryoko *et al.* (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:16). Semakin tinggi *locus of control* di dalam diri seseorang akan membuat semakin tinggi juga tingkat kepercayaan individu dalam mengendalikan sesuatu yang mereka kehendaki karena dengan kondisi psikologi dan jasmani yang sehat, maka karyawan akan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Aryoko *et al.* (2022) serta Yuniarti dan Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurfathni *et al.* (2023) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Priansa, 2017:291). Semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan yang membuat kebutuhan karyawan terasa terpenuhi sehingga perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Aryoko *et al.* (2022) dan Priska *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hudzaifah (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini yaitu kasual komparatif (*casual comparative research*). Kasual komparatif merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab dan akibat pada dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dari mana variabel

independen diturunkan dan kesimpulan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica. Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Anugrah Argon Medica cabang Surabaya pada divisi pemasaran sebanyak 50 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2019:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:137) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT Anugrah Argon Medica sebagai responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Penyebaran kuesioner diharapkan peneliti akan memperoleh informasi yang relevan dan validitas yang setinggi mungkin. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *self efficacy*, *locus of control* kepuasan kerja serta variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan PT Anugrah Argon Medica dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2019:152), yaitu: a) Hasil kerja; b) Pengetahuan pekerjaan; c) Inisiatif; d) Kecekatan mental; e) Sikap; f) Disiplin waktu dan absensi.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan bentuk keyakinan bahwa dirinya mampu melaksanakan dan menyelesaikan sebuah tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh PT Anugrah Argon Medica. Menurut Santrock dalam Ghufron dan Risnawati (2016:88) terdapat beberapa indikator *self efficacy* diantaranya yaitu: a) Tingkat (*level*); b) Kekuatan (*strength*); c) Generalisasi (*generality*).

Locus Of Control

Locus of control merupakan tingkat percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada karyawan PT Anugrah Argon Medica. Adapun indikator mengenai *locus of control* menurut Robbins dan Judge (2015: 294) yaitu: a) *Locus of Control* Internal; b) *Locus of Control* Eksternal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan PT Anugrah Argon Medica. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu: a) Pekerjaan; b) Upah; c) Promosi; d) Pengawas; e) Rekan kerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2021:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2021:43), yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. b) Jika koefisien *cronbach alpha* < 0,7 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (*independent*) yaitu *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Penggunaan analisis ini dikarenakan variabel independenya dua atau lebih sehingga digunakan lah analisis linier berganda. Berikut persamaan analisis linier berganda dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 SE + \beta_2 LOC + \beta_3 KP + e$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefesien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- SE : *Self Efficacy*
- LOC : *Locus Of Control*
- KP : Kepuasan Kerja
- e : *Standard error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui sebuah model regresi (variabel dependen), variabel dependen atau dari keduanya yang memiliki distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2021:156). Standart kriteria pengambilan keputusan untuk analisis grafik sebagai yaitu apabila terdapat titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi tingkat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2021:105)

menjelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai yaitu: a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2021:134). Dasar dalam penggunaan analisis ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPERD) dengan residual (SRESID). Dasar pengambilan keputusan yaitu: a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, kemudian menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika sebaliknya tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa model ini layak digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2021:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja kepuasan kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan Ghozali (2021:98). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS dengan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah: a) Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel kinerja karyawan, *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,543	0,000	Valid
	KK2	0,546	0,000	Valid
	KK3	0,619	0,000	Valid
	KK4	0,426	0,001	Valid
	KK5	0,629	0,000	Valid
	KK6	0,495	0,000	Valid
Self Efficacy (SE)	SE1	0,695	0,000	Valid
	SE2	0,738	0,000	Valid
	SE3	0,771	0,000	Valid
Locus Of Control (LOC)	LOC1	0,842	0,000	Valid
	LOC2	0,878	0,000	Valid
	KP1	0,708	0,000	Valid
	KP2	0,742	0,000	Valid
	KP3	0,733	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP4	0,536	0,000	Valid
	KP5	0,405	0,002	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Uji Reliabilitas

Hasil uji realibitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Model	Cronbach's Alpha	N of Items
KK	0,776	6
SE	0,765	3
LOC	0,747	2
KP	0,745	5

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena variabel kinerja karyawan, *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) yang lebih besar dari 0,70 sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,450	0,463		5,295	0,000
SE	0,255	0,091	0,344	2,798	0,007
LOC	0,201	0,068	0,316	2,946	0,005
KP	0,352	0,102	0,419	3,436	0,001

