



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BORKAT
LABONA TRANS JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Yunita Sari

1602025073

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BORKAT
LABONA TRANS JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Yunita Sari

1602025073

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul
“**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT BORKAT LABONA TRANS JAKARTA
SELATAN.**

Merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2020
Yang Menyatakan




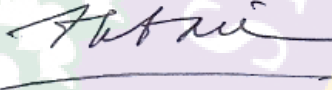
(Yunita Sari)
NIM 1602025073

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

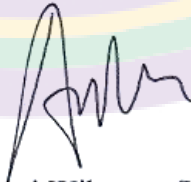
JUDUL : **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BORKAT LABONA TRANS JAKARTA SELATAN.**

NAMA : Yunita Sari
NIM : 1602025073
PROGRAM STUDI : Manajemen
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta, M.M	
Pembimbing II	Deni Adha Akbari, S.E., M.Si	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT BORKAT LABONA
TRANS JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh :
Yunita Sari
1602025073

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Ummu Salma Al Azizah, S.E.I., M.Sc.)

Anggota :

(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yunita Sari
NIM : 1602025073
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BORKAT LABONA TRANS JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Agustus 2020
Yang menyatakan



(Yunita Sari)

ABSTRAK

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BORKAT LABONA TRANS JAKARTA SELATAN.

Skripsi: Program Strata Satu Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA. 2020. Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dalam perusahaan dapat meningkat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan kinerja yang baik dan didalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah *Locus of Control* dan *Self Efficacy*.

Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Borkat Labona Trans Jakarta Selatan selama enam bulan yang berjumlah 105 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan Purposive Sampling dan rumus slovin dengan sampel berjumlah 83 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian dengan menggunakan software SPSS 22.0 menunjukkan Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) *Locus of Control* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci :*Locus of Control*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BORKAT LABONA TRANS SOUTH JAKARTA.

The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance. Employee performance in the company can increase due to several factors that influence determining good performance and in this study the factors that can affect employee performance are Locus of Control and Self Efficacy.

This research uses survey method. The population in this study are permanent employees of PT Borkat Labona Trans, South Jakarta for six months totaling 105 people. The sample selection technique is done by Purposive Sampling and slovin formula with a sample of 83 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 22. The results of research with a significance level of 5% found that: (1) Locus of Control has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Locus of Control and Self Efficacy jointly influential and significant on Employee Performance.

Keywords: Locus of Control, Self Efficacy and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans di Jakarta Selatan”. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Sunarta, M.M., selaku Wakil Dekan II sekaligus Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Deni Adha Akbari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kedua orangtua serta keluarga yang selalu memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kyuhyun Cho dan Super Junior yang telah memberikan semangat secara tidak langsung dan menemani peneliti melalui karya-karyanya dalam pengerjaan skripsi.
9. Kepada orang-orang yang menanyakan kepada saya kapan lulus dan kapan wisuda tanpa memberikan kontribusi apa-apa.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 26 Agustus 2020



Penulis

(Yunita Sari)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Gambaran Penelitian	12
2.2 Telaah Pustaka	22
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	22
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.2.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25

2.2.1.4	<i>Karakteristik Kinerja Karyawan</i>	28
2.2.1.5	<i>Kriteria Kinerja Karyawan</i>	29
2.2.2	<i>Locus of Control</i>	29
2.2.2.1	<i>Pengertian Locus of Control</i>	29
2.2.2.2	<i>Dimensi dan Indikator Locus of Control</i>	31
2.2.2.3	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Locus of Control</i>	32
2.2.2.4	<i>Aspek-Aspek Locus of Control</i>	33
2.2.3	<i>Self Efficacy</i>	34
2.2.3.1	<i>Pengertian Self Efficacy</i>	34
2.2.3.2	<i>Dimensi dan Indikator Self Efficacy</i>	35
2.2.3.3	<i>Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy</i>	37
2.2.3.4	<i>Proses Self Efficacy</i>	38
2.2.3.5	<i>Sumber Self Efficacy</i>	40
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	41
2.3.1	<i>Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan</i>	42
2.3.2	<i>Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan</i>	43
2.3.3	<i>Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan</i>	44
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	45
	BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	47
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	48
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	52
3.3.1	<i>Populasi</i>	52
3.3.2	<i>Sampel</i>	52
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	54
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	56
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	56
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	56
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	56

