

Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warehouse (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya)

Alvio Mita Widya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya

Korespondensi penulis: alviomita98@gmail.com

Abstract. *This study aims to statistically prove the effect of Self Efficacy, Locus Of Control, and Work Environment on Warehouse Employee Performance. The sample method used in this study using this study is Non probability using Saturated Samples. The sample in this study was all employees of PT Cipta Krida Bahari Surabaya Warehouse totaling 84 respondents. The primary data obtained were analyzed by multiple regression analysis test through the SPSS 26 program. The results of this study show that partially Self Efficacy, Locus Of Control, and Work Environment have a significant effect on the performance of PT Cipta Krida Bahari Warehouse employees. Then simultaneously Self Efficacy, Locus Of Control, and Work Environment have a significant effect on the performance of PT Cipta Krida Bahari Warehouse employees.*

Keywords: *Self Efficacy, Locus Of Control, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara statistik pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warehouse. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian ini adalah Non probability dengan menggunakan Sampel Jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya yang berjumlah 84 Responden. Data primer yang diperoleh dianalisis dengan uji analisis regresi berganda melalui program SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Self Efficacy, Locus Of Control, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Cipta Krida Bahari. Kemudian secara simultan Self Efficacy, Locus Of Control, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Cipta Krida Bahari.

Kata kunci: Self Efficacy, Locus Of Control, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang saat ini menjadi sangat penting dan krusial bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, karena jika perusahaan hanya terpaku berfokus pada penjualan produk ataupun jasa tentu maka akan menjadi sebuah ketertinggalan. Sebab daripada itu, suatu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan human resources yang lebih profesional sebagai bentuk suatu objek lebih unggul dalam persaingan secara global. Maka usaha yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen yaitu dengan meninjau ulang SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan adalah sekelompok tenaga kerja yang merupakan faktor penentu bagi kemajuan perusahaan. SDM dianggap sebagai aset terpenting dalam bisnis perusahaan karena setiap kegiatan yang dilakukan memerlukan keterlibatan sumber daya manusia agar dapat beroperasi. Kualitas sumber daya manusia

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 22, 2023; Accepted September 02, 2023

*Alvio Mita Widya, alviomita98@gmail.com

dapat diukur melalui efisiensi kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja individu secara berkelanjutan bergantung pada kualitas perilaku dan kinerja yang fokus pada tugas (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Perusahaan PT Cipta Krida Bahari merupakan sebuah badan usaha layanan jasa logistic yang juga menyediakan manajemen pergudangan. Perusahaan yang menawarkan jasa manajemen pergudangan dan logistik di Indonesia berkembang semakin pesat, hal tersebut tidak terpisahkan dari peran utama karyawan yang berpengaruh. Adapun data perkembangan jumlah SDM Warehouse milik PT Cipta Krida Bahari dalam 5 (lima) tahun terakhir.

Tabel 1. Data SDM Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
2018	16
2019	28
2020	48
2021	56
2022	84

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jumlah SDM Warehouse PT Cipta Krida Bahari mengalami kenaikan selama 5 (lima) tahun tersebut. Sehingga menjadi sebuah tantangan bagi PT Cipta Krida Bahari dalam mengelola dan membina SDM sebaik mungkin agar dapat terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja untuk dapat menghasilkan kinerja optimal serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Keberhasilan dan kemampuan suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar fungsi SDM dalam bekerja. Sehingga setiap perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawannya yaitu melalui serangkaian program atau kegiatan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Setyawan (2018) perusahaan dapat dikategorikan berkualitas apabila mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik, karena kunci keberhasilan suatu organisasi tergantung pada peningkatan kinerja karyawan, mengingat karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan tentu mengharapkan kualitas karyawan yang tinggi. Apabila kinerja

karyawan yang berkualitas meningkat maka perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global, karena nilai produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga meningkat.

Menurut Arianty et al.(2020) Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu-individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini melibatkan persepsi individu tentang kemampuannya untuk mengatasi tantangan yang dihadapi serta memberikan hasil yang diinginkan. Di konteks pekerjaan, self-efficacy dapat membantu untuk menghadapi tekanan dan tantangan kerja dengan lebih percaya diri, meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh sebab karena itu, perusahaan harus memperhatikan tingkat Self-efficacy karyawan dan membantu mereka dalam mengembangkan keyakinan diri dan kemampuan kerja mereka. Maka dari itu self efficacy adalah salah satu karakter atau sikap karyawan yang sangat dibutuhkan agar karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan produktif. Selain itu, self-efficacy juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain self-efficacy ada faktor lain yang menurut Ary dan Sriathi (2019) juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan dipengaruhi Locus of control secara eksternal maupun internal. Sementara menurut Yusnaena dan Hayati (2018) bahwa Pengaruh Locus of control terhadap kinerja individu terbukti signifikan, dimana Locus of control terdiri dari dua jenis yaitu Locus of control internal dan Locus of control eksternal.

Lingkungan kerja yaitu suatu sarana untuk mendukung karyawan dalam melakukan tugas, dimana dengan kondisi baik akan memberikan hasil kinerja yang lebih optimal. Lingkungan kerja berkaitan dengan seluruh kegiatan perusahaan, sehingga proses berjalannya perusahaan bisa dinilai. Dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, di mana hubungan antara kolega dan pimpinan berjalan dengan baik, perusahaan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga lingkungan kerja terasa nyaman. Hal ini berdampak positif bagi kinerja karyawan dan pada akhirnya memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan (Cahyadi, 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti di Warehouse PT Cipta Krida bahari, terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Permasalahan yang pertama terkait kinerja karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya yang menunjukkan sikap dan gambaran diri yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepercayaan bahwa

faktor eksternal yang mengendalikan serta mengontrol, mudah menyerah, dan memiliki persepsi bahwa minim hubungan antara usaha dan kesuksesan diri mereka. Selain itu, terdapat permasalahan self efficacy yang terjadi dimana masih adanya golongan karyawan yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan, rendahnya kesadaran individu karyawan tentang kinerja dan pemenuhan tugasnya, serta masih terdapat karyawan kurang memiliki kemandirian yang dapat membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan permasalahan terkait Locus of control dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya, alasannya adalah karyawan hanya menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan. Karyawan juga cenderung bergantung kepada karyawan lainnya untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, dikarenakan ada beberapa karyawan kurang mengerti serta kurang mampu dengan tugasnya sehingga meminta bantuan karyawan lainnya

Berdasarkan penjelasan lingkungan kerja diatas maka dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan di Warehouse PT. Cipta Krida Bahari, bahwa apabila lingkungan kerja yang tercipta dengan suasana nyaman, aman, serta tersedianya fasilitas sesuai kebutuhan maka akan memberikan konsentrasi yang tinggi bagi para karyawan. Lingkungan kerja di Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya sudah cukup kondusif secara nonfisik (hubungan kerja yang baik dengan kolega dan atasan, briefing pagi sebelum jam kantor beroperasi). Hal ini menjadi pertimbangan bagi pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kualitas lingkungannya, jika ingin menghasilkan suasana kerja yang efektif.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warehouse Pt Cipta Krida Bahari Surabaya”.

KAJIAN TEORITIS

Self efficacy pada karyawan dasarnya meruakan bagian daripada konsep kompetensi diri dan merupakan sikap manusia terhadap kemampuan kerja yang dimilikinya, sehingga kemampuan kerja bisa menjadi kurang bermakna apabila seseorang tidak memiliki efikasi diri sehingga setiap aktivitasnya dalam bekerja dihindangi oleh perasaan ragu-ragu yang dapat mengarah kepada kegagalan dalam bekerjas (Sabil, 2023). Locus of control adalah sumber kepercayaan seseorang agar percaya bahwa dia bisa mengontrol peristiwa dalam hidupnya atau suatu kontrol atas peristiwa dalam hidupnya berasal dari hal-hal lain yang membuat individu tersebut bisa menerima tanggung jawab atau akuntabel atas tindakannya (Rachman, 2022).

Lingkungan kerja yaitu tempat dimana karyawan menjalankan tugas sehari-hari mereka, dan kenyamanan lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang berada di sekitar karyawan baik kehidupan fisik, social, serta psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan (Winata, 2022).

Kinerja dapat dikatakan sebagai konstruk multidimensional karena masing-masing pihak yang berkontribusi terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya. Demikian juga kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu karyawan (Handayani et al., 2020) .

Penelitian yang dilakukan oleh Joko Wibowo dan Taofik Hidajat pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Efikasi, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan . Penelitian tersebut bertujuan agar mengetahui serta menganalisa pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dengan mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Metode penelitian yang digunakan dalam penilitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan suatu alat untuk analisa SMART PLS. Jumlah responden yang digunakan 57 orang karyawab yaitu 100% karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan yang mengisi kuisisioner pada bulan September tahun 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik sensus, dengan sampel yang diambil merupakan seluruh populasi atau seluruh

pekerja di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh langsung positif serta signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif. Melalui pendekatan hubungan asosiatif yang menjadi ruang lingkup penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Self efficacy (X1), Locus of control (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian populasi yang telah ditentukan adalah para karyawan di Warehouse PT Cipta Krida Bahari. Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Non probability Sampling, dimana jenis Non probability sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek sampel adalah seluruh karyawan yang bekerja yang berjumlah 84 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner (Questionnaire) yang akan dibagikan kepada responden yang ada di Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya. Hasil pengumpulan data yang sesuai dengan variabel penelitian, periset menggunakan uji kualitas data berdasarkan dua jenisnya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

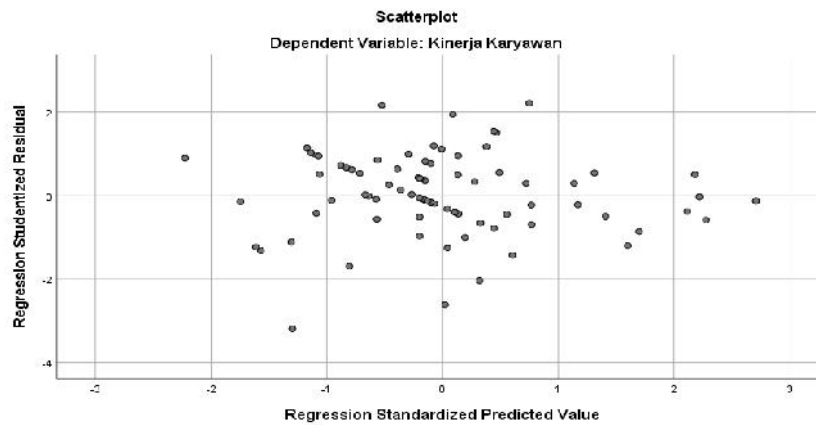
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.14291050
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.054
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.095 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



Berdasarkan hasil output scatterplot diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self Efficacy	.705	1.418
	Locus of Control	.998	1.002
	Lingkungan Kerja	.705	1.418

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output diatas nilai VIF untuk variabel Self Efficacy (X1) adalah 1.418, untuk variabel Locus of Control (X2) adalah 1.002, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 1.418. Karena semua nilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.307	3.315		.998	.321
	Self Efficacy	.351	.095	.313	3.697	.032
	Locus of Control	.118	.094	.161	2.187	.000
	Lingkungan Kerja	.520	.091	.502	5.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 3.307 + 0.118 + 0.351 + 0.520$$

Dimana:

X1 = Self Efficacy

X2 = Locus of Control

X3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika terdapat variabel Self Efficacy, Locus of Control dan Lingkungan Kerja maka variabel Kinerja Karyawan akan mencapai nilai sebesar 3.307. Koefisien regresi sebesar 0.351 artinya setiap penambahan variabel Self Efficacy 1% maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.351. Koefisien regresi sebesar 0.118 artinya setiap penambahan variabel Locus of Control 1% maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.118. Koefisien regresi sebesar 0.520 artinya setiap penambahan variabel Lingkungan Kerja 1% maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.520.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.553	2.183
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Locus of Control				

Dari table output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,569 atau $0,569 \times 100 = 56.9\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Self Efficacy, Locus of Control dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 56.9% dan selebihnya 43.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.097	3	167.699	35.199	.000 ^b
	Residual	381.141	80	4.764		
	Total	884.238	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Locus of Control						

Berdasarkan tabel output spss diperoleh Fhitung sebesar 35.199 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas N-k yaitu $84 - 3 = 81$, maka diperoleh Ftabel 2.72. Maka dapat disimpulkan jika Fhitung lebih besar

daripada Ftabel yaitu $35.199 > 2.72$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Efficacy, Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.307	3.315		.998	.321
	Self Efficacy	.351	.095	.323	3.697	.000
	Locus of Control	.118	.054	.161	2.187	.032
	Lingkungan Kerja	.520	.091	.502	5.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai variabel Self Efficacy (X1) thitung sebesar 3.697. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $84 - 3 - 1 = 80$, maka diperoleh tTabel 1.990. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.697 > 1.990$ dan nilai signifikansi $0.032 > 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai variabel Locus of Control (X2) thitung sebesar 2.187. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $84 - 3 - 1 = 80$, maka diperoleh tTabel 1.990. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.187 > 1.990$ dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai variabel Lingkungan Kerja (X3) thitung sebesar 5.744. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $84 - 3 - 1 = 80$, maka diperoleh tTabel 1.990. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $5.744 > 1.990$ dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya dengan memperoleh nilai t-hitung $2.187 > 1.990$ yang artinya hipotesis 1 H_a diterima. Locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya dengan memperoleh nilai t-hitung $3.697 > 1.990$ yang artinya hipotesis 2 H_a diterima. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya dengan memperoleh nilai t-hitung $5.744 > 1.990$ yang artinya hipotesis 3 H_a diterima Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya secara simultan. Self Efficacy, Locus of Control dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Warehouse PT Cipta Krida Bahari Surabaya dengan diperoleh nilai signifikansi untuk Pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $35.199 > 2.72$ yang artinya hipotesis 4 H_a diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Arianty, N., Julita, & Bahagia, R. (2020). Pengaruh *Self efficacy* Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian The Effect of *Self efficacy* in an Effort to Increase Independence UKM Business in Percut Sei Tuan District. *Ekonomikawan : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242.
- Ary, I. R., & Agung, Anak Sriathi, A. (2019). Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). 8(1), 6990–7013.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti>
- Rachman, M. M. (2022). *Locus of control* Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan. Google Book, 1–116.
- Sabil, R. A. (2023). Efikasi diri membangun kesuksesan dalam manajemen perbankan [sumber elektronik] (A. Ghofar (ed.)). PT. Nas Media Indonesia.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD . In Alavabeta, CV (19th ed.). Alfabeta, CV.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. 109.
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/983>
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.667>
- Zahra, R. R., & Rina, N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung. In *Junal LONTAR* (Vol. 6).