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara *self efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan

regresi linier tersaji pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

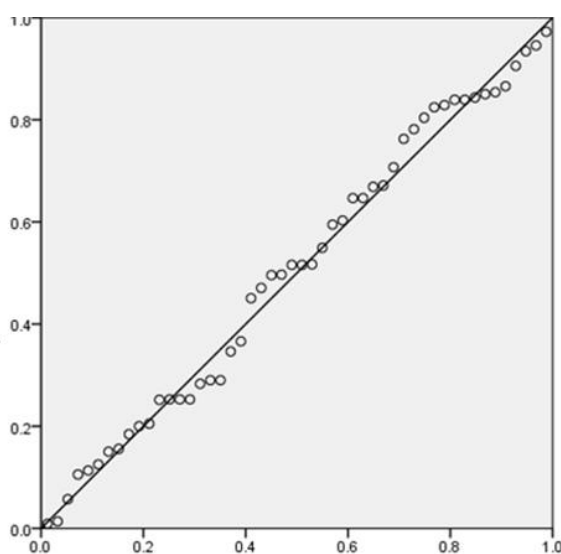
$$KK = 2,450 + 0,255 SE + 0,201 LOC + 0,352 KP + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 2,450 artinya jika variabel *self efficacy* (SE), *locus of control* (LOC) dan kepuasan kerja (KP) tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 2,450. (2) Koefisien regresi *self efficacy* (β_1) sebesar 0,255 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika *self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (3) Koefisien regresi *locus of control* (β_2) sebesar 0,201 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika *locus of control* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (4) Koefisien regresi kepuasan kerja (β_3) sebesar 0,352 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5. Tabel 5 terlihat bahwa variabel *self efficacy* (SE) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,742 dan nilai VIF sebesar 1,348, variabel *locus of control* (LOC) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,976 dan nilai VIF sebesar 1,025 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,756 dan nilai VIF

sebesar 1,323. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

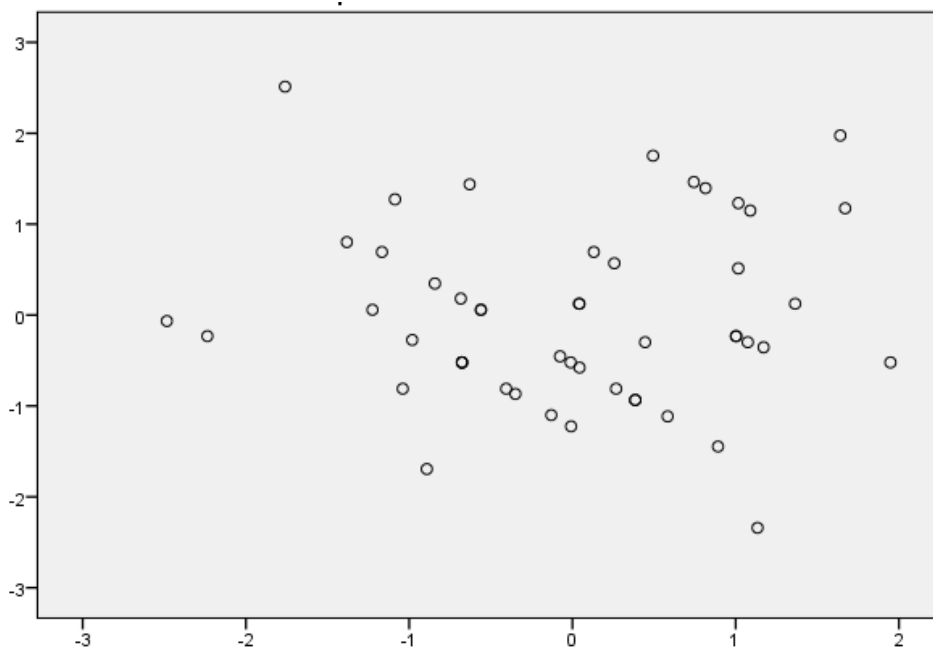
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
SE	0,742	1,348
LOC	0,976	1,025
KP	0,756	1,323

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,889	3	0,963	14,328	0,000b
	Residual	3,092	46	0,067		
	Total	5,981	49			

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,795 ^a	0,583	0,549	0,25925

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,583 atau 58,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja adalah 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *self efficacy locus of control* dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
SE	2,798	0,007	Signifikan
LOC	2,946	0,005	Signifikan
KP	3,436	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel *self efficacy* memiliki nilai t sebesar 2,798 dengan sig. sebesar $0,007 \leq 0,05$, maka variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₁ diterima. b) Variabel *locus of control* memiliki nilai t sebesar 2,946 dengan sig. sebesar $0,005 \leq 0,05$, maka variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima. c) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 3,436 dengan sig. sebesar $0,001 \leq 0,05$, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₃ diterima.