3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	57
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.5.4 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	59
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.5.5.1. Uji Normalitas.....	60
3.5.5.2. Uji Multikolinearitas	61
3.5.5.3. Uji Heteroskedastitas.....	61
3.5.5.4. Uji Autokorelasi.....	62
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	63
3.5.6.1. Analisis Korelasi Parsial.....	63
3.5.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	64
3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	64
3.5.8 Uji Hipotesis	65
3.5.8.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	65
3.5.8.1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	67
4.1.1 Lokasi Penelitian	67
4.1.2 Sejarah Perusahaan	67
4.1.3 Visi dan Misi PT Borkat Labona Trans	68
4.1.3.1. Visi Perusahaan	68
4.1.3.2. Misi Perusahaan	68
4.1.4 Struktur Organisasi PT Borkat Labona Trans	68
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT Borkat Labona Trans	70
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	72
4.2.1 Uji Kualitas Data	73
4.2.1.1. Uji Validitas	73
4.2.1.2. Uji Reliabilitas	74
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	75
4.2.3 Analisis perVariabel	76
4.2.3.1. Locus of Control (X_1).....	76

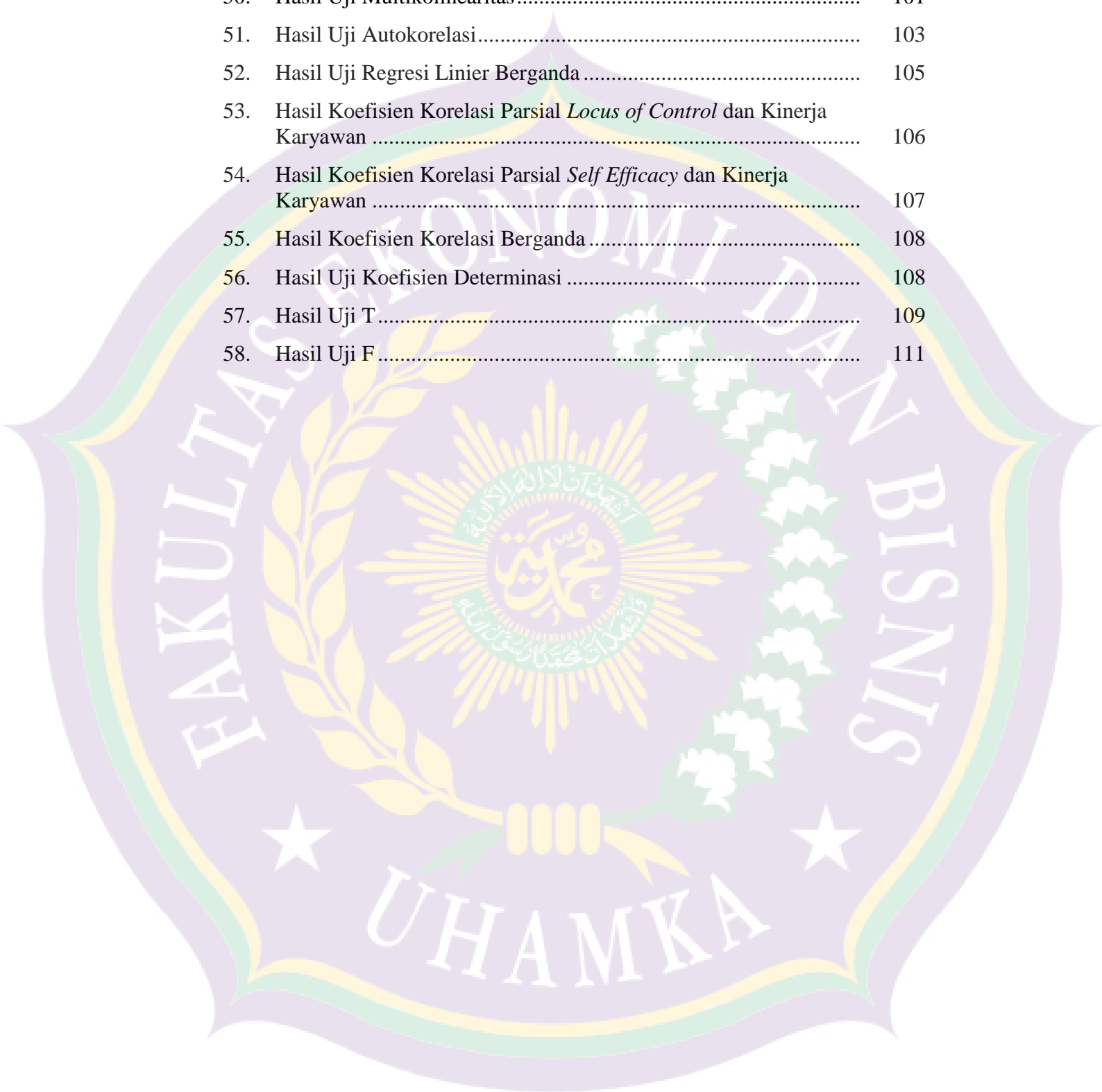
4.2.3.2. <i>Self Efficacy (X₂)</i>	83
4.2.3.3. <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	89
4.2.4 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	98
4.2.4.1. <i>Uji Normalitas</i>	98
4.2.4.2. <i>Uji Multikolinearitas</i>	100
4.2.4.3. <i>Uji Heteroskedastitas</i>	101
4.2.4.4. <i>Uji Autokorelasi</i>	102
4.2.4.5. <i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	103
4.2.5 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	104
4.2.6 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	106
4.2.6.1. <i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	106
