MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dani Rizana, Rifa Sulthonah, Yuli Astriana, Yusuf Zul Khajar
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Kebumen

E-mail: danirizana@gmail.com , rifaslthnh@gmail.com , yuliastriana695@gmail.com , yusufzk200402@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh locus of control dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui tinjauan sistematis dari berbagai studi yang relevan. Locus of control, yang merujuk pada keyakinan individu tentang faktor yang mengendalikan kehidupan mereka (internal atau eksternal), dan self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, telah diidentifikasi sebagai faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, dilakukan pemilihan dan analisis artikel-artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk memahami hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review terhadap beberapa jurnal.

Kata kunci: locus of control, self-efficacy, kinerja karyawan

Article history
Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagirism checker no 871.884.875
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kontribusi penting bagi kemajuan perusahaan, didefinisikan sebagai prestasi kerja individu dalam suatu jabatan (Al Azhar, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Locus of control. .Konsep tentang locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966). Locus of control menurut Agusniwar, dkk (2017) diartikan sebagai persepsi sesorang tentang sebab – sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2014) berpendapat bahwa Locus of Control adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Locus of control ini terbagi menjadi dua, yaitu locus of control internal dan locus of

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

control eksternal. Seseorang yang mempunyai internal locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu yang mempunyai external locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

Selain locus of control terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu self efficacy. Self-efficacy adalah konsep yang pertama kali disebutkan oleh Bandura pada tahun 1986. Sejauh mana seseorang mampu menggunakan kemampuan dan potensinya saat ini untuk mengatasi situasi yang mungkin mereka hadapi di masa depan disebut self-efficacy. Menurut Priyantono (2017), Selfefficacy menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungannya. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), karyawan yang mempunyai rasa Self-efficacy yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai Self-efficacy yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan.

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah locus of control, self efficacy, dan kinerja karyawan. Diambilnya locus of control (X1) dan self efficacy (X2) karena memiliki keterikatan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan (Y) Tahap pertama, planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protokol terstruktur suatu topic penelitian. Tahap Kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literatur yang relevan,screening abstrak, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

1. Planning

Tahapan ini dimulai dengan melakukan sebuah penyusunan pertanyaan sebagai acuan dalam mencari, menyeleksi dan menganalisis data literature pertanyaan penelitian. Penyusunan pertanyaan dibuat berdasarkan kebutuhan dari topic pembahasan yang dipilih. Berikut ini penyusunan pertanyaan pada penelitian ini.

Tabel 1. Reseacrh Question

RQ 1	Bagaimana interaksi antara locus of control dan self-efficacy memengaruhi kinerja karyawan?

2. Conducting

Pada tahap conducting ada terdapat beberapa tahapan atau langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional yang membahas tentang pengaruh locus of control dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chorme) dengan alamat situs https://scholar.google.com/.

Langkah kedua adalah Inklusi dan Eksklusi Criteria. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2020-2024, diperoleh melalui situs https://scholar.google.com/, dan jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan locus of control, self efficacy serta kinerja karyawan. Langkah

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ketiga quality assessment. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut :

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		YA	TIDAK
QA 1	Apakah Paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2020-2024?	✓	
QA 2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan locus of control, self efficacy serta kinerja karyawan?	✓	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	✓	

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan (Zaqiyah et al., 2023). Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literatur yang diambil.

Tabel 3. Kriterian Inklusi dan Ekslusi

Inklusi	Ekslusi
1. Penelitian yang mencakup variabel locus of control dan/atau self-efficacy serta kaitannya dengan kinerja karyawan. 2. Menggunakan Bahasa Indonesia 3. Populasi dan sampel: karyawan atau pekerja dari berbagai sektor industri (publik, swasta, nirlaba). 4. Artikel yang diterbitkan dalam **jurnal ilmiah terindeks** (misalnya Scopus, Web of Science, Sinta, atau jurnal bereputasi lainnya)	1. Penelitian yang tidak secara langsung membahas locus of control, self-efficacy, atau kinerja karyawan. 2. Bahasa selain Indonesia. 3. Studi yang melibatkan populasi yang bukan karyawan, seperti pelajar, mahasiswa, atau komunitas non-pekerja. 4. Artikel yang **tidak melalui peer-review**, seperti editorial, opini, laporan non-akademis, atau blog.

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Andi Yuniarti dan Ahmad Muhtamar, 2022) Volume 4 Issue 3 (2022) Pages 375 - 384	Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Sengkang.

SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)	Telekomunikasi Sengkang	2. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Sengkang. 3. *Self Efficacy* dan *Locus of Countrol* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Sengkang.
(Yudhistira Pradhipta Aryoko et al., 2022) JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora) Vol. 6 No. 2 ISSN: 2549-9505	Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Locus of Control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Self-Efficacy secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 4. Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy secara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(Andre Silvius Battu dan Andi Heru Susanto, 2022) Vol. 2 No. 3 (2022): Oktober : Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan	PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAGANG	1. Self Efficacy berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Magang. 2. Locus of Control berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Magang. 3. Self Efficacy dan Locus of Control berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Magang.
(Lifera Elok Melati dan Alfato Yusnar Kharismasyah, 2022) Vol. 4 No. 6 (2022): JIMMBA	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Self efficacyberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
(Citra Dhistia Murti dan	Pengaruh Motivasi	motivasi kerja berpengaruh positif

Evy Rahman Utami, 2021) Reviu Akuntansi dan BisnisIndonesia, Vol. 5 No. 2, Hlm 197-207	Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)	terhadap kinerja karyawan, self efficacy dan internal locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Arsyali Romadhona dan Indah Shofiyah, 2024) JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi) Vol.8 No.3	Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di BPKA DIY	Self Efficacy, Locus of Control dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di BPKA DIY
(Deni Istiono, 2020) Entrepreneur :Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan,Volume 1 Nomor 1	Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)	1.Self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Self efficacy dengan kepribadian sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4.locus of control dengan kepribadian sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Rachmat Dimas Sundawa et al., 2023) Vol. 1 No. 1 (2023): Manazir - Jurnal Ilmiah UIC	HUBUNGAN SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ISYKARIMAN PROPERTY SYARIAH	1.Self Efficacy(X1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Locus Of Control(X2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
(Ni Kadek Ayu Dwi Apriyanti et al., 2024) e-ISSN 2716-4381 (media online) Journal Research of Management (JARMA) Vol. 6 No. 1 Desember 2024: 80-88	Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Di Lpd Desa Adat Kerobokan	1. Self esteem memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan 2. Self efficacy memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. 3. Locus of control memiliki

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

		hubungan positif pada kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. 4. Self esteem, self efficacy, dan locus of control berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan.
(Elni Rori et al., 2024) Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 12 No. 03 (2024)	Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Tompaso	1. self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Locus of Control berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Worklife Balance berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Reporting

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian systematic literature review. Tahap ini meliputi penulisan hasil systematic literature review dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Data penelitian terdahulu yang ada di atas banyak peneliti yang mengatakan bahwa locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rotter (1966) dalam Mootalu, dkk (2019) mendefinisikan Locus of Control adalah tingkat dimana seseorang individu menerima kejadian –kejadian sebagai bagian dari perilakunya sendiri. Individu yang berorientasi internal Locus of Control didefinisikan sebagai individu yang percaya bahwa mereka memiliki kemampuan, usaha, dan keterampilan untuk memengaruhi out come atau pencapaian. Orang yang percaya bahwa ouotcomes atau pencapaian ditentukan oleh kekuatan di luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, disebut sebagai orang yang berorientasi eksternal Locus of Control.

Menurut Elni Rori et al (2024) menyatakan Locus of Control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan bekerja dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan tentunya akan memberikan hasil kerja yang sangat baik. Kepercayaan diri sangat diperlukan seorang karyawan serta diiringi dengan rasa tanggungjawab maka sebesar apapun beban kerja yang diberikan oleh pimpinan akan diselesaikan dengan penuh tanggungjawab.

Menurut Lifera Elok Melati dan Alfato Yusnar Kharismasyah (2022) locus of control berpengaruh positf terhadap kinerja karyawan. Menurutnya, para pegawai mampu mengontrol dan mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sari, (2021) bahwa locus of control merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa –

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

peristiwa yang tejadi dalam hidupnya.. Oleh karena itu, pegawai dinas pendidikan harus memiliki kemampuan untuk mengontrol dan mengendalikan diri saat bekerja.

