

PERAN *LOCUS OF CONTROL*, *WORK ENVIRONMENT* MELALUI *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Feony Salsabila Dadi, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No 9 Jakarta 11510
ari.anggarani@esaunggul.ac.id *

Abstract

This study aims to examine also examine the effect of Locus of Control, Work Environment through Self-Efficacy on Employee Performance at PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Locus of Control and Work Environment as exogenous variables, Self-Efficacy as intervening variables and Employee Performance as endogenous variables. This research was conducted on employees of PT. TD Automotive Compressor Indonesia. The background of this research is the development or improvement of human resources that aims to improve the professionalism and competence of employees in carrying out their work and functions optimally. Things that must be considered at PT. TD Automotive Compressor Indonesia such as Locus of Control, Work Environment, Self-Efficacy, and Employee Performance. The sample in this study was taken by Non Probability Sampling method using quota sampling technique as many as 200 respondents. The analysis method used is the Structural Equation Model (SEM) and uses Linear Structural Relationship (LISREL) to test the strength of both direct and indirect relationships between various variables. The results of this study prove that Locus of Control does not affect Employee Performance, Work Environment affects Employee Performance, Self-Efficacy affects Employee Performance, Locus of Control does not affect Self-Efficacy, Work Environment is based on Self-Efficacy, Locus of Control through Self-Efficacy does not affect Employee Performance, Work environment through Self-Efficacy affects Employee Performance.

Kata Kunci : *Locus Of Control, Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji juga meneliti pengaruh *Locus of Control*, Lingkungan Kerja melalui *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen, *Self-Efficacy* sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan fungsinya secara optimal. Hal-hal yang harus diperhatikan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia seperti *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *Non Probability Sampling* menggunakan teknik *quota sampling* sebanyak 200 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dan menggunakan *Linear Structural Relationship (LISREL)* untuk menguji kekuatan baik dari hubungan langsung maupun tidak langsung diantara berbagai variabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Self-Efficacy*, *Locus of Control* melalui *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja melalui *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Locus Of Control, Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang memiliki taraf kualitas kinerja efisien menurut

Sofiana et al.(2022) dipengaruhi oleh tiga elemen yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi. Faktor individu meliputi

keterampilan dan demografi; Faktor psikologis meliputi persepsi, pembelajaran, motivasi dan kepribadian (*locus of control dan self-efficacy*), sedangkan faktor organisasi meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, struktur, desain kerja, dll (Sofiana et al., 2022). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni *locus of control*.

Karyawan akan memperlihatkan hasil kinerja karyawan yang lebih tinggi jika memiliki *locus of control* yang baik Wardhana (2020) menyatakan karyawan mempunyai *locus of control* yang baik maka karyawan tersebut berkeyakinan bahwa sebuah keberhasilan itu terjadi karena dari diri sendiri, meskipun penuh dengan tekanan karyawan yang mempunyai *locus of control* yang baik akan mampu menyikapi dan menghadapi situasi tersebut. Sehingga dalam peningkatan kinerja seorang karyawan dipengaruhi dari seberapa baik *locus of control* karyawan. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Narendra, 2018) & (Pulungan & Rivai, 2021).

Selain *locus of control*, Nabawi (2019) menyatakan bahwa kenyamanan dan keselamatan dalam lingkungan kerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa dibilang faktor langsung yang melekat pada sebuah perusahaan, bahkan bisa dianggap sebagai jati diri suatu perusahaan. Maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan ideal untuk para karyawan.

Selanjutnya, faktor psikologis lain yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Bandura adalah *self-efficacy* atau kepercayaan diri. Keyakinan akan kemampuan diri sendiri bahwa dirinya

mampu menyelesaikan suatu pekerjaan maupun dengan kondisi yang sulit sekalipun, sehingga menimbulkan reaksi positif seperti bekerja lebih giat, berusaha lebih keras dalam setiap tantangan dan selalu menghasikan output yang terbaik yang akan meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian Sofiana et al., (2022) juga menyampaikan bahwa *self-efficacy* akan mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada penelitian Narendra (2018) dan Pulungan & Rivai (2021) mengenai *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Novriani Gultom & Nurmayasroh (2021) menganalisis mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Detail Part *Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan hasil penelitian menetapkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya pada penelitian terdahulu menyatakan terdapat pengaruh positif secara langsung antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Sembiring, 2022), (Ardi et al., 2017), (Rofi, 2019), (Wulandari et al., 2021), (Sofiana et al., 2022).