4.2.6.2. <i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	107
4.2.7 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	108
4.2.8 <i>Uji Hipotesis</i>	109
4.2.8.1. <i>Uji Statistik t</i>	109
4.2.8.2. <i>Uji Statistik f</i>	110
4.3 <i>Pembahasan</i>	111
BAB V PENUTUP	117
5.1 <i>Kesimpulan</i>	117
5.2 <i>Saran-Saran</i>	119
DAFTAR PUSTAKA	122
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rata- Rata Penilaian Hasil Kinerja Karyawan	4
2.	Hasil Survei	5
3.	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	17
4.	Operasional Variabel <i>Locus of Control</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Dan Kinerja Karyawan	49
5.	Daftar Sampel	53
6.	Distribusi Sampel	54
7.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	55
8.	Alpha/ R Hitung	58
9.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	59
10.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	63
11.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	63
12.	Karakteristik Responden dengan Kategori Jenis Kelamin.....	71
13.	Karakteristik Responden dengan Kategori Pendidikan Terakhir	71
14.	Karakteristik Responden dengan Kategori Lama Bekerja	72
15.	Karakteristik Responden dengan Kategori Usia	72
16.	Hasil Pengujian Validitas	73
17.	Hasil Pengujian Reliabilitas	75
18.	Analisis Statistik Deskriptif	76
19.	Saya berusaha mengendalikan diri untuk tetap bekerja keras.....	77
20.	Keberhasilan atau kegagalan yang saya peroleh dipengaruhi oleh kemampuan saya	77
21.	Saya berusaha mengendalikan diri agar selalu berinisiatif tinggi ...	78
22.	Saya berusaha mengendalikan diri dalam memecahkan masalah ..	78
23.	Saya bisa meraih keberuntungan jika saya sedang bernasib baik ..	79
24.	Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh takdir	80
25.	Saya dalam bekerja mau berusaha jika didukung oleh orang disekitar saya	80
26.	Saat bekerja saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain	81