Pembahasan

Self Efficacy Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan Lestari (2017) yang menyatakan bahwa dengan *self efficacy* yang tinggi dapat menumbuhkan keyakinan individu bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan semua tugas dan tantangan yang ada ketika melaksanakan tugas dan pekerjaan yang

dibebankan kepada orang perseorangan atau kelompok. Jika karyawan PT Anugrah Argon Medica memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengatasi hambatan yang terjadi dalam pekerjaannya, kemudian karyawan PT Anugrah Argon Medica yakin bahwa dirinya mampu menyikapi berbagai kondisi pekerjaannya dengan profesional serta karyawan PT Anugrah Argon Medica memiliki keyakinan akan potensi dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti dan Muhtamar (2022), Priska *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurfathni *et al.* (2023) serta Aryoko *et al.* (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Locus Of Control Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan Sunyoto dan Burhanudin (2015:16) yang menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat di mana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Jika karyawan PT Anugrah Argon Medica memiliki keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan berhasil dengan bekerja keras, kemudian karyawan PT Anugrah Argon Medica yakin bahwa berhasil atau tidaknya dalam mengerjakan sesuatu sebagian besar tergantung dari kemampuan yang dimiliki maka hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryoko *et al.* (2022) serta Yuniarti dan Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurfathni *et al.* (2023) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan Priansa (2017:291) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Jika karyawan PT Anugrah Argon Medica merasa puas dengan pekerjaan yang dihasilkan, kemudian karyawan PT Anugrah Argon Medica merasa puas dengan gaji yang diterima, karyawan PT Anugrah Argon Medica juga memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir, karyawan PT Anugrah Argon Medica merasa puas dengan pengawasan yang diterapkan perusahaan dan karyawan PT Anugrah Argon Medica merasa dapat berinteraksi baik dengan rekan kerja maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryoko *et al.* (2022) dan Priska *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hudzaifah (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Anugrah Argon Medica yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang ada pada karyawan PT Anugrah Argon Medica maka semakin tinggi

kinerja karyawan. (2) *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *locus of control* di dalam diri karyawan PT Anugrah Argon Medica maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada PT Anugrah Argon Medica maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini hanya meneliti *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Penelitian ini hanya terbatas di di divisi pemasaran pada PT Anugrah Argon Medica, sehingga tidak dapat di generalisasikan dengan perusahaan lainnya. (3) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 50 responden.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT Anugrah Argon Medica sebaiknya dapat meningkatkan *self efficacy* dengan memberikan motivasi pada para karyawan untuk memiliki keyakinan yang tinggi bahwa mereka mampu mengatasi permasalahan yang ada pada perusahaan. (2) Bagi manajemen PT Anugrah Argon Medica sebaiknya dapat meningkatkan *locus of control* internal dengan memberikan arahan kepada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri bahwa keberhasilan dapat diperoleh dengan kerja keras, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (3) Bagi manajemen PT Anugrah Argon Medica sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan promosi bagi para karyawan agar dapat meningkatkan karirnya, sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Qiara Media. Pasuruan.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Aryoko, Y. P., A. Y. Kharismasyah., dan I. Maulana. 2022. Kepuasan Kerja, Locus Of Control Dan Self Efficacy: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Sosial dan Humaniora* 6(2):101-112.
- Edison, E., Y. Anwar., dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghufron, M. dan Riswati, N. R. 2016. *Teori - Teori Psikologi*. Ar-. Ruzz Media. Yogyakarta.
- Hudzaifah, K. N. 2022. Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Yang Ada Di Kota Rantau Perapat. *Prosiding Seminar Nasional FEB Unikal*.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Lestari, M. 2017. Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation. *Advances in Intelligent Systems Research* 131: 81-85.

- Nurfathni, R., R. S. Purwanti., dan R. Kartika. 2023. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan. *Skirpsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh. Tasikmalaya.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Priska, J., E. Rahmawati., dan S. Utomo. 2020. Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 9(1):83-98.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santrock. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Buku 1 Edisi 5. Salemba Humanika. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Buku Seru. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yuniarti, A. dan A. Muhtamar. 2022. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business* 4(3):375-384.