Masih jarang ditemukan penelitian yang membahas mengenai *locus of control*, lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kinerja karyawan dalam satu model penelitian. Sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya yang ditemukan hanya membahas tentang *locus of control*, lingkungan kerja, *self-efficacy* dan *job performance* dalam satu model penelitian, yang berarti keterkaitan antar variable jarang diteliti pada penelitian terdahulu. Terlebih objek pada penelitian ini perusahaan manufaktur atau industri yang bergerak di bidang automotif, khususnya memproduksi kompresor ac mobil (*sparepart*). Padahal rata-rata objek penelitian terdahulu adalah kantor kedinasan pemerintah dan kementerian

pemerintah. Meskipun masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi penulis merasa *locus of control* dan lingkungan kerja ialah faktor penting yang berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *self-efficacy*. Adapun tujuan penelitian ini yaitu meneliti sejauh mana pengaruh *locus of control*, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* pada perusahaan bidang automotive, maka dilakukan penelitian mengenai *Locus of Control*, Lingkungan Kerja Melalui *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan.

Locus of control berkaitan dengan bagaimana psikologis seseorang dalam melakukan pengendalian kontrol diri pada organisasi. Ini berfokus kepada kemampuan untuk mengontrol diri mereka, baik dalam menentukan hal-hal yang baik, maupun dalam menjaga diri dari hal yang akan berdampak buruk (Pulungan & Rivai, 2021). *Locus of control* dijelaskan Narendra (2018) merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka dalam menentukan keberhasilannya. Lebih lanjut *locus of control* itu sendiri dibedakan menjadi dua yaitu : (1) *locus of control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka; (2) *locus of control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka (Setyowati, 2017).

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan (Nabawi, 2019). Berbeda dengan pernyataan sebelumnya lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu tempat yang

terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Sedangkan menurut Nurdin & Djuhartono (2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Lebih lanjut dijelaskan Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013).

Keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Sembiring, 2022). *Self-efficacy* berkaitan bagaimana individu meyakini kompetensi yang dimilikinya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam kondisi sesulit apapun. Hal ini di dukung dengan penjelasan Syaifudin et al., (2021) yang mendefinisikan *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dari berbagai situasi dan dapat menentukan tindakan saat menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, melalui *self-efficacy* yang baik maka karyawan dapat mencurahkan seluruh usaha dan perhatiannya untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan.

Adapula faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* seseorang dalam melaksanakan tugasnya yaitu jenis kelamin, usia, pengalaman dan tingkat Pendidikan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Lalu menurut Sembiring (2022) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu (Hanafi & Yohana, 2017)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan Indeks *Three Box Method* untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan alat berupa kuesioner yang disebarakan secara online di *google form*. Sehingga, data yang didapatkan berupa data primer dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya dengan tujuan tertentu. Kuesioner menggunakan pengukuran dengan skala likert dengan skala 1-5 (1 = selalu hingga 5 = tidak pernah) untuk mendapatkan data yang bersifat interval.

Pengukuran

Pengukuran variabel *locus of control* diadopsi dari Setyowati, (2017) berisi 12 pernyataan. Selanjutnya pengukuran

variabel lingkungan kerja menggunakan skala yang ditemukan oleh Novriani Gultom & Nurmayasroh (2021) berisi 14 pernyataan. Lalu pengukuran variabel *self-efficacy* diperoleh dari Ardi et al., (2017) mencakup 6 pernyataan. Lalu untuk pengukuran variabel kinerja karyawan di adopsi dari Afandi (2018) berisi 18 butir pernyataan. Sehingga, total pengukuran terdiri atas 50 butir penytaan yang terlampir pada operasional variabel pada lampiran 2 dan kuesioner pada lampiran 3.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang akan menjadi target populasi adalah seluruh karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia sebanyak 2.312 orang. Kemudian, Teknik penentuan sampel menggunakan *non probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak). *Non probability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampling yang tidak memberikan peluang untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan *quota sampling* yang menentukan sample dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang di inginkan (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, maka sampel yang dijadikan pada penelitian ini ialah 200 karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia dengan kriteria sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun dan sudah menjadi karyawan tetap.

Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk mengolah data dan menguji model pada penelitian ini Structural Equation Modeling (SEM), yaitu model statistik yang menjelaskan keterkaitan hubungan antar variabel. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan software statistik dan LISREL. Terdapat dua model yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran terdiri dari *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan Uji *Construct Reliability*

(CR) dan *Variance Extracted* (VE). *Confirmatory Factor Analysis* untuk menguji tingkat validitas laten pengukuran yang diajukan dengan menguji nilai *loading factor* > 0,5 dan nilai *T-value* > 1.96 pada setiap indikator terhadap variabel. Sedangkan pengukuran reabilitas dengan menguji nilai *Composite/Construct Reliability Measure* CR \geq 0,6 dan *Average Variance Extracted* \geq 0,5. Model struktural bertujuan untuk menguji tingkat kecocokan data dengan model yang dilakukan dengan mempertimbangkan *Absolute Fit Measures*, *Incremental Fit Measures*, *Parsimonius Fit Measures* (Jr et al., 2014).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan di PT. TD Automotive Compressor Indonesia dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dengan menggunakan *google form* sebanyak 200 kuesioner kepada karyawan. Masing-masing responden memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga peneliti melakukan pengelompokan dengan karakteristik

tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak ialah pria sebanyak 116 orang (58%). Responden berdasarkan pendidikan, didominasi dengan lulusan sarjana sebanyak 76 orang (38%). Responden berdasarkan lama bekerja terbanyak ialah 1-4 tahun dengan perolehan 77 orang (38%).

Uji Validitas dan Realibilitas

Sesuai rekomendasi dari (Hair Jr et al., 2014) bahwa variabel pengamatan yang layak digunakan sebagai operasional terhadap konstruk atau variabel latennya harus memiliki muatan faktor (*loading factor*) yang lebih besar dari 0,5 sehingga model yang digunakan mempunyai kecocokan yang baik, selain nilai *t-value*. *Loading factor*-nya harus lebih besar dari pada nilai kritis (>1,96). Analisis validitas konstruk penelitian dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Konstruk

Variabel	Pernyataan sebelum uji validitas	Pernyataan		Pernyataan setelah uji validitas
		Valid	Tidak Valid	
<i>Locus of Control</i>	12	8	4	8
Lingkungan Kerja	14	10	4	10
<i>Self-Efficacy</i>	6	0	0	4
Kinerja Karyawan	18	13	5	12
Total	50	31	13	34

Sumber: (Data diolah, 2022)

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa tidak semua dimensi kuesioner setiap variabel *locus of control*, lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan valid/diterima. Dikarenakan tidak semua dimensi memiliki nilai factor loading yang memenuhi standar validitas (> 0,50) seperti pada variabel *locus of control* terdapat dimensi KMP2, USH1, MNT2, dan POL1 yang tidak memiliki

nilai *loading factor* > 0,50. Pada variabel lingkungan kerja terdapat dimensi CHY2, SU2, KMB2, dan HDR2 yang tidak memiliki nilai *loading factor* diatas ketentuan standar validitas (> 0,50). Pada variabel kinerja karyawan terdapat indikator yang tidak memiliki nilai *loading factor* > 0,50 dimensi KL1, KN1, KT1, KJ2, KR1, dan KP1.

Reabilitas dapat diuji dengan perhitungan *construct reability* dan *variance*

extracted. Standar reliabilitas yang baik bersifat *realible* jika disertai nilai *alpha* menurut (Jr et al., 2014) adalah memiliki *Cronbach* > 0,5 (Hair Jr et al., 2017). *construct reliability* > 0,60 dan *variance* Analisis uji reabilitas konstruk dapat dilihat *extracted* > 0,50. Hasil uji reabilitas akan pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil perhitungan *Construct Reability dan AVE*