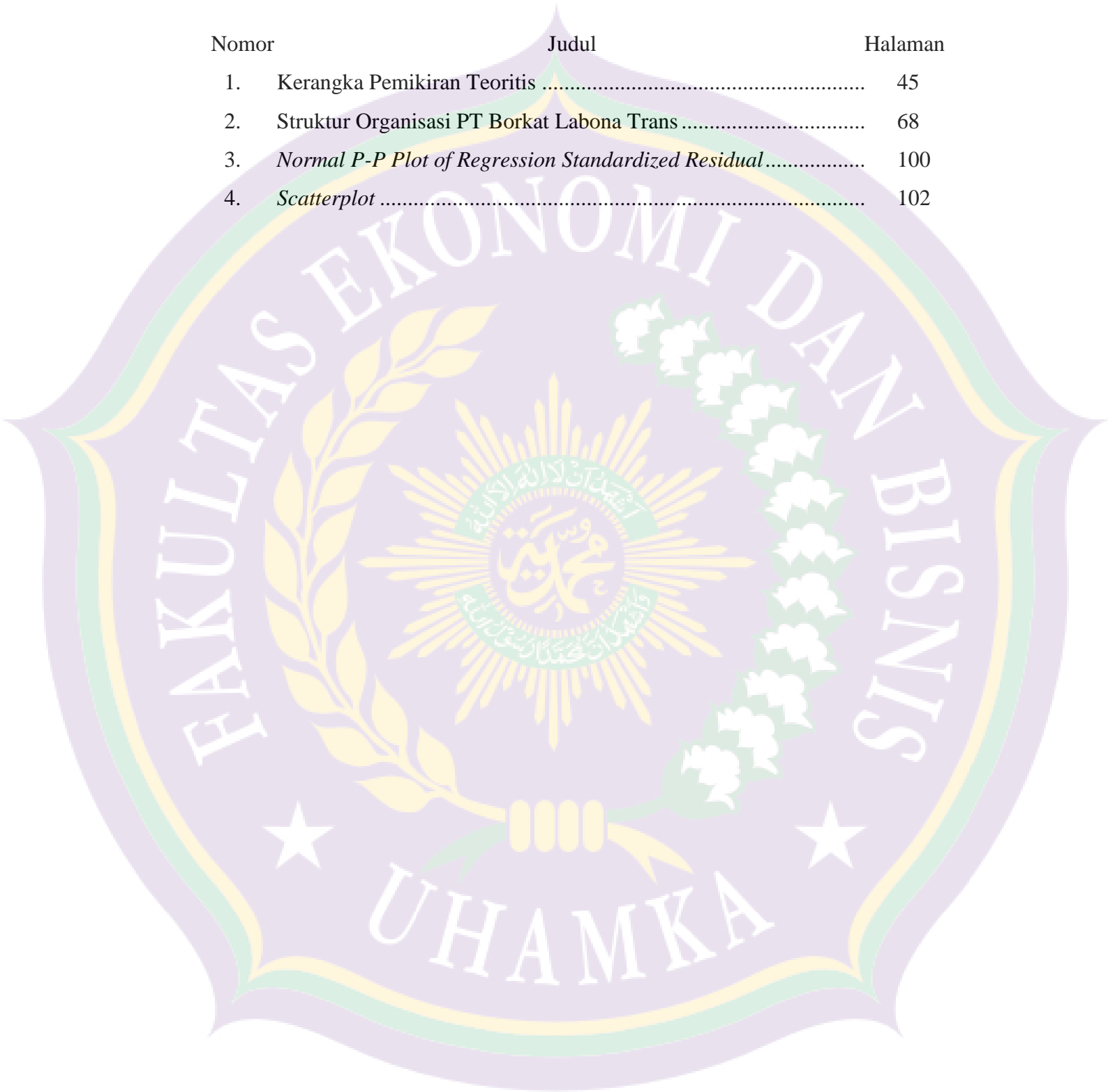
27.	Indikator <i>Locus of Control</i> (X1)	81
28.	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas pekerjaan	83
29.	Saya yakin dan berusaha untuk dapat mengatasi tugas-tugas pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan	84
30.	Saya mempunyai keyakinan atas kemampuan diri dalam mengerjakan pekerjaan yang saya minati	84
31.	Saya mempunyai keyakinan atas kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan profesional	85
32.	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada pekerjaan	86
33.	Saya memiliki keyakinan bahwa besarnya usaha yang dilakukan dapat mencapai keberhasilan	86
34.	Memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik	87
35.	Saya merasa tidak yakin atas kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	87
36.	Indikator <i>Self Efficacy</i> (X2)	88
37.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	90
38.	Saya memiliki keterampilan (Bercakap, manajemen waktu, dll) dalam mengerjakan pekerjaan	90
39.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	91
40.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah Ditetapkan perusahaan	91
41.	Setiap keputusan yang saya ambil, telah saya pikirkan dengan matang-matang	92
42.	Saya menerima konsekuensi atas keputusan yang saya buat	93
43.	Saya bersedia membantu rekan saya dalam bekerja	93
44.	Saya bersedia menerima pendapat dari rekan saya	94
45.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan	94
46.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu	95
47.	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil terbaik Kepada perusahaan	96
48.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	96
49.	Hasil Uji Normalitas.....	99

50.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
51.	Hasil Uji Autokorelasi.....	103
52.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	105
53.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial <i>Locus of Control</i> dan Kinerja Karyawan	106
54.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	107
55.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	108
56.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	108
57.	Hasil Uji T.....	109
58.	Hasil Uji F.....	111



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	45
2.	Struktur Organisasi PT Borkat Labona Trans	68
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	100
4.	<i>Scatterplot</i>	102



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/30
2	Data Hasil Kuesioner I	7/30
3	Output Data SPSS	16/30
4	Tabel r	24/30
5	Tabel t	25/30
6	Tabel f	26/30
7	Tabel Durbin-Watson	27/30
8	Catatan Konsultasi Pembimbing I	28/30
9	Catatan Konsultasi Pembimbing II	29/30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan, Karena perannya menentukan keberhasilan suatu perusahaan yang sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat di dalam perusahaan. Hal ini dengan adanya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, Perusahaan didorong untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Pada dasarnya tidak berhasil atau berhasilnya dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil maksimal yang diberikan oleh perusahaan. Begitu juga dengan adanya keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang lebih dari pesaing lainnya, sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang begitu ketat (Nurul ZH, 2016). Tujuan didirikan nya suatu perusahaan yaitu untuk meningkatkan nilai perusahaan atau memberikan nilai yang terbaik bagi perusahaan. Pada saat ini banyak perusahaan yang meningkatkan kinerja karyawannya hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan dan juga dengan memiliki SDM yang unggul perusahaan akan lebih mudah dalam bersaing di era globalisasi saat ini. Hal ini dalam untuk mencapai tujuan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dimana kinerja karyawan yang dikatakan baik adalah memiliki ketepatan waktu dalam

menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, kualitas pekerjaan karyawan, pengetahuan yang dimilikinya terkait pekerjaan. Hal tersebut jika dimiliki oleh karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu kinerja juga dapat dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Ngatemin, 2009).

Suatu kesuksesan dalam sebuah perusahaan ditentukan juga oleh karakteristik masing-masing orang atau individu, mulai dari salah satu cara berpikir hingga cara menyikapi hal yang terkait dari luar yang mempengaruhi perilaku di dalam perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah melakukan hal-hal yang penting yaitu dengan mengetahui bagaimana kepribadian karyawan tersebut dan beberapa aspeknya itu *locus of control* dan *self efficacy*, maka dengan adanya aspek tersebut karyawan menjadi efektif dan efisien (Taormina dan Lao, 2007).

Locus of Control merupakan persepsi seseorang yang dimana hal-hal yang terjadi merupakan keberhasilan atau kegagalan dalam melakukan suatu pekerjaan. Salah satu yang melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku seseorang karyawan yang merasakan sebuah hasil dari pekerjaan mereka kerjakan dan ini adalah hasil dari pengendalian *internal* atau *eksternal*. *Locus of Control* terbagi menjadi dua, yaitu *eksternal* dan *internal*. Pada pengendalian *internal* adalah menunjukkan bahwa individu mampu mengendalikan masalah yang terjadi pada dirinya sendiri atau lebih banyak berharap pada diri sendiri. Sedangkan pengendalian *eksternal* adalah keyakinan individu bahwa masalah yang terjadi

pada dirinya didapat oleh lingkungan yang berada dari luar jangkauannya atau lebih banyak berharap atau bergantung kepada orang lain dan juga memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Hal ini menganggap bahwa cenderung memiliki *locus of control eksternal* akan merasa setiap kejadian yang dialami atau hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, keberuntungan dan kebetulan dan untuk orang menganggap dengan *locus of control internal* yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh atau dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya (Modise dan Patient, 2017).

Selanjutnya karakteristik individu yang berpengaruh merupakan *Self Efficacy*. *Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menyelesaikan tugasnya atau mencapai beberapa hasil yang telah dihadapi dalam pekerjaannya. Pada dasarnya bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, bila seorang karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka mereka akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang dapat dikatakan harus diselesaikan yang menjadi kewajiban secara baik dan spesifik. Sedangkan seorang karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah, maka akan cenderung meragukan atau tidak percaya diri pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. *Self efficacy* begitu penting dalam hal mempengaruhi menyelesaikan pekerjaannya agar mencapai tujuan atau hasil yang maksimal (Noviawati, 2016).

PT Borkat Labona Trans atau biasa disebut dengan PT BLT yang sudah berdiri pada tahun 2010. PT Borkat Labona Trans merupakan perusahaan yang

bergerak pada bidang jasa pengiriman barang dalam jumlah besar yang biasanya dikenal dengan Perusahaan Ekspedisi. Perusahaan tersebut juga bergabung dengan PT Mayora dan PT Orang Tua (OT) sebagai salah satu perusahaan dalam jasa pengiriman tetap disalah satu perusahaan makanan terkenal yaitu PT Orang Tua (OT). PT Borkat Labona Trans selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan kepuasan tersendiri bagi pelanggan yang telah memakai jasa pengirimannya. Hal ini merupakan salah satu strategi keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa pengiriman ialah dengan menawarkan jasa pengiriman yang berkualitas dan pelayanan tinggi yang akan menguntungkan bagi perusahaan tersebut.

Terkait dalam kurangnya jasa pengiriman yang berkualitas dan pelayanan yang diberikan PT Borkat Labona Trans, maka penelitian ini akan peneliti aspek Kinerja Karyawan dan juga mendapatkan informasi yang didapat oleh peneliti bahwa Kinerja PT Borkat Labona Trans dari tahun 2019 hingga kini masih mengalami penurunan. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja dari tahun 2018 sampai 2019 dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1
Rata- Rata Penilaian Hasil Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	55	5,5	10	40	4
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	90	9	10	80	8
4. Komitmen Kerja	10	65	6,5	10	55	5,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	70	14	20	60	12
2. Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14
JUMLAH	100		72	100		61,5

Sumber : PT Borkat Labona Trans

Dari tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Borkat Labona Trans mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 di semua aspek dari 72% sampai 61,5 %. Berdasarkan data diatas disebabkan dari perilaku kerja karyawan dan hasil kerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan karyawan telah menyepelekan pekerjaannya atau suka menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan selalu dituntut dalam hal permasalahan kinerja karyawan agar perusahaan terus berkembang menjadi lebih baik dan perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya dalam tugas yang diberikan dan diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam keadaan dari kinerja karyawan pada PT Borkat Labona Trans, maka penulis melakukan penelitian terhadap 15 karyawan dari perusahaan tersebut, menggunakan lima dimensi kinerja karyawan (Robbins, 2008). Berikut ini adalah data hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti :

Tabel 2
Hasil Survei

No	Faktor	Pertanyaan	Setuju (%)	Jumlah Orang	Tidak Setuju (%)	Jumlah Orang
1.	Kuantitas Kerja	Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dalam waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.	25%	6	75%	9
2.	Kualitas Kerja	Saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan ini merupakan salah satu bagian penting dari pekerjaan saya.	95%	13	5%	2

(Lanjutan)

Tabel 2

No	Faktor	Pertanyaan	Setuju (%)	Jumlah Orang	Tidak Setuju (%)	Jumlah Orang
3.	Ketepatan Waktu Kerja	Dalam menyelesaikan tugas saya mampu menyelesaikan dengan cepat dan tepat dalam waktu yang telah ditentukan.	15%	5	85%	10
4.	Efektivitas	Saya dan karyawan lainnya memanfaatkan waktu dan sumber daya organisasi yang diberikan.	15%	5	85%	10
5.	Komitmen Kerja	Saya dapat berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	7%	3	93%	12

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Hasil survei dari tabel diatas menyatakan bahwa aspek kuantitas kerja sebanyak 9 responden menjawab “tidak setuju” yang menyatakan bahwa PT Borkat Labona Trans tidak selalu dalam melakukan tugas lebih banyak dari standar kerja yang diberikan. Aspek kedua yaitu kualitas kerja sebanyak 13 responden menjawab “setuju” menyatakan bahwa karyawan perusahaan melakukan tugasnya dengan baik. Aspek ketiga yaitu ketepatan waktu, sebanyak 10 responden menjawab “tidak setuju” mengatakan bahwa karyawan PT Borkat Labona Trans mengerjakan tugas yang diberikan tidak selesai dengan waktu yang ditentukan. Aspek keempat yaitu efektivitas sebanyak 10 responden menjawab “tidak setuju” menyatakan bahwa karyawan pada perusahaan belum memanfaatkan waktu dan sumber daya organisasi untuk terwujudnya efektivitas

dan aspek yang terakhir yaitu komitmen kerja sebanyak 12 responden menjawab “tidak setuju” menyatakan bahwa karyawan PT Borkat Labona Trans belum dapat berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan PT Borkat Labona Trans terkait dengan pertanyaan yang sama pada tabel di atas tersebut, hasil dari wawancara yaitu menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan tidak mampu dalam melebihi batas kerja karena memiliki keterbatasan kemampuan dan juga masalah kepribadian yang tidak memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan. Mereka juga masih suka dalam menunda pekerjaannya dan hasilnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Sedangkan dalam hal berkomitmen, karyawan masih bergantung pada orang lain dan tidak percaya kemampuan pada diri sendiri.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *Locus of Control* dan *Self Efficacy*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* dan *Self Efficacy* mempunyai peran yang penting dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal yang terkait pada *locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi dapat dikatakan memiliki faktor motivasi untuk melakukan suatu tindakan atau pengontrol penyesuaian keyakinannya pada diri individu. Sedangkan *locus of control* dan *self efficacy* yang rendah dapat dikatakan akan menjadi penyebab terjadinya penghambat utama dalam pencapaian tujuan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, *self efficacy* dan

internal locus of control memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu 58,6%. Sedangkan pengaruh yang dominan adalah *locus of control* dengan koefisien sebesar 50,9% dan *self efficacy* sebesar 7,7%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Windy, 2019) telah melakukan penelitian mengenai pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control internal* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan sedangkan *locus of control eksternal* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero). Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat signifikan yang tinggi atau presentasi dalam variabel independen yaitu *locus of control* dan *self efficacy* sebesar 34,6% dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 65,4%. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurul ZH, 2016) dengan judul penelitian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel paling dominan dalam berpengaruh positif adalah *locus of control internal*. Dapat disimpulkan bahwa PT PLN (persero) untuk lebih memperhatikan *locus of control* karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia et al., 2017, Ary et al., 2019 dan Silvi, 2019) menemukan bahwa *Locus of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh *Locus of Control* dan *Self Efficacy*. Hal Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh *Locus of*

Control dan *Self Efficacy* maka meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Berlatar belakang fenomena di atas dan mengingat pentingnya *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans”.

1.2 Permasalahan

Bentuk penelitian ini termasuk pada penelitian yang bersifat asosiatif yakni bentuk penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih antara variabel *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini di antaranya :

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Borkat Labona Trans?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Borkat Labona Trans?
3. Apakah *Locus of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Borkat Labona Trans?
4. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* pada PT Borkat Labona Trans?
5. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* pada PT Borkat Labona Trans?
6. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*independen*) sebagai variabel yang mempengaruhi yaitu *Locus of Control* dan *Self Efficacy*, serta variabel terikat (*dependen*) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan dengan objek penelitiannya karyawan pada PT Borkat Labona Trans.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans?
3. Bagaimana *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borkat Labona Trans.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Locus of Control* dan *Self Efficacy* pada PT Borkat Labona Trans.

1.4 Manfaat Penelitian

1 Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2 Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai koleksi acuan maupun referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik yang sama. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

3 Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan *Locus of Control* dan *Self Efficacy* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*.
- Amir, A. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa Dan Umum). *Katalogis*, 4(7).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Bhatti, M. K., Shah, N., & Jariko, G. A. (2019). *Self-Efficacy, Affective Commitment and Employee Performance of Nurses in Pakistan: A Perspective of Balochistan*. *Asia Pacific-Annual Research Journal of Far East & South East Asia*, 35.
- Cetin, F., & Askun, D. (2018). *The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation*. *Management Research Review*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *Bandung: Alfabeta*.
- Flora puspitaningsih. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gao, H., Feng, Z., & Zhao, Z. (2020). *The Impact of Customer Bullying on Employees' Job Performance: The Locus of Control as a Moderating Effect*. *Emerging Markets Finance and Trade*, 1–16.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1).
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, A. F., & Elita, Y. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 41.
- Irwansyah, B. (2013). *Self-efficacy mahasiswa prodi PMA dalam pembelajaran kalkulus*. *Logaritma: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Sains*, 1(02).
- Izzah, Shohifatul. (2012). Perbedaan Tingkat *Self Efficacy* Antara Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Saintek UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Jayanti, N. R., Edy Sujana, S. E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh *Locus of Control*, Komitmen Profesional dan Stress Kerja Terhadap Reduksi Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khushk, A. A. (2019). *Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance-Study of Service Sector, Pakistan. International Journal of Law and Peace Works*, 6(5), 1–6.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Ketigabelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marini, C. K., & Hamidah, S. (2014). Pengaruh *self-efficacy*, lingkungan keluarga, dan lingkungan sekolah terhadap minat berwirausaha siswa SMK jasa boga. In *Jurnal Pendidikan Vokasi* (Vol. 4, Issue 2).
- Modise, D., & Rambe, P. (2017). *Internal and external locus of control of engineering workforce in a power distribution utility: implications for job performance. African Journal of Business and Economic Research*, 12(2–3), 113–147.
- Muchson, M., & MM, S. E. (2017). *Metode riset akuntansi*. SPASI MEDIA
- Ngatemin. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan Dan Pariwisata Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata Republik Indonesia*.
- Nurul ZH, I. (2016). *Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPT Wilayah Sulselrabar*. Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77–87.
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Putri, R. A., & SE, S. C. R. (2018). *Pengaruh Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primajasa Bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

- Risky, T. S., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03).
- Risnawati, R., & Ghufron, M. N. (2013). Teori-teori psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Rizki Noviawati, D. (2016). Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan human resources pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rochmah, I. M. (2017). *Hubungan Self Efficacy dengan kemandirian Alumi Santri Pondok Modern Darul Hikmah Tulungagung (Studi Kasus Di Desa Purwodadi)*.
- Silalahi, V. (2009). Hubungan Locus of Control dengan Perilaku Kesehatan pada Masyarakat Pedesaan. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Silvi, E. (2019). *Pengaruh self esteem, self efficacy, dan locus of control terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. In Yogyakarta: Caps.
- Taormina, R. J., & Lao, S. K. (2007). Measuring Chinese entrepreneurial motivation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). *The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2).
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Windy, S. N. (2019). *Pengaruh locus of control dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) area Tasikmalaya*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Yasa, I. N. P. (2017). Pengaruh Locus of Control, Sistem Pengendalian internal Dan Kontrak Psikologi Terhadap Budgetary Slack (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Di Provinsi Bali). *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 7(1).

Yusnaena, Y., & Hayati, S. H. S. (2018). Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 4(3).