Menurut Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami (2021), internal locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan mungkin menjadi penyebab hasil yang tidak signifikan ini. Karyawan menjadi lebih tidak puas dengan tempat kerja mereka karena kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan kurang mampu meyakinkan diri bahwa tindakan dan kemampuan setiap orang memengaruhi kesuksesan dan kegagalan dalam hidup. Selain itu, semakin rendah tingkat pendidikan seseorang maka semakin rendah pula tingkat kepercayaan diri dari seseorang (Anthony, 1992).

b. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu, self efficacydapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan self efficacydapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Self Efficacy merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan (Santrock, 2007). Self efficacy dapat mendorong karyawan untuk menjelaskan tentang kegagalan ataupun keberhasilan yang dialami.

Menurut Rachmat Dimas Sundawa et al (2023) self efficacy terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam situasi yang mungkin tidak dapat diramalkan sehingga mereka dapat menjelaskan mengapa mereka berhasil atau gagal. Pengalaman akan membantu memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. Konsep efikasi diri mengatakan bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh interpretasi mereka tentang keadaan tertentu. Self efficacy dapat mengubah perilaku, terutama menyelesaikan tugas dan tujuan. Studinya menunjukkan bahwa tingkat penetapan tujuan berkorelasi positif dengan keefektifan diri sendiri. Oleh karena itu, self efficacy dapat mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Yudhistira Pradhipta Aryoko et al (2022) tidak terdapat pengaruh antara self efficacy dengan kinerja karyawan. Karyawan di perusahaan ini sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama akan tetapi sebagian besar karyawan hanya mempunyai jenjang pendidikan sampai SMA/SMK dimana dalam pendidikanya karyawan tersebut hanya dibekali pengetahuan teknis dan juga karena karyawan yang diteliti merupakan karyawan yang bekerja di bidang operasional dimana mereka bekeja berdasarkan sistem bukan berdasarkan target sehingga dirasa jika karyawan memiliki SelfEfficacy yang tinggipun maka tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan melalui metode analisis systematic literature review dapat disimpulkan bahwa locus of control dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control terutama yang bersifat internal, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, tanggung jawab, kreativitas, dan kemampuan menghadapi tantangan. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawannya dapat

mengembangkan locus of control internal melalui pelatihan, pemberdayaan, serta pengakuan atas kontribusi dan pencapaian individu.

Self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, merupakan faktor psikologis yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Mereka memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target. Hal ini juga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, karena mereka merasa mampu memberikan kontribusi positif. Organisasi perlu mendorong pengembangan self-efficacy melalui pelatihan, pemberian umpan balik positif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan meningkatkan self-efficacy, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan berorientasi pada solusi jangka panjang.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan dampak positif locus of control dan self efficacy terhadap kinerja karyawan, ada beberapa penelitian menemukan bahwa komunikasi tidak selalu memiliki efek signifikan. Adapun alasan yang membuat variabel tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tugas yang sangat rumit atau membutuhkan keahlian khusus mungkin tidak bisa diselesaikan hanya dengan keyakinan diri, karyawan lebih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti insentif atau bonus, daripada faktor psikologis internal seperti locus of control dan self-efficacy. Dampaknya dapat diminimalkan atau tidak terlihat ketika faktor eksternal, kompleksitas pekerjaan, atau kesenjangan pengelolaan organisasi lebih dominan. Penting bagi perusahaan untuk memahami konteks kerja secara holistik, sehingga intervensi untuk meningkatkan kinerja dapat lebih efektif dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

Yuniarti, Andi, and Ahmad Muhtamar. "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang." *SEIKO: Journal of Management & Business* 4.3 (2022): 375-384

Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, *6*(2), 101-112.

Battu, Andre Silvius, and Andi Heru Susanto. "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 2.3 (2022): 61-77.

Melati, Lifera Elok, and Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 4.6 (2022): 803-801.

Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *5*(2), 197-207.

Novrianti, A. R., & Shofiyah, I. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPKA DIY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(3), 458-473.

Istiono, Deni. "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)." *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 1.1 (2020): 1-13.

Sundawa, R. D., Nurdin, N., & Zahiditrisno, W. (2023). HUBUNGAN SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ISYKARIMAN PROPERTY SYARIAH. *Manazir-Jurnal Ilmiah UIC*, *1*(1), 11-11.

Apriyanti, N. K. A. D., Suthanaya, I. P. B., & Sari, N. L. K. J. P. (2024). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Di Lpd Desa Adat Kerobokan. *Journal Research of Management*, *6*(1), 80-88.

Rori, Elni, Bernhard Tewal, and Reitty L. Samadi. "Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Tompaso." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12.03 (2024): 432-439.