<i>Locus of Control</i>									
Indikator	LF	LF ²	Error LF ²	CR	AVE	Cronbach			
KMP1	0.96	0.92	0.08	0.93	0.65	0.94			
USH2	0.83	0.67	0.33						
NSB1	0.66	0.44	0.56						
NSB2	1.00	1.00	0.00						
MNT2	0.68	0.46	0.54						
POL2	1.00	1.00	0.00						
SOE1	0.57	0.32	0.68						
SOE2	0.64	0.41	0.59						
	6,34	5,23	2,77						
<i>Lingkungan Kerja</i>									
Indikator	LF	LF ²	Error LF ²	CR	AVE	Cronbach			
CHY1	0.64	0.41	0.59	0,93	0,57	0,94			
SU2	0.64	0.41	0.59						
KMB1	0.72	0.52	0.48						
SKU1	0.71	0.5	0.5						
SKU2	0.79	0.62	0.38						
TK1	0.88	0.77	0.23						
TK2	0.84	0.71	0.29						
HDA1	0.84	0.71	0.29						
HDA2	0.73	0.53	0.47						
HDR1	0.71	0.5	0.5						
	7,5	5,69	4,31						
<i>Self-Efficacy</i>									
Indikator	LF	LF ²	Error LF ²	CR	AVE	Cronbach			
LVL1	0.76	0.58	0.42	0.91	0.62	0.91			
LVL2	0.69	0.48	0.52						
GNR1	0.92	0.85	0.15						
GNR2	0.85	0.72	0.28						
SRG1	0.78	0.61	0.39						
SRG2	0.7	0.49	0.51						
	4.7	3.72	2.28						
<i>Kinerja Karyawan</i>									
Indikator	LF	LF ²	Error LF ²	CR	AVE	Cronbach			
KL2	0.67	0.45	0.55	0.92	0.48	0.92			
KN2	0.66	0.44	0.56						
EF1	0.68	0.46	0.54						
EF2	0.68	0.46	0.54						
DS1	0.68	0.46	0.54						
DS2	0.69	0.48	0.52						
IS1	0.74	0.55	0.45						
IS2	0.71	0.5	0.5						
KT2	0.83	0.69	0.31						
KJ1	0.67	0.45	0.55						
KR2	0.66	0.44	0.56						
KP2	0.58	0.34	0.66						
	8.25	5.72	6.28						

Sumber: Output LISREL 8.80 (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa terlihat tidak semua *locus of control*, lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat reliabilitas dengan baik. Pada penelitian ini nilai *construct reliability* pada *locus of control* sebesar 0,93, lingkungan kerja sebesar 0,93, *self-efficacy* sebesar 0,91, dan kinerja karyawan sebesar 0,92. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan memiliki nilai reabilitas konstruk yang baik (*reliable*). Lalu nilai *alpha cronbach locus of control* sebesar 0,94, lingkungan kerja sebesar 0,94, *self-efficacy* sebesar 0,91, Selanjutnya nilai *variance extracted locus of*

control sebesar 0,65, lingkungan kerja sebesar 0,57, self-efficacy sebesar 0,62 (*variance extracted* > 0,50), sedangkan nilai *variance extracted* kinerja karyawan sebesar 0,48. Sehingga bisa di indikasikan **Analisis Uji Struktural**

kinerja karyawan tidak memiliki validitas konvergen yang baik, dalam arti konstruk tidak dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya karena nilai > 0,50.

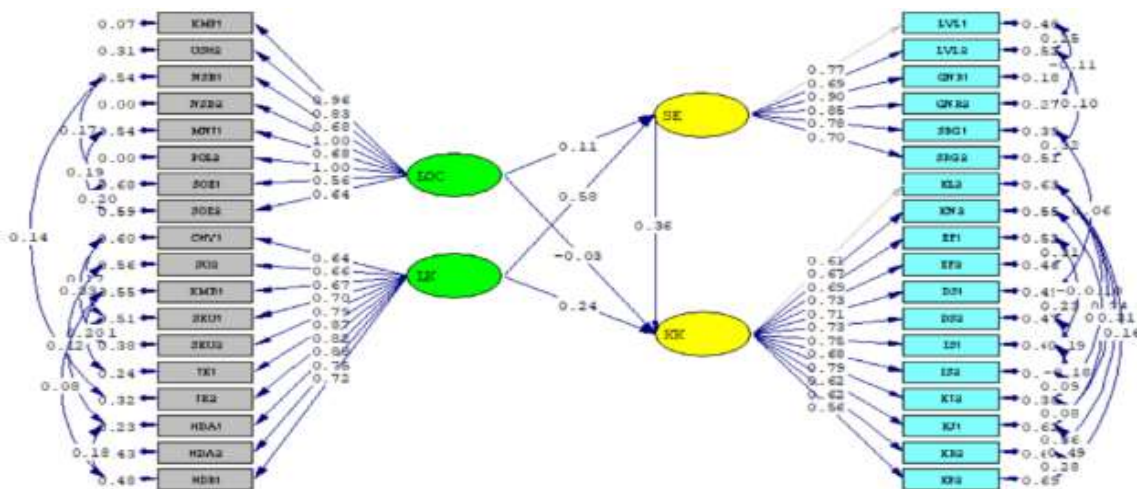
Tabel 3
Persamaan Model Struktural

Persamaan Model Struktural				
SE	= 0.10*LOC	+ 0.57*LK	Errorvar= 0.61,	R ² = 0.38
	(0.065)	(0.080)	(0,10)	
	1.61	7.19	5,96	
KK	= 0,20*SE	- 0,016*LOC	+ 0.13*LK	Errorvar= 0.22, R ² = 0.28
	(0,054)	(0,038)	(0,052)	(0,049)
	3,69	-0,43	2,56	4.55

