

## **Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Manajer Proyek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Adhi Karya (Persero) Tbk**

**Yohan Lukmantyo**

<sup>1,2</sup> Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara self efficacy terhadap kepuasan kerja manajer proyek, pengaruh antara locus of control terhadap kepuasan kerja manajer proyek, pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja manajer proyek, pengaruh antara locus of control terhadap kinerja manajer proyek, pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja manajer proyek, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja manajer proyek, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara locus of control terhadap kinerja manajer proyek. Populasi dan sampel penelitian adalah 189 seluruh karyawan PT Adhi Karya TBK yang memiliki jabatan sebagai manajer. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25.0. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek, locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek, self efficacy berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek, locus of control berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek, kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja manajer proyek, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara locus of control terhadap kinerja manajer proyek.

**Kata kunci :** *Job Satisfaction; Locus of Control and Self Efficacy.*

Copyright (c) 2023 Yohan Lukmantyo

---

Corresponding author :

Email Address : [yuhanlukmantyo@gmail.com](mailto:yuhanlukmantyo@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Kinerja suatu proyek dipengaruhi oleh beberapa hal utama dan beberapa hal pendukung lainnya. Performance atau kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Dilihat dari pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja adalah tingkat keberhasilan kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja proyek merupakan hasil kerja dari tim

proyek tersebut dalam melaksanakan kontrak kerja yang disepakati oleh pihak pemilik proyek dan kontraktor pelaksana.

Kepribadian seseorang dapat mencerminkan karakteristik unik yang dimiliki seseorang seperti sifat, sikap keadaan temperamental dan emosional. Dalam kehidupan sehari-hari, kita akan berinteraksi dan bersosialisasi dengan berbagai kepribadian itu membawa ciri-ciri kepribadian tertentu. Misalnya kita bisa lihat di lingkungan sekitar ada kelompok dari orang-orang yang percaya diri, optimis, berani mengambil risiko, dan sabar. Tapi ada juga sekelompok orang yang punya kepribadian yang berbanding terbalik seperti sebelumnya, sebagai pribadi yang pemalu, pesimis, tidak sabar dan emosional. Setiap orang mengusung ciri-ciri kepribadiannya dalam dunia kerja. Kepribadian seseorang bisa di bentuk locus of control, self-efficacy dan self-esteem.

Locus of control mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengontrol peristiwa kehidupan (Strauser, 2002 di Mali 2013: 149). Self efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengelola dan melaksanakan tindakan yang diberikan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif. Keyakinan khasiat adalah fondasinya agen manusia (1997: 10) dan harga diri adalah penilaian pribadi dari kelayakan yang diungkapkan dalam sikap dipegang oleh individu terhadap diri mereka sendiri, itu adalah pengalaman subjektif yang disampaikan individu kepada orang lain melalui laporan lisan dan perilaku ekspresif terbuka lainnya (Stanley Coopersmith 1967). Ketiga elemen kepribadian tersebut dapat menjadi faktor pendukung kinerja seseorang dalam bekerja.

Orientasi Locus of control adalah keyakinan tentang apakah hasil dari tindakan kita bergantung pada apa yang kita lakukan (Locus of control internal) atau pada peristiwa di luar kendali pribadi kami (Locus of control eksternal). Locus of control menggunakan dua indikator yaitu lokus internal dan eksternal. Lokus internal Pengendalian mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya dengan baik dalam menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalannya berpengalaman. Locus of control eksternal menggambarkan kemampuan seseorang untuk dikendalikan oleh faktor eksternal dalam menafsirkan kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya (Alvionita 2017: 22).

Kerego & Mthupha (1997) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi konteks organisasi, sedangkan iklim organisasi memberikan gambaran tentang konteks kerja dan kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang positif dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dia akan semakin berdedikasi tinggi pada pekerjaan itu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chen dan Silverthorne (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada kualitas dan dampak positif terhadap kinerja karyawan dari seseorang yang memiliki pengendalian diri internal. Patricia (2017) dalam dirinya penelitian pada Kantor Akuntan Publik di kota Yogyakarta menunjukkan bahwa Locus of control berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Vishar Mali (2013) dalam penelitiannya menyatakan lokus tersebut pengendalian berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Basim dan Sesen (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seseorang yang memiliki Locus of control internal cenderung membantu dan menunjukkan sifat positif dibandingkan dengan seseorang dengan lokus kontrol eksternal.

Issue Gap	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh locus of control terhadap kinerja	Takndare & Yulita (2019), Wijaya dan Subagyo (2017), Dudi, et al. (2019)	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
	Arimurti (2018), Azhar (2013), Indriasari & Angreany (2019)	<i>Locus of control</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
	Takndare & Yulita (2019), Ari dan Sriathi (2019), Olido <i>et al</i> (2015)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh self efficacy terhadap kinerja	Kaseger (2013)	Self efficacy tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
---	----------------	---

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian pada pengaruh Locus of control dan Self efficacy terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Takndare & Yulita (2019), Wijaya dan Subagyo (2017), Dudi, et al. (2019) menyatakan bahwa Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arimurti (2018), Azhar (2013), Indriasari & Angreany (2019) menyatakan bahwa Locus of control tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Takndare & Yulita (2019), Ari dan Sriathi (2019), Orido et al (2015) menyatakan bahwa Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Kaseger (2013) menyatakan bahwa Self efficacy tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa model penelitian sebelumnya masih menunjukkan ketidak konsistenan hasil penelitian. Maka pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja untuk mengetahui pengaruhnya pada hubungan antara, Locus of control, dan Self efficacy terhadap kinerja manajer.

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh antara Self Efficacy terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT. Adhi Karya (Persero) TBK? (2) Apakah ada pengaruh antara Locus of control terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK? (3) Apakah ada pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK? (4) Apakah ada pengaruh antara Locus of control terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK? (5) Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK? (6) Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK? (7) Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara Locus of control terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK?.

Tujuan Penelitian dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh antara Self Efficacy terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT. Adhi Karya (Persero) TBK. (2) Untuk menganalisis pengaruh antara Locus of control terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. (3) Untuk menganalisis pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. (4) Untuk menganalisis pengaruh antara Locus of control terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. (5) Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. (6) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. (7) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara Locus of control terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK.

### **Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Manajer Proyek**

Self-Efficacy merupakan salah satu variabel yang diteliti oleh peneliti. Karena self-efficacy merupakan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan. Dibawah ini dijelaskan mengenai hal hal yang mendasari pengertian self-efficacy menurut para ahli, dimensi dan indikator self-efficacy dan faktor - faktor penyebab self-efficacy. Sedangkan menurut Bandura Lau (2015) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan disebabkan oleh penilaian yang baik (Costantini et al., 2019) yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan karyawan, yang mengarah pada kepuasan kerja. Upaya karyawan dilakukan secara optimal untuk mewujudkan kepuasan kerja (Yener et al., 2020). Terdapat hubungan positif antara Self-Efficacy dengan

variabel seperti manajemen waktu, prestasi, dan kepuasan kerja (Yener et al., 2020). Kepercayaan diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor yang berpengaruh untuk mewujudkan manajemen waktu dan kepuasan kerja karyawan (Andrade et al., 2020). Rieder dkk. (2021) menyatakan bahwa selain menimbulkan perilaku positif atau negatif juga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Hubungan antara self-efficacy, kesejahteraan di tempat kerja, dan kepuasan kerja lebih kuat di antara eksekutif dengan praktik keberlanjutan tingkat tinggi dan sebaliknya.

Hasil penelitian Amanah, dkk (2016) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi self-efficacy seorang karyawan maka akan meningkatkan kepuasan yang dirasakannya.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK.

### **Pengaruh Locus of control Terhadap Kepuasan Kerja Manajer Proyek**

Locus of control tidak bersifat statis melainkan juga dapat berubah individu yang menganut Locus of control internal dapat berubah menjadi individu yang menganut Locus of control eksternal, dan juga sebaliknya. Sedangkan Menurut Jayanti, (2017) Locus of control menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam dirinya

Karyawan akan memiliki rasa kepuasan yang tinggi dan didukung oleh kemampuannya dalam menghadapi setiap masalah di lingkungan kerjanya. Individu dengan Locus of control internal cenderung berasumsi bahwa keterampilan, kemampuan, dan usaha menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki Locus of control eksternal cenderung menganggap bahwa hidupnya terutama ditentukan oleh kekuatan luar, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan pihak lain yang berkuasa.

Karyawan yang memiliki Locus of control akan merasa bawa pekerjaan adalah tanggung jawab mereka dan peristiwa positif dan negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan diri kita sendiri dan dalam kendali diri, sedangkan Locus of control eksternal mengacu pada keyakinan bahwa sesuatu yang terjadi tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan mereka sendiri dan di luar kendali mereka. Seorang pegawai akan memiliki kepuasan kerja apabila pegawai dapat menunjukkan perilaku tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai akibat dari pengaruhnya terhadap lingkungan internal dan eksternal (Mulyadi et al., 2019).

Penelitian Sinha et al. (2019) memberikan bukti bahwa terdapat hubungan positif antara Locus of control dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2 : Locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK.

### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Manajer Proyek**

Teori Albert Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor pengalaman kinerja dalam efikasi diri membantu tumbuhnya efikasi diri seseorang dalam mengatur kemampuan kognitif dan regulasi diri guna mencapai kinerja yang efektif dan juga didukung oleh beberapa penelitian seperti Robbins. et al (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa siswa dengan efikasi diri tinggi menunjukkan kinerja akademik yang baik,

Kellett et al (2009) dalam penelitiannya membuktikan bahwa efikasi kolektif versus efikasi diri memiliki dampak langsung terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir. Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan

mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Hur et al., (2020) mengungkapkan bahwa self-efficacy karyawan mendorong kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Tingkat kreativitas menunjukkan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, self-efficacy yang tertanam pada diri individu perlu diperkuat dengan nilai melakukan pekerjaan secara terpola dan tuntas sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rimper & Kawet, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diri sendiri efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin tinggi self Efficacy karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek

### **Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Manajer Proyek**

Locus of control merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya (Ary & Ayu S., 2019:6993). Menurut Pervin (dalam Smet, 1994;181: Ayudiaty, 2010) konsep Locus of control adalah bagian dari social learning theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Dengan pusat kendali internal, seseorang dapat mengatur arah bagaimana ia akan bertindak, dan langkah-langkah bagaimana selanjutnya. Locus of control eksternal yaitu yang berasal dari lingkungan sekitar seperti tempat kerja, lingkungan social masyarakat dan teman sejawat. Locus of control terbentuk sejak masih kecil yaitu diajarkan pertama kali oleh orangtua hingga tertanam pada diri manusia dan sampai ke dunia kerja. Apabila seseorang memiliki daya control yang baik, maka berpengaruh juga terhadap kinerjanya. Kinerjanya akan dalam kondisi baik bahkan bisa meningkat hingga titik maksimal.

Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka memegang kendali penuh atas diri mereka sendiri, bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi atas apa yang terjadi pada diri mereka. Ketika mereka bekerja dengan baik, mereka percaya bahwa ini karena upaya masing-masing individu. Proses tersebut terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan hasil yang ingin dicapai. Dalam pengertian lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terintegrasi dalam suatu organisasi dalam diri setiap individu, keseluruhan perilaku atau pola kerja, proses kerja dan hasil kerja atau pencapaian tujuan tertentu (Soleh et al., 2020).

Locus of control yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa mampu mengendalikan dirinya maka mereka akan lebih mampu mengendalikan pengaruh dan apa yang terjadi di lingkungannya sehingga mereka akan lebih puas dengan prestasi yang dicapainya. telah dibuat, karena Locus of control sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Locus of control menentukan sejauh mana individu percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Erdawati (2015) menunjukkan bahwa Locus of control berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut:

H4: Locus of control berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajer Proyek**

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Menurut Handoko (2016) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerja.

Karyawan akan mencapai kepuasan kerja ketika perusahaan memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan afektif positif dan negatif yang dimiliki seseorang dari membuat penilaian atau pengalaman (Sang et al., 2019). Jadi, misalkan sebuah perusahaan ingin memiliki karyawan yang baik. Dalam hal demikian, hubungan timbal balik yang terjalin dengan baik akan membawa keduanya pada simbiosis yang saling menguntungkan yang berakibat pada terciptanya kepuasan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang mengharapkin kinerja karyawan yang maksimal harus memperhatikan dan memenuhi aspek-aspek yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan, karena terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Kim et al., 2019; Sang et al., 2019; Soomro et al., 2018)

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek

#### **Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara Self Efficacy Kinerja Manajer Proyek**

Self efficacy ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). Self efficacy lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya self efficacy akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya Noviwati (2016). Self efficacy merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Kilapong, 2013). Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa self efficacy yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat mempengaruhi 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. Menurut Cherian dan Jacob (2013), self efficacy merupakan pengendalian diri saat mengalami masalah dan mencari solusi terkait masalah yang efektif dan efisien.

Penelitian Santoso and Dewi (2019) menyatakan adanya pengaruh antara self efficacy dan kepuasan kerja. Sedangkan Priyantono (2017), mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif antara kinerja dan kepuasan kerja. Maka kepuasan kerja memiliki indikasi memediasi self efficacy dan kinerja karyawan. Menurut Mukrodi (2018), self efficacy memberikan dampak yang signifikan positif kepada employee performance. Agustyna dan Prasetyo (2020) Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. Menurut Kartika et al (2018), self efficacy mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif self efficacy mempengaruhi kinerja secara signifikan positif.

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). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut: H6 : Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara Self Efficacy Terhadap Kinerja Manajer Proyek

## Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara Locus of control Terhadap Kinerja Manajer Proyek

Menurut Narendra (2018), Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Isnanti et al. (2020), Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Ahmad et al. (2018), Locus of control berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Wahyuni & Rosmida (2017), Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Rohman (2019) membuktikan kepuasan kerja memediasi Locus of control terhadap kinerja karyawan. Menurut Wahyuni et al. (2016), kepuasan kerja memediasi Locus of control terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli, Locus of control dapat memediasi pada kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki Locus of control tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja karyawan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H7 : Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara Locus of control Terhadap Kinerja Manajer Proyek.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Adhi Karya (Persero) TBK. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada posisi manager proyek PT Adhi Karya (Persero) Tbk yang berjumlah 189 karyawan. Pemilihan sampel dalam populasi ini menggunakan metode purposive sampling. Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif karena ingin mengetahui pengaruh dari sebab akibat antara kedua variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini akan menggunakan skala interval yaitu skala likert, karena bisa mengukur jarak antara satu objek dengan objek lainnya dari suatu informasi serta bisa memudahkan untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi dari jawaban responden di dalam suatu variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder, hal ini di karenakan metode ini memudahkan pengambilan data, serta efisiensi waktu dan biaya. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Teknik analisis data terdiri dari : uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji normalitas, koefisien korelasi, persamaan regresi linier, uji koefisien determinasi, uji t, uji f, uji sobel.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	130	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.1. diketahui bahwa seluruh responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin Laki-Laki yaitu berjumlah 130 responden (100%).

Tabel 4.2. Usia Responden

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	130	29	55	42,96	6,330
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa usia responden pada penelitian ini terendah adalah 29 tahun dan tertinggi adalah 55 tahun. Sedangkan rata - rata responden pada penelitian ini adalah berusia 42,96 tahun.

**Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_Bekerja	130	2	28	11,80	5,136
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa lama bekerja responden pada penelitian ini minimal adalah 2 tahun dan maksimal adalah 28 tahun. Rata - rata responden pada penelitian ini telah bekerja selama 11,80 tahun.

**Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Self Efficacy**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SE1	0,658	0,159	Valid
SE2	0,737	0,159	Valid
SE3	0,777	0,159	Valid
SE4	0,800	0,159	Valid
SE5	0,790	0,159	Valid
SE6	0,814	0,159	Valid
SE7	0,774	0,159	Valid
SE8	0,707	0,159	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Self Efficacy ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Locus Of Control.

**Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Locus Of Control**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
LOC1	0,676	0,159	Valid
LOC2	0,755	0,159	Valid
LOC3	0,689	0,159	Valid
LOC4	0,797	0,159	Valid
LOC5	0,767	0,159	Valid
LOC6	0,789	0,159	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Locus Of Control ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Kinerja Manajer.

**Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Manajer**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KM1	0,742	0,159	Valid
KM2	0,717	0,159	Valid
KM3	0,759	0,159	Valid
KM4	0,660	0,159	Valid
KM5	0,834	0,159	Valid
KM6	0,809	0,159	Valid
KM7	0,711	0,159	Valid
KM8	0,870	0,159	Valid
KM9	0,710	0,159	Valid

Berdasarkan tabel 4.6. Diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja Manajer ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0,650	0,159	Valid
KK2	0,701	0,159	Valid
KK3	0,614	0,159	Valid
KK4	0,643	0,159	Valid
KK5	0,771	0,159	Valid
KK6	0,771	0,159	Valid
KK7	0,695	0,159	Valid
KK8	0,788	0,159	Valid
KK9	0,686	0,159	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7. Diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Self Efficacy	0,929	Reliabel
Locus Of Control	0,906	Reliabel
Kinerja Manajer Proyek	0,934	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,913	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8. dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas Model 1**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83972136
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,092
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.9. diketahui bahwa hasil pengujian untuk normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorof-Smirnov sig.* sebesar  $0,079 > 0,05$  dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas Model 2**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10190122
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,135
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.10. diketahui bahwa hasil pengujian untuk normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorof-Smirnov sig.* sebesar  $0,054 > 0,05$  dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Self_Efficacy	,161	6,224
Locus_Of_Control	,161	6,224

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai untuk Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Self_Efficacy	,129	7,748
Locus_Of_Control	,113	8,882
Kepuasan_Kerja	,113	8,868

a. Dependent Variable: Kinerja\_Manajer

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai untuk Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

**Tabel 4.13. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,475	,934		3,720	,000
Self_Efficacy	-,142	,078	-,396	-1,831	,069
Locus_Of_Control	,099	,095	,225	1,041	,300

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.13. Dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,785	,811		2,202	,029
	Self_Efficacy	-,107	,069	-,377	-1,559	,122
	Locus_Of_Control	-,066	,090	-,192	-,742	,460
	Kepuasan_Kerja	,112	,069	,419	1,618	,108

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.14. Dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model 1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 <sup>a</sup>	,887	,885	1,85415	1,617

a. Predictors: (Constant), Locus\_Of\_Control, Self\_Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.15 tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0,885 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 88,5% dan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model 2**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,983 <sup>a</sup>	,966	,966	1,11494	1,693

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Self\_Efficacy, Locus\_Of\_Control

b. Dependent Variable: Kinerja\_Manajer

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.16 tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0,966 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 96,6 dan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 4.17. Hasil Uji F Model 1**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3435,267	2	1717,633	499,621	,000 <sup>b</sup>
	Residual	436,610	127	3,438		
	Total	3871,877	129			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Locus\_Of\_Control, Self\_Efficacy

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.17 tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar 0.000 < 0,05 yang artinya variabel Locus Of Control dan Self Efficacy secara bersama - sama dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.18. Hasil Uji F Model 2**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4495,093	3	1498,364	1205,349	,000 <sup>b</sup>
	Residual	156,630	126	1,243		
	Total	4651,723	129			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Manajer

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Self\_Efficacy, Locus\_Of\_Control

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.18 tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar  $0.000 < 0,05$  yang artinya variabel Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Locus Of Control secara bersama – sama dapat mempengaruhi Kinerja Manajer.

**Tabel 4.19. Hasil Uji t Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,774	,945		5,052	,000
	Self_Efficacy	,439	,079	,414	5,575	,000
	Locus_Of_Control	,706	,096	,547	7,364	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Nilai konstanta yang negatif dapat diartikan apabila semua variabel bebas Self Efficacy dan Locus Of Control mengalami penurunan maka tidak akan terjadi kepuasan kerja. Dari tabel 4.19. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar  $0,000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja manajer proyek.

Dari tabel 4.19. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Locus of control* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Locus of control* terhadap kepuasan kerja manajer proyek.

**Tabel 4.20. Hasil Uji t Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,167	,623		-3,479	,001
	Self_Efficacy	,226	,053	,195	4,290	,000
	Locus_Of_Control	,311	,069	,220	4,511	,000
	Kepuasan_Kerja	,648	,053	,591	12,139	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Manajer

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel 4.20. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Self Efficacy* terhadap kinerja

manajer proyek. Dari tabel 4.20. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Locus of control* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis keempat pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara *Locus of control* terhadap kinerja manajer proyek.

Dari tabel 4.20. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis keempat pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja manajer proyek.

**Tabel 4.21. Hasil Uji Mediasi Sobel Test**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.439	Sobel test: 4.43357907	0.06990605	0.00000927
b	0.706	Aroian test: 4.4077161	0.07031623	0.00001045
s <sub>a</sub>	0.079	Goodman test: 4.45990272	0.06949344	0.0000082
s <sub>b</sub>	0.096	Reset all	Calculate	

  

Input:		Test statistic:	p-value:
t <sub>a</sub>	5.575	Sobel test: 4.44488898	0.00000879
t <sub>b</sub>	7.364	Aroian test: 4.41906414	0.00000991
		Goodman test: 4.47117194	0.00000778
		Reset all	Calculate

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel 4.21. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis keenam pada penelitian ini diterima. Jadi Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Manajer Proyek.

Dari tabel 4.21. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Locus of control* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien positif sehingga artinya hipotesis keenam pada penelitian ini diterima. Jadi Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara *Locus of control* Terhadap Kinerja Manajer Proyek.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah: (1) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi *self-efficacy* maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2) *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi *Locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi *Locus of control* maka akan meningkatkan kinerja manajer proyek. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (6) Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Manajer

Proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi *self efficacy* maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja karyawan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. (7) Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara *Locus of control* Terhadap Kinerja Manajer Proyek di PT Adhi Karya (Persero) TBK. Jadi makin tinggi *Locus of control* akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aep Ahmad Saehu. 2018. *Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal of Management Review*, Vol. 2 No. 3.
- Afandi, P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agustyna, A., & Prasetyo, P. P. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Great Citra Lestari*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 273-285.
- Alexander, R., & Pamungkas, A. S. 2019. *Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Lokus Pengendalian Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan*. *Jurnal Manjerial Dan Kewirausahaan*, Vol.1, No.1, hlm: 1-14
- Al-Kholilah, N. & Iramani. 2013. *Studi Financial Management Behavior Pada Masyarakat Surabaya*, *Journal of Business and Banking*, 3(1): 69-80.
- Alvionita, V. 2017. *Pengaruh Word Of Mouth, Citra Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Chatime Surabaya*. Skripsi : STIESIA. Srabaya.
- Amanah, Ersha. 2016. *Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude dan External Locus of Control Terhadap Personal Financial Management Behavior pada Mahasiswa S1 Universitas Telkom*. Skripsi. Universitas Telkom.
- Annas, & Indrawati. 2014. *Hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai balai rehabilitasi sosial mardi utomo semarang*. *Empati-Journal*. 3(1).
- Andrade, M. S., Miller, D., & Westover, J. H. 2020. *Job satisfaction factors for housekeepers in the hotel industry: a global comparative analysis*. *International Hospitality Review*, ahead-of-p (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ihr-06-2020-0018>
- Anggriana, T. M. 2016. *Hubungan Locus of control dan Persepsi Peran Jenis Kