

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION*

Mohammad Daffa Ramadhan

Universitas Negeri Surabaya

mohammad.18033@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the impact of self-efficacy and locus of control on employee performance through job satisfaction. This is explanatory research with a quantitative approach. The scope of this research is identified as all the employees of UD. Karya Jati, with the number of the sample being 56 employees. That sample is obtained by using the Slovin formula. Data is collected directly from conducting interviews and distributing questionnaires to employees. The data analysis technique used Structural Equation Model Partial Least Square with software SmartPLS version 3.0. The research results show that the variable self-efficacy and locus of control in partial have had a negative and not significant impact on of employees performance, self-efficacy has a positive and significant impact on job satisfaction, locus of control has a negative and not significant impact on job satisfaction and job satisfaction has a significant impact toward employees performance. The indirect effect of self-efficacy and locus of control toward employee's performance is greater than the direct effect through job satisfaction and job satisfaction was mediated the relation between self-efficacy and locus of control toward employee's performance. This research implies that if the company wants to improve employee performance, then employee job satisfaction must be realized, increasing direct supervision and increasing salaries to maximize and increase self-efficacy.

Keywords: employee performance; job satisfaction; locus of control; self-efficacy.

PENDAHULUAN

Semakin kompetitifnya persaingan dunia bisnis di era industri 4.0 dan society 5.0. Membuat perusahaan dihadapkan pada suatu kondisi yang mengharuskan perusahaan perlu melakukan peningkatan daya saing secara efektif dan efisien (Sudiman & Fahrudin, 2021). Peningkatan efektifitas dan efisiensi dapat dilakukan dengan mengembangkan kecerdasan buatan dan sumber daya manusia. Semakin maraknya digitalisasi oleh perusahaan-perusahaan, aspek sumber daya manusia tetap memegang peranan penting di dalam perusahaan (Arda, 2017). Sebab peran sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang vital yakni sebagai ujung tombak yang berkontribusi secara langsung mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan wajib berkomitmen untuk mengoptimalkan peran dan kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan atensinya terhadap kehadiran karyawan di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis upaya agar memiliki karyawan berkualitas guna membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Karyawan menjadi faktor paling penting dalam upaya meraih kesuksesan perusahaan. Setiap perusahaan berhasrat agar para karyawannya dapat bekerja secara optimal (Agustyna & Prasetio, 2020).

Indikator karyawan dapat bekerja secara optimal dapat dilihat dari kinerja yang diberikan. Pentingnya dilakukan pengoptimalan kinerja karyawan di dalam perusahaan dikarenakan saat ini kinerja karyawan menjadi penopang utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Wijayati *et al.*, 2022). Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil pencapaian kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama kurun waktu tertentu dan membandingkan hasil pencapaian kerja tersebut dengan standar yang telah ditentukan perusahaan (Evita *et al.*, 2017). Standar yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan (Evita *et al.*, 2017). Perusahaan yang memahami akan pentingnya performa karyawan, akan berupaya mendorong dan meningkatkan performa kerja karyawannya (Supartini, 2017). Amalini & Afrianty (2016) mengemukakan

bahwa peningkatan kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional meliputi hubungan sosial, budaya organisasi, prestasi kerja serta lingkungan kerja. Sedangkan faktor individual meliputi pengalaman, kesehatan, jenis kelamin karakteristik psikologis (Amalini & Afrianty, 2016).

Kinerja bagus dari karyawan akan memberi pengaruh positif pada karir yang dimiliki dan juga secara tidak langsung pada produktivitas perusahaan (Ali & Wardoyo, 2021). Bagi karyawan sendiri bila dapat mencapai kesuksesan di dalam perusahaan, maka akan tercapai kepuasan pribadi bagi karyawan (Sujati, 2018). Seyogyanya tingkat kepuasan bagi tiap individu berbeda-beda, sesuai dengan nilai yang dimiliki. Oleh karenanya tingkat kepuasan kerja akan meningkat apabila aspek yang diinginkan semakin banyak dirasakan (Hanapi, 2021). Dalam bekerja, potensi mengalami kesulitan dan hambatan sangat besar. Kesulitan dan hambatan yang dialami pasti juga akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tidak dirasakan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja dan secara langsung akan menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan (Sujati, 2018). Luthans (2006:210-212) menjelaskan bahwa kinerja sangat dipengaruhi kepuasan kerja daripada sebaliknya.

Sikap positif karyawan dalam bekerja dan bagaimana cara menghadapi berbagai kesulitan yang ada di tempat kerja dapat menggambarkan kepuasan kerja karyawan (Sujati, 2018). Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor karakteristik individu (Oktavia & Suryoko, 2016). Karakteristik individual yang dimiliki individu pada hakikatnya dapat berubah sewaktu-waktu atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang berubah-ubah biasanya dipengaruhi oleh situasi atau pengalaman tertentu individu (Oktavia & Suryoko, 2016). Karakteristik individual antara lain seperti *self-efficacy* dan *locus of control*. Chasanah (2018) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja. Secara umum, kinerja karyawan tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu, Ali & Wardoyo (2021), Rosmaini & Tanjung (2019), Siagian & Khair (2018) dan Fadhil & Mayowan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun Nabawi (2019) memberikan pernyataan berbeda yakni kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Menurut Griffin (2004:11), *self-efficacy* adalah seberapa besar seseorang yakin pada kemampuan dan kapabilitasnya untuk melakukan tugas atau tanggung jawab tertentu. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka bisa melakukan tugasnya dengan baik dan begitupun sebaliknya. *Self-efficacy* dapat memengaruhi keterlibatan kerja karyawan (Fazlurrahman *et al.*, 2020). Yang artinya karyawan secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerja terhadap pekerjaannya merupakan hal yang penting. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi dapat memenuhi target yang diberikan. Sedangkan, karyawan dengan *self-efficacy* rendah cenderung menjadikan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu beban. Pernyataan tersebut berbanding lurus dengan Ary & Sriathi (2019), Ayundasari *et al.* (2017), Desiana (2018), dan Oktavia & Suryoko (2016) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan pernyataan tersebut, Ali & Wardoyo (2021) dan Chasanah (2018) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan.

Setiap individu memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya. Sudut pandang inilah yang didefinisikan sebagai *locus of control* (Amalini & Afrianty, 2016). Indriasari & Angreany (2019) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan seseorang mampu atau tidaknya mengendalikan takdirnya sendiri. Sebagian besar masyarakat memiliki pendapat bahwa kesuksesan seseorang ditentukan oleh usaha dan kemampuannya, namun disisi lain masyarakat juga berpendapat apabila keberuntungan dan takdir juga menjadi faktor penentu kesuksesan. Oleh karenanya terdapat sebuah peribahasa yang berkembang di masyarakat yaitu orang pintar kalah dengan orang 'bejo'.

Locus of control dapat dibedakan menjadi dua yaitu internal dan eksternal (Amalini & Afrianty, 2016). *Internal locus of control* menjadikan individu merasa yakin turut andil dalam setiap peristiwa yang terjadi sepanjang hidupnya. Berbanding terbalik dengan *internal locus of control*, *eksternal locus of control* akan membuat individu percaya bahwa faktor dari luar seperti keberuntungan dan nasib menjadi latar belakang dari setiap peristiwa yang dialaminya. Secara teori, kinerja perusahaan akan meningkat seiring meningkatnya *internal locus of control* dalam diri karyawan (Amalini & Afrianty, 2016). Sama dengan penelitian sebelumnya, Soleh *et al.* (2020), Wida (2019), Wardhana (2021) dan Yusnaena & Hayati (2018) yang menyatakan bahwa *internal locus of control* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berbanding terbalik, Hendri & Kirana (2021), justru menyatakan bahwa *locus of control* tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena yang ada terkait *self-efficacy* dan *locus of control* pada UD. Karya Jati bagian produksi unit 2 ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang masih sering abai terhadap pemenuhan target yang harus dicapai. Hal ini dibuktikan dengan tidak dapat terpenuhinya target produksi selama periode Januari-Mei 2021. Selama kurun waktu tersebut perusahaan menargetkan divisi produksi unit 2 dapat memproduksi sebanyak 55.647 unit. Namun yang terealisasi dari target tersebut hanya 84,7% yaitu sebanyak 47.134 unit. Tidak tercapainya hasil produksi, mengakibatkan UD. Karya Jati tidak mampu memenuhi pesanan pasar. Ketika target produksi tidak dapat terpenuhi, karyawan seringkali menyalahkan orang lain. Selain itu, karyawan juga beranggapan ketika mereka mampu memenuhi target maka perusahaan akan menambah jumlah target yang harus dipenuhi di bulan depannya dan juga insentif yang diberikan oleh perusahaan dirasa masih kurang. Berkaitan dengan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self-efficacy

Keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas merupakan definisi dari *Self-efficacy* (Priyantono, 2017). *Self-efficacy* pada hakikatnya adalah penilaian individu terhadap kemampuan yang dimiliki. Pentingnya *self-efficacy* dalam diri individu adalah sebagai penentu bagaimana seorang individu menghadapi dan mengatasi segala situasi yang muncul dalam hidupnya (Chasanah, 2018). Memupuk sikap *self-efficacy* akan melahirkan pola pikir psikologis yang berperan besar memoderat persepsi dan interpretasi karyawan tentang pekerjaannya (Chan *et al.*, 2017). Faktor eksternal seperti keluarga, teman dekat, orang tua dan masyarakat lingkungan sekitar dapat memperkuat *self-efficacy* selain dari faktor internal seperti sifat pribadi individu (Fazlurrahman *et al.*, 2020). Noviawati (2016) menyatakan *self-efficacy* berperan penting pada usaha yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan kinerja menjadi indikatornya. Sarinah *et al.* (2018) menyatakan *self-efficacy* merupakan bagian dari banyak aspek dalam diri individu yang berkaitan dengan kemampuan dan durabilitas diri dalam menghadapi tantangan. *Self-efficacy* juga berkaitan dengan bagaimana ketekunan individu dalam melewati rintangan yang dihadapi sehingga memicu kepuasan dalam diri individu. Indikator *Self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Ardianti & Rahardja (2017), dengan enam indikator antara lain pekerjaan telah sesuai dengan keahlian, pekerjaan yang diberikan sesuai ekspektasi, karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan, memiliki pengetahuan teknis, memiliki kemampuan lebih baik dari rekan sejawat dan memiliki pengalaman.

Locus of control

Personality seseorang dalam menjelaskan sudut pandang penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi atau yang biasa disebut dengan *locus of control* (Sari, 2018). Melalui *locus of control*, perilaku kerja karyawan dapat dinilai apakah karyawan tersebut bekerja berdasarkan dorongan internal atau eksternal. *Locus of*

control dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasibnya sendiri (Narendra, 2018) *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control* (Rotter, 1966). *Internal locus of control* akan membuat individu merasa usaha yang dilakukannya dapat memengaruhi hasil yang akan dicapai. Berbeda dengan *internal locus of control*, *external locus of control* cenderung menjadikan individu akan merasa bahwa hasil yang dicapai dipengaruhi keberuntungan (Rotter, 1966). Menurut Indriasari & Angreany (2019), *locus of control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasanya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari luar. Untuk mengukur *locus of control* merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Sanjiwani & Wisadha (2016) yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian & Khair (2018), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan di mana secara emosional karyawan merasa nyaman atau tidak dengan pekerjaannya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memahami apa saja kebutuhan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah menunjukkan perasaan senang pekerja pada suatu pekerjaan dilihat dari hasil pencapaian kerjanya (Robbins & Judge, 2016:116). Terdapat banyak faktor karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya selain pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor lingkungan kerja, faktor atasan dan faktor rekan kerja. Salah satu faktor kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kinerja karyawan menjadi lebih efektif apabila kepuasan dalam bekerja telah terpenuhi. Menurut Agustyna & Prasetyo (2020), kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dan juga puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Arda (2017), kepuasan kerja merupakan sikap emosional individu karyawan yang mencintai pekerjaannya. Menurut Pitasari & Perdhana (2018) kepuasan kerja adalah perasaan gembira terhadap pekerjaan, dilihat dari hasil evaluasi karakteristik-karakteristik yang ada. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Pengukuran kepuasan kerja merujuk pada Damayanti *et al.* (2018) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, promosi, rekan kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai dan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Wardhana, 2021). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai selama bekerja dalam kurun waktu tertentu. Kinerja digunakan sebagai pedoman penilaian bagaimana seorang pekerja, apakah dalam melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Kinerja karyawan dapat dinilai dengan melihat sejauh mana karyawan berkontribusi pada perusahaan termasuk di dalamnya ketepatan dalam memenuhi target, kedisiplinan absensi dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Chandra & Andriansyah, 2017). Karyawan yang unggul dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan selama bekerja. Maka penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya (Changgriawan, 2017). Menurut Wijayati *et al.* (2019) kinerja karyawan diidentifikasi sebagai usaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan pencapaian produktivitas yang lebih besar dalam suatu organisasi. Secara khusus, kinerja mengacu pada tindakan orang-orang dalam pekerjaan mereka yang dapat berkontribusi pada tujuan organisasi dan berada di bawah kekuasaan individu. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator menurut Robbins & Judge (2016:119) yaitu ketepatan waktu, komitmen, efektivitas, kemandirian, kualitas dan kuantitas.

Hubungan antar Variabel

Menurut Ary & Sriathi (2019), *self-efficacy* secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ayundasari *et al.* (2017), Desiana (2018), dan Wida (2019) menyatakan *self-efficacy* berpengaruh kepada kinerja karyawan. Oktavia & Suryoko (2016) mengemukakan bahwasanya *self-*

efficacy dapat memberi pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak dengan Chasanah (2018) yang menyatakan bahwasanya *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Begitu pula menurut Ali & Wardoyo (2021), *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat *self-efficacy* dalam diri karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ayundasari *et al.* (2017), bahwa *self-efficacy* memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Ali & Wardoyo (2021) dan Candra (2019), *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Santoso dan Dewi (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *self-efficacy* pada *job satisfaction*. Ardiani dan Mulyana (2018) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *self-efficacy* dan kepuasan. Penelitian tersebut menghasilkan pernyataan bahwa efikasi diri yang tinggi dalam diri karyawan akan memberi dampak terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut karena tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan pekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu maka kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* secara positif.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

Soleh *et al.* (2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *locus of control* di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Menurut Wida (2019), Wardhana (2021) & Yusnaena & Hayati (2018) dan Ary & Sriathi (2019), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* membantu karyawan memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Perbedaan pendapat dikemukakan oleh Hendri & Kirana (2021), yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, *locus of control* berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Harahap (2018) dalam penelitiannya di kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan, menyatakan jika *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Nainggolan *et al.* (2018) dalam penelitiannya, *internal locus of control* dan *external locus of control* dapat memberikan pengaruh positif signifikan baik secara parsial dan simultan pada kepuasan kerja. Menurut Narendra (Narendra, 2018) dan Isnanto *et al.* (2020), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan pendapat peneliti yang lain, Wardhana (2021) menyatakan *locus of control* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja di PT. Iham Hasil Mandiri Sidoarjo.

H4: Diduga terdapat pengaruh positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Rosmaini & Tanjung (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian & Khair (2018), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fadhil & Mayowan (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera, Malang. Menurut Agustyna & Prasetyo (2020), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat berbeda dinyatakan oleh Nabawi (2019), bahwasanya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H5 : Diduga terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

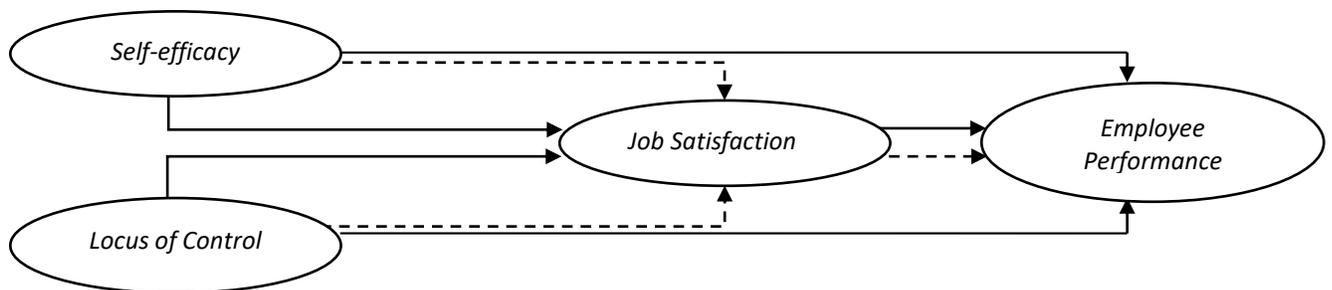
Ayundasari *et al.* (2017) memaparkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Ali & Wardoyo (2021), menyatakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening memengaruhi hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk. Chasanah (2018) dan Wardhana (2021) menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan *self-efficacy* dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja karyawan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Kartika *et al.*, 2018).

H6 : Diduga terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

Chasanah (2018) dalam penelitiannya yang dilakukan di Bank Jatim Syariah Cabang Malang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Soleh *et al.* (2020), *locus of control* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Wardhana (2021) menyatakan ini artinya *locus of control* dan kinerja karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Menurut Isnanto *et al.* (2020), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Wahyuni & Rosmida (2017), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Narendra (2018), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H7 : Diduga terdapat pengaruh positif *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan sebelumnya maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 1. KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan metode SEM PLS melalui software smartPLS 3.0. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi penelitian pada UD. Karya Jati Jombang yang berlokasi di Jl. Tirta Buana No.12, Peterongan – Jombang. Karyawan tetap pada divisi produksi unit 2 di UD. Karya Jati Jombang yang berjumlah 125 orang dipilih sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling* dengan

metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dengan rumus slovin yaitu sebanyak 56 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

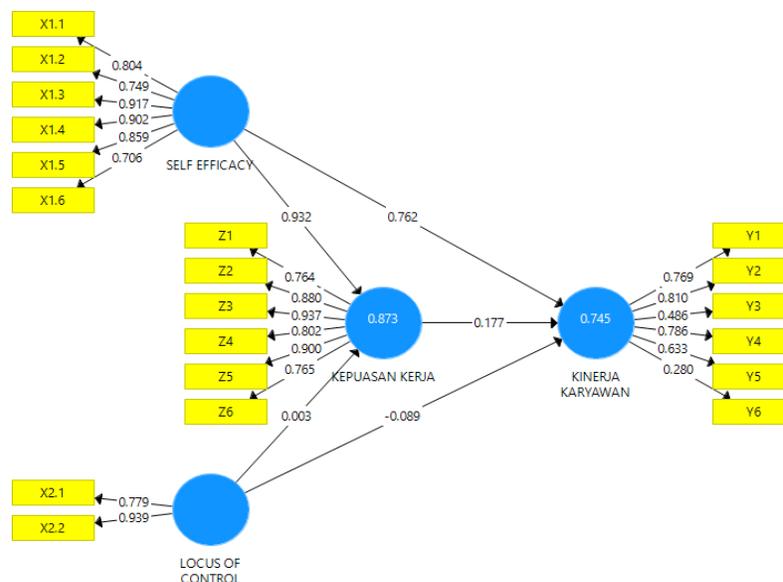
Karakteristik Responden

Dalam pendahuluan telah dijelaskan bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mencari jawaban dari permasalahan yang ada yaitu mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati. Karyawan tetap divisi produksi unit 2 dipilih sebagai populasi dan 56 orang ditetapkan sebagai sampel berdasarkan teknik *non-probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Setelah dilakukan pengumpulan data, terdapat beberapa karakteristik responden. Data karakteristik merupakan wujud representasi dari 56 responden yang telah ikut serta dalam pengisian kuesioner. Keseluruhan responden merupakan karyawan laki-laki. Dari kriteria usia karyawan, dibawah usia 21 tahun berjumlah 3 orang, usia 21-40 tahun berjumlah 49 orang dan usia diatas 41 tahun berjumlah 6 orang. Keseluruhan responden didominasi karyawan dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 47 orang. Karyawan dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 orang dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang. Seluruh responden yang terlibat merupakan karyawan dengan status pegawai sebagai karyawan tetap. Rata-rata responden telah bekerja di UD. Karya Jati selama lebih dari 5 tahun. Hanya 12 orang yang bekerja dibawah 5 tahun dan 4 orang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Convergent Validity

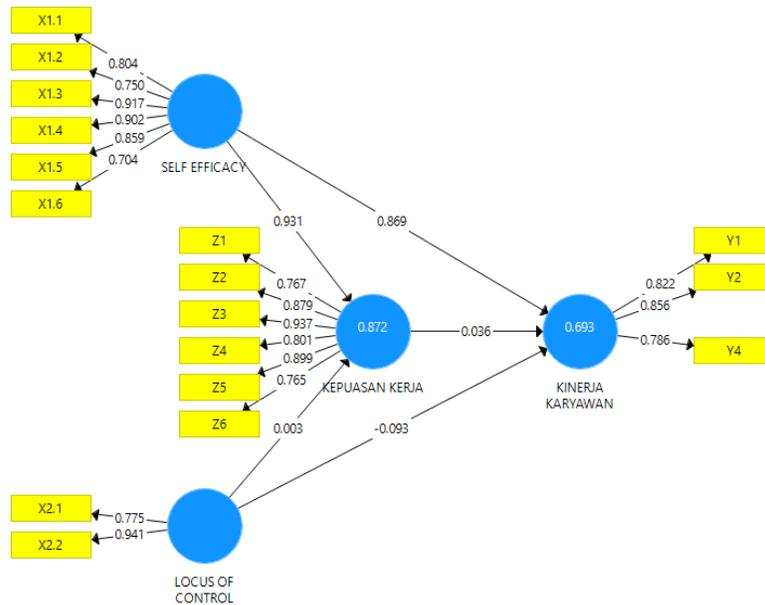
Validitas hubungan dari setiap hubungan indikator dengan konstruknya perlu diuji menggunakan pendekatan *Convergent validity*. *Outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dijadikan dasar penilaian *convergent validity*. Seyogyanya batasan nilai *loading factor* adalah sebesar 0,70.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 2. MODEL PENELITIAN

gambar di atas dapat dilihat bahwa nyaris keseluruhan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang ada di atas 0,70. Pada indikator (Y3), (Y5), dan (Y6) pada variabel *employee performance* mempunyai nilai *loading factor* di bawah 0,70. Oleh karenanya indikator tersebut dihapus terlebih dahulu dan dilakukan *calculate* ulang.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 3. MODEL PENELITIAN

Setelah dilakukan *calculate* ulang, semua indikator pada setiap variabel mempunyai nilai *loading factor* di atas 0,70. Maka kriteria validitas konvergen telah terpenuhi.

Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,60. *Self-efficacy* memiliki nilai sebesar 0,917, *locus of control* dengan nilai sebesar 0,851, kinerja karyawan sebesar 0,862 dan kepuasan kerja sebesar 0,937. Sehingga semua variabel dinyatakan telah reliabel.

Menurut Ghazali (2011), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dapat dilihat pada tabel *composite reliability & cronbach's alpha*, nilai *cronbach's alpha* dari setiap pernyataan menunjukkan telah memenuhi kriteria. Sehingga semua pernyataan dalam kuisioner sudah reliabel.

Tabel 1.
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Self-efficacy	0,917	0,905
Locus of control	0,851	0,680
Kinerja Karyawan	0,862	0,759
Kepuasan Kerja	0,937	0,918

Sumber: SmartPLS 3.0 (2022, data diolah)

R-Square

Tabel 2 menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan memberikan nilai 0,693. Nilai *R-Square* tersebut menggambarkan bahwasanya *self-efficacy* sebesar 69,3% berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan 30,7% lainnya diakibatkan oleh faktor lain. Nilai koefisien determinasi antara *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,872. Nilai *R-Square* tersebut juga menggambarkan kepuasan kerja sebagian besar dipengaruhi *self-efficacy* dan *locus of control* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,2%, sedangkan 22,8% lainnya dipengaruhi oleh aspek lainnya diluar variabel penelitian.

Tabel 2.
R-Square Model

Variabel	R-Square
<i>Self-efficacy</i>	
<i>Locus of control</i>	
Kinerja Karyawan	0,693
Kepuasan Kerja	0,872

Sumber: SmartPLS 3.0 (2022, data diolah)

Pada Tabel 3, nilai t-statistik pada pengaruh *self-efficacy* pada kinerja karyawan menunjukkan $0,1636 < 1,96$ dan nilai *estimate coefficient* sebesar 0,0335 bertanda positif. Kedua nilai tersebut menjelaskan bahwa bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik *self-efficacy* pada kepuasan kerja adalah sebesar $2,0056 > 1,96$ dan nilai *estimate coefficient* bertanda positif sebesar 0,0649. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3.
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Variabel	OS	T-Statistic	Keterangan
<i>Self-efficacy</i> → Kinerja Karyawan	0,0335	0,1636	H1 ditolak
<i>Self-efficacy</i> → Kepuasan Kerja	0,0649	2,0056	H2 diterima
<i>Locus of control</i> → Kinerja Karyawan	-0,0934	0,9776	H3 ditolak
<i>Locus of control</i> → Kepuasan Kerja	-0,3267	0,7371	H4 ditolak
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,7401	9,2462	H5 diterima
<i>Self-efficacy</i> → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,9314	12,9351	H6 diterima
<i>Locus of control</i> → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,6007	8,8993	H7 diterima

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022, data diolah)

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *locus of control* pada kinerja karyawan sebesar $0,9776 < 1,96$ dan nilai *estimate coefficient* sebesar -0,0934 ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh *locus of control* pada kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistics* $0,7731 < 1,96$ dan nilai *estimate coefficient* 0,7401. Oleh karenanya *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* $9,2462 > 1,96$ dan nilai koefisien estimasi yang bertanda positif sebesar 0,740. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan,. Sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Mohammad Daffa Ramadhan. Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Pengaruh tidak langsung antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien 0,9314 dan nilai *t-statistics* di atas 1,96 yaitu sebesar 12,9351, ini menandakan kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Begitu pula pada hubungan antara variabel *locus of control* dan kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh diantara keduanya. Hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien sebesar 0,6007 dan nilai *t-statistics* 8,8993 > 1,96.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengolahan data didapat kesimpulan bahwa H1 ditolak, oleh karenanya dapat diindikasikan bahwa *Self-efficacy* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Tingginya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, namun kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil kuisioner dan wawancara dengan HRD UD. Karya Jati, sejauh ini tidak ada masalah terkait dengan tingkat *self-efficacy* karyawan. Namun tingginya tingkat *self-efficacy* dalam diri karyawan tidak memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Justru menjadi bumerang bagi karyawan itu sendiri, karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunda-nunda tugas yang diberikan.

Penelitian ini mendukung riset dari Ali & Wardoyo (2021), jika kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Pemasaran tidak dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Karena dalam penelitian tersebut semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan membuat karyawan menjadi kurang peduli terhadap target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Riset ini mendukung studi dari Sihombing *et al.* (2018), bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian juga mendukung riset dari Chasanah (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis SEM, pengaruh signifikan positif diberikan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan jika semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan pada divisi produksi unit 2 maka semakin baik pula kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari indikator bahwa karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan juga telah memberikan fasilitas penunjang agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal. Fasilitas penunjang tersebut antara lain seragam, intensif dan juga BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Riset ini sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh Ayundasari *et al.* (2017), bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan di Badan Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Riset ini sejalan dengan Ali & Wardoyo (2021), Narendra (2017), dan Santoso & Dewi (2019) yang menyatakan jika *self-efficacy* memengaruhi kepuasan kerja. Dalam kehidupan sehari-hari *self-efficacy* mengarahkan individu untuk menentukan ide-ide yang menantang dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis SEM, *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati. Dalam uji hipotesis, pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *original sample* bertanda negatif yang menandakan bahwa dalam penelitian ini variabel *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil kuisioner di mana karyawan di divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati cenderung memiliki *external locus of control*. Dengan kata lain, karyawan percaya bahwa peristiwa yang terjadi disebabkan oleh nasib, keberuntungan, atau orang lain. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara HRD UD. Karya Jati yang menyatakan bahwa ketika dilakukan evaluasi karyawan cenderung tidak mau mengakui kesalahan masing-masing dan menyalahkan rekan kerjanya.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Hendri & Kirana, (2021) dan Chasanah (2018) bahwa *locus of control* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indriasari & Angreany (2019), *locus of control* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai uji terhadap hipotesis penelitian ini, kepuasan kerja tidak dapat dipengaruhi oleh *locus of control*. Berdasarkan hasil kuisioner, karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati cenderung mengarah ke *external locus of control*. Di mana pada indikator *internal locus of control* memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibanding nilai pada indikator *external locus of control*. Selain nilai rata-rata pada indikator *external locus of control* yang lebih tinggi, nilai koefisien pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai negatif. Artinya semakin kepuasan kerja akan meningkat ketika *external locus of control* semakin rendah.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wardhana (2021), *locus of control* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. Iham Hasil Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan Amalini & Afrianty (2016) yang menyatakan bahwa *external locus of control* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan uji terhadap hipotesis, dinyatakan bahwa H5 diterima. Artinya kepuasan kerja dapat memengaruhi secara signifikan positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati dapat dilihat dari beberapa indikator. Pada indikator kesempatan promosi, memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi. Ini mencerminkan bagaimana kesempatan promosi bagi karyawan sangat terbuka. Selain terbukanya kesempatan promosi, karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati merasa puas dengan pekerjaannya karena faktor pekerjaan itu sendiri. Pada indikator tersebut, juga menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi. Jika melihat data jumlah produksi, divisi produksi unit 2 mampu menghasilkan produk hingga $\pm 90\%$ dari jumlah target yang ditentukan. Angka tersebut mengindikasikan bahwa karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati dapat menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan perusahaan meskipun belum mencapai target. Kuantitas kerja juga dapat digunakan sebagai alat ukur bagaimana kinerja karyawan selain kualitas kerja.

Riset ini mendukung penelitian dari Wardhana (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Iham Hasil Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mokoagow *et al.* (2020) dan Ali & Wardoyo (2021) bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif kepada kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa H6 diterima. Diterimanya H6 mengindikasikan jika variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh variabel *self-efficacy* apabila melalui variabel kepuasan kerja. Pada dasarnya karyawan divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati memiliki efikasi diri yang baik namun tidak dibarengi dengan membaiknya kinerja yang dimiliki.

Selama ini, divisi produksi unit 2 belum mampu memenuhi target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Jumlah produksi dari unit 2 hanya berkisar 80%-90% dari target. Seiring dengan dilakukannya pengawasan secara langsung oleh supervisi, jumlah produksi meningkat dan kesenjangan antara hasil produksi dengan target produksi menjadi semakin berkurang. Meningkatnya efikasi diri yang

Mohammad Daffa Ramadhan. Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

dibarengi dengan meningkatnya kepuasan kerja, dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dengan sendirinya.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian dari Ali & Wardoyo (2021) dan Kartika *et al.* (2018) yang menyatakan variabel kepuasan kerja dapat menjadi intervening antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Menurut Chasanah (2018), *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien dan nilai *t-statistics* pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil yang lebih besar daripada nilai koefisien dan *t-statistics* pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan akan positif signifikan apabila melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan tersebut mendukung hasil penelitian Chasanah (2018), jika kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang. *Locus of control* akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Wardhana (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang dapat memediasi *locus of control* pada kinerja karyawan. Sehingga, semakin tingginya *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Wahyuni & Rosmida (2017), kepuasan kerja memediasi *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji analisis *Structural Equation Model*, terdapat beberapa kesimpulan: *self-efficacy* tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kepuasan kerja secara signifikan positif dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. *Locus of control* membawa pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipengaruhi oleh *locus of control*. Kepuasan kerja memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di divisi produksi unit 2 UD. Karya Jati dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh variabel *locus of control* dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini memberikan implikasi bagi UD. Karya Jati agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya di divisi produksi unit 2. Peningkatan tersebut dapat mendorong kinerja karyawan di divisi produksi unit 2. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih intens melakukan pengawasan secara langsung terhadap proses produksi di unit 2. Pengawasan secara langsung terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya pengawasan secara langsung juga memudahkan karyawan dalam menyampaikan kendala dan hambatan yang dihadapi. Sehingga kendala dan hambatan tersebut dapat dicari solusinya secara cepat. Meningkatkan insentif juga dirasa perlu dilakukan oleh UD. Karya Jati untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang tergolong sedikit yaitu sebanyak 56 responden. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak guna memperdalam penelitian pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang dirasa masih relevan dengan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyna, A., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk industry, Tbk Surabaya Bagian Pemasaran). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Amalini, H. F., & Afrianty, M. A. M. T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 68–77.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Ardiani, F., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- 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*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599. <https://doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.05>
- Candra, Y. (2019). Pengaruh Self-Efficacy, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 94–105.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O’Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self-Efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Chandra, R., & Andriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Agora*, 5(3), 123–131.

- Mohammad Daffa Ramadhan. Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*
- Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh self esteem, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non MEDIS RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Desiana, N. E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui novasi sebagai Variabel intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wahyu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 18–32.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fazlurrahman, H., Wijayati, D. T., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work From Home due to The Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 363–375.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Hanapi, A. S. (2021). *Survei Tingkat Kepuasan Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani pada Masa Pandemi Covid 19 Kelas Viii Smpn 3 Natar (Survei pada Peserta Didik Kelas VIII SMP Negeri 3 Natar Tahun Ajaran 2020/2021)*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Harahap, N. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. *Jurnal LPPM*, 9(1B), 12–18.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Indriasari, D. P., & Angreany. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789–803.
- Kartika, J. A., K, K. C. T., & Deborah C. Widjaja. (2018). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135–149.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mokoagow, Z. M., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. . (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 8(1), 491–500.
- 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>
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). Analisis Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ratulangi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4023–4032.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.
- 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. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 621–636.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan divisi human resource pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT . Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77–87. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/14543>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Priyanto, P. (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Business Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 131–151.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Sanjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 920–947.

- Mohammad Daffa Ramadhan. Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*
- Santoso, A., & Dewi, I. G. . M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p06>
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1), 9–18.
- Sarinah, Akbar, M., & Prasadja, R. (2018). The Effect of Work Autonomy, Self-Efficacy and Work Engagement Towards Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(2), 31–44.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Soleh, A., Noviantoro, R., & Putrafinaldo, D. (2020). The Effect of Locus of Control and Communication toward Employee Performance. *Management and Sustainable Development Journal*, 2(2), 40–52.
- Sudiman, S., & Fahrudin, W. A. (2021). Perancangan Efektivitas dan Efisiensi untuk Peningkatan Produktivitas Lini Produksi Wellhead dengan Metode Objective Matrix. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 7(1), 15–22. <https://doi.org/10.30656/intech.v7i1.2590>
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 33–45.
- Supartini, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bandung. *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 10(1), 65–80.
- Wahyuni, E. S., & Rosmida. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 12–28.
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Iham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–90.
- Wida, D. L. (2019). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Di Swalayan Surya Se-Kabupaten Ponorogo*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2019). Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah, A., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A Study of Artificial Intelligence on Employee Performance and Work Engagement: The Moderating

Role of Change Leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486–512.
<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>

Yusnaena, & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3), 121–130.