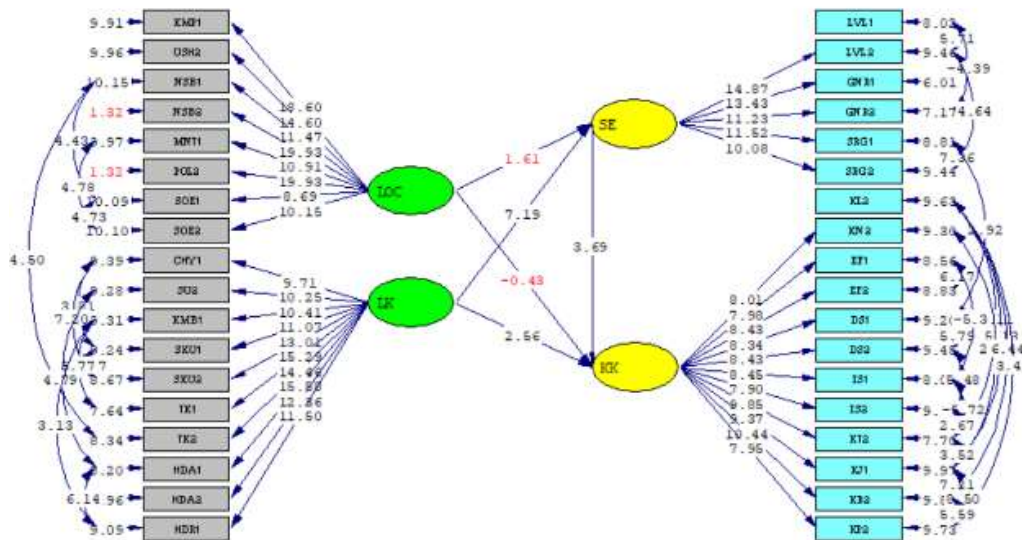
Sumber: Output LISREL 8.80 (2022)

Menunjukkan bahwa hasil dari analisis pertama, LOC (*Locus of Control*) dan LK (Lingkungan Kerja) mempengaruhi SE (*Self-Efficacy*) dengan R² sebesar 0.38. Maka bisa diartikan, terbentuknya SE (*Self-Efficacy*) dapat dijelaskan oleh variabel LOC (*Locus of Control*) dan LK (Lingkungan Kerja) sebesar 38%, sedangkan sisanya 62% dibentuk oleh variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini. Analisis kedua SE (*Self-Efficacy*), LOC (*Locus of Control*) dan **Analisis Kesesuaian Seluruh Model**

LK (Lingkungan Kerja) mempengaruhi KK (Kinerja Karyawan) dengan R² sebesar 0,28. Dengan kata lain, terbentuknya KK (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh LOC (*Locus of Control*), LK (Lingkungan Kerja) dan SE (*Self-Efficacy*) sebesar 28%, sedangkan sisanya sebesar 72% dibentuk oleh variabel lain yang tidak di uji di dalam penelitian ini.



Sumber: Output LISREL 8.80 (2022)
Gambar 1 Path Diagram Standarized Solution



Sumber: Output LISREL 8.80 (2022)

Gambar 2 Path Diagram T-Value
Tabel 2

Goodness of Fit Index (GOF1) Model Keseluruhan

GOF1	Nilai	Nilai Standart GOF1	Kesimpulan
<i>p</i> value X	0.05	<i>p</i> value > 0.05	Good fit
RMSEA1	0.05	0.05 < RMSEA1 ≤ 0,08	Good fit
GFI	0.81	GFI ≥ 0,80	Good fit
AIGFI	0.77	AIGFI ≥ 0,80	Malrginall
NNFI	0.98	NNFI ≥ 0,90	Good fit
NFI	0.95	NFI ≥ 0,90	Good fit
IFI	0.98	IFI ≥ 0,90	Good fit
RFI	0.94	RFI ≥ 0,90	Good fit
PNFI	0.83	PNFI ≥ 0,60	Good fit
AIIC	1054.23	AIIC < salturalted = 272,00 < Independence = 4489,73	Good fit
CAIIC	1557.13	CAIIC < salturalted = 870,15 < Independence = 4560,10	Good fit
ECVI	5.30	E < salturalted = 1,24 < Independence = 20,41	Good fit

Sumber: Output LISREL 8.80 (2022)

Dari nilai pada tabel 4 *Goodness of Fit* diatas dapat menunjukkan kecocokan yang baik diantaranya *Chi Square*, RMSEA, ECVI, AIC, dan CAIC, *Fit Index*, dan *Goodness of Fit*. Menurut JR et al., (2010) penggunaan 4 sd 5 kriteria *goodness of fit* dianggap sudah memadai untuk menilai kelayakan suatu model, asalkan masing-masing kelompok *goodness of fit* yaitu *absolute fit indices*, *incremental fit indices*

dan *parsimonious fit indices* terwakili. Maka berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan memenuhi syarat (*goodness of fit*).

Tabel 3
Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Statistic (>1.96)	Kesimpulan
H ₁	<i>Locus of Control</i> berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan	-0.43	H ₁ Ditolak
H ₂	Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	2.56	H ₂ Diterima
H ₃	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	3.69	H ₃ Diterima
H ₄	<i>Locus of Control</i> berpengaruh langsung terhadap <i>Self Efficacy</i>	1.61	H ₄ Ditolak
H ₅	Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap <i>Self Efficacy</i>	7.19	H ₅ Diterima
H ₆	<i>Locus of Control</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Self Efficacy</i>	1.48	H ₆ Ditolak
H ₇	Lingkungan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Self Efficacy</i>	3.45	H ₇ Diterima

Sumber: diolah penulis (2022)

Pengujian Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis didasarkan pada analisis *structural equation modelling* (SEM), dimana tingkat signifikansi didapat dari nilai *t-value* >1,97. Pada *locus of control* terhadap *self-efficacy* diperoleh dengan nilai koefisien standarisasi sebesar 0,11 dan nilai *t-value* 1,61. Nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H₄ dimana nilai *t-value* < 1,97. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *self-efficacy*. Pada lingkungan kerja terhadap *self-efficacy* diperoleh nilai koefisien standarisasi sebesar 0,58 dan nilai *t-value* 7,19. Maka nilai tersebut telah memenuhi syarat untuk penerimaan H₅ dimana *t-value* > 1,97. Pada *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien standarisasi yang diperoleh sebesar 0,36 dan memiliki nilai *t-value* sebesar = 3,69. Dimana nilai tersebut telah memenuhi standar untuk penerimaan H₃, yang dimana nilai *t-value* > 1,97. Maka dapat di indikasikan bahwasannya terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja

terhadap *self-efficacy*. Pada *locus of control* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien standarisasi sebesar -0,03 dan nilai *t-value* yang diperoleh -0,43. Dari pernyataan tersebut maka tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H₁ dimana nilai *t-value* < 1,97. Dengan demikian dapat di indikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dengan penilaian koefisien standarisasi sebesar 0,24 dan nilai *t-value* sebesar 2,56. Nilai tersebut sudah memenuhi syarat untuk menerima H₂ dimana nilai *t-value* > 1,97. Dengan begitu dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pada pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui *Self-Efficacy* diperoleh nilai *t-value* (t-hitung) sebesar 1,48 yang tidak lebih besar dari pada t-table (1,97). Maka dapat disimpulkan berarti *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Self-Efficacy*. Nilai t hitung

berdasarkan data yang diolah ditampilkan dalam gambar berikut ini:

Indirect Effects of KSI on ETA

	LOC

SE	--
KK	0.02 (0.01) 1.48

Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 1 Indirect Effects (LOC-SE-KK)

Pada pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy* diperoleh nilai *t-value* (t hitung) sebesar 3,45 yang lebih besar dari pada t-table (1,97). Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *Self-Efficacy*.

Indirect Effects of KSI on ETA

	LK

SE	--
KK	0.11 (0.03) 3.45

Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 2 Indirect Effects (LK-SE-KK)

Pembahasan

Pada pengujian tiap hipotesis penelitian didapatkan beberapa hasil. Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada PT.TD Automotive Compressor Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia tidak dipengaruhi oleh *locus of control*. Tidak adanya pengaruh *locus of control* secara signifikan terhadap *self-efficacy* disebabkan karena karyawan belum memiliki keyakinan usaha dalam dirinya, dimana berdasarkan data juga ditemukan usaha pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia memiliki skor terendah. Sehingga *self-efficacy* tidak dapat berjalan dengan

efektif karena karyawan merasa tidak menemukan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan yang menyebabkan karyawan tidak yakin dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dengan karakteristik responden, dimana didominasi oleh operator laki-laki yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK, hal ini membuktikan bahwasannya karyawan tidak membutuhkan locus of control dalam pekerjaan sehari-hari karena bidang pekerjaannya ialah operator pabrik dan juga pendidikan terakhir SMA/SMK, yang secara psikologis lebih kurang mempunyai control diri dan keyakinan diri daripada karyawan lain yang memiliki Pendidikan sarajana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori juga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofiana & Rizal (2015); Sofiana et al., (2022).

Kedua, temuan selanjutnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy* pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka akan semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang tercipta pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia diciptakan berdasarkan sirkulasi udara yang beroperasi dengan baik juga tingkat kebisingan yang tidak mengganggu pekerjaan, sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja dan dapat berkonsentrasi dengan baik. Dengan demikian terciptalah keyakinan karyawan mampu mencapai kesuksesan dan menghadapi semua masalah dalam pekerjaan dengan tenang karena tidak ada gangguan atau hal-hal yang dapat mengganggu. Hal ini juga diperkuat dengan karakteristik responden yang didominasi dengan karyawan masa kerja 1-4 tahun, dimana karyawan yang sudah berkerja 1-4 tahun akan lebih kuat dalam menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang baik, maka dengan hal itu karyawan akan lebih

mempunyai keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penjelasan diatas memberikan justifikasi teoritis dan empiris yang memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofiana & Rizal (2015); Tyas et al., (202); Tyas & Nurhasanah (2019); Wulandari et al., (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*.

Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Artinya *locus of control* karyawan diperbaiki dan dikembangkan bagaimanapun tidak akan berpengaruh pada PT.TD Automotive Compressor Indonesia. Tidak adanya pengaruh *locus of control* secara signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan tidak menemukan solusi jika ada masalah dalam pekerjaan, yang dimana berdasarkan data juga ditemukan usaha pada PT.TD Automotive Compressor Indonesia memiliki skor rata-rata terendah. Kinerja karyawan yang optimal tidak akan bisa berjalan dengan efektif jika karyawan merasa tidak bisa menemukan solusi untuk masalah dalam pekerjaan sehari-hari sehingga kurang memiliki keinginan untuk meningkatkan perhatian dalam keberhasilan pekerjaannya. Selain itu didukung dengan data demografi perusahaan yang mempunyai karakteristik bahwa karyawan PT.TD Automotive Compressor Indonesia lebih dominan operator laki-laki yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK, hal ini membuktikan bahwasannya karyawan tidak membutuhkan *locus of control* dalam pekerjaan sehari-hari karena bidang pekerjaannya ialah operator pabrik dengan pendidikan terakhir SMA/SMK. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori juga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyowati (2017); Wardhana (2020);

Narendra (2018) sehingga temuan ini berbeda dari penelitian terdahulu.

Keempat, hasil penelitian selanjutnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Lingkungan kerja yang baik pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia berdasarkan sirkulasi udara yang baik, dimana ada *evaporative air cooler, ducting* pada pabrik dengan sistem *space cooling* untuk menyejukan dan mengalirkan udara dalam pabrik, lalu terdapat *roof exhaust fan, rotary roof ventilator* dilengkapi dengan kipas aksial dan kipas sentrifugal untuk mengekstraksi udara panas atau terkontaminasi diruang kerja lalu mengirimkannya keluar. Selanjutnya pada ruangan office pun juga terdapat ventilasi yang cukup dan disediakan pengharum ruangan untuk membantu menghilangkan bau tak sedap. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa nyaman dan betah pada karyawan saat bekerja sehari-hari, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh karakteristik responden, dimana karyawan didominasi laki -laki sebagai operator yang bekerja lingkungan produksi pabrik yang membutuhkan rasa aman dan nyaman selama bekerja agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Kelima, hasil penelitian berikutnya menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka akan

semakin meningkatkan kinerja karyawan. *Self-efficacy* yang baik pada karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia berdasarkan kekuatan (*strength*) dimana karyawan yakin mampu mencapai kesuksesan dan yakin dapat menghadapi kesulitan dengan tingkat yang tinggi sekalipun dengan tenang. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan berbagai usaha yang harus dilakukan. Seseorang akan berani untuk melakukan berbagai macam tindakan, jika seseorang tersebut merasa yakin bahwa sesuatu yang ditujunya akan berhasil diraih begitupun sebaliknya. Keyakinan tersebut yang mendorong seseorang untuk terus bertahan dalam usahanya mencapai tujuan, salah satunya keyakinan itu ialah *self-efficacy* (Ardi et al., 2017). Hal ini juga diperkuat dengan karakteristik responden, dimana karyawan dengan lulusan sarjana mendominasi yang menunjukkan karyawan sarjana lebih mempunyai keyakinan diri untuk mampu mencapai kesuksesan dan lebih kuat untuk menghadapi kesulitan karena mempunyai kompetensi yang mereka miliki, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Penjelasan diatas memberikan justifikasi baik dari secara teoritis dan empiris yang memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Fajri et al., (2021; Nabawi (2019); Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021).

Keenam, temuan selanjutnya *locus of control* melalui *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau *self-efficacy* tidak dapat memediasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh *locus of control* melalui *self-efficacy* secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, yang disebabkan karena karyawan belum bisa menemukan solusi jika ada kendala atau masalah dalam

pekerjaannya sehingga karyawan tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya begitu juga dengan tindakan yang dilakukan untuk dapat menyelesaikan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka tidak akan berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana berdasarkan data juga ditemukan usaha dan level pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia memiliki skor terendah. Didukung dengan karakteristik responden yang di dominasi dengan karyawan laki-laki sebagai operator dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK, dimana laki-laki secara psikologis mempunyai control diri yang lebih rendah daripada perempuan dan juga karyawan memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK, maka akan kurang mempunyai keyakinan diri yang kuat dengan kompetensi yang dimilikinya terlebih lagi karyawan tidak begitu memperhatikan *locus of control* dalam pekerjaannya sehari-hari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori juga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofiana & Rizal (2015); Sofiana et al., (2022).

Ketujuh, temuan selanjutnya lingkungan kerja melalui *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan melalui *self-efficacy*, maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Terkait dengan lingkungan kerja melalui *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan berarti dengan tingkat kebisingan yang sesuai dan sirkulasi yang beroperasi dengan baik pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia membuat karyawan akan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Kondisi itu membuat karyawan menjadi memiliki keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaannya hingga mendapatkan kesuksesan, selanjutnya apabila ada kesulitan saat bekerja karyawan yakin dapat menghadapi dengan

tenang. Dengan hal itu maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hal ini memperkuat teori yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2021) *that an adequate work environment affects employee performance because it is directly related to activities at work, besides self-efficacy or self-confidence is also needed to be able to complete the work given. Because a good work environment is balanced with employee self-efficacy, so that it will have an impact on improving employee performance.* Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa temuan ini secara teoritis dan empiris sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2021); Cahyadi (2022) bahwa lingkungan kerja melalui *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, *locus of control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Selanjutnya *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kemudian *locus of control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh langsung dalam meningkatkan *self-efficacy*. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada PT.

TD Automotive Compressor Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dalam meningkatkan *self-efficacy*. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, maka akan semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan. Lalu *locus of control* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh positif melalui *self-efficacy* pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif antara *locus of control* melalui *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif melalui *self-efficacy* pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung yang positif antara lingkungan kerja melalui *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia melalui *self-efficacy* karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Cetak 1). Zanafa.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Cahyadi, L. (2022). Mengukur Turnover Intention, Konflik Peran, Dan Self Efficacy. *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 13, 01-16.
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian

- Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
<https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Jr, J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). Pearson New International Edition.
- Mukti, A. K., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 298.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.759>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. In *Jurnal Ekonomi dan Manajemen: Vol. 19 No. 2* (Issue 2).
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021a). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, 792–805.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang.

- Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 1(1), 54–65.
<https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Rofi, A. N. (2019). Efikasi Diri, Beban Kerja Dan Kepuasan Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 1(2), 97–107.
<https://doi.org/10.35829/econbank.v1i2.41>
- Rofiana, L., & Rizal, A. (2015). Analisis Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy sebagai Mediasi. *Jurnal Telaah Manajemen*, 11(1), 145–157.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Sofiana, M., Langelo, J., Supriyadi, E., & ... A. M.-J. of. (2022). Ilomata International Journal of Management. *Scholar.Archive.Org*, 3(1), 327–342.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 49–59.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Forum Manajemen Indonesia*.
- Tyas, A. A. W. P., Nurhasanah, N., & Sugiharto, A. (2021). The Influence of the Work Environment on Work Attachment through Self Efficacy in the Balitbang of the Indonesian Ministry of Law and Human Rights. *Review of International Geographical Education*, 11(6), 1136–1144.
<https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.130>
- Wardhana, P. P. (2020). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p82-90>
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3294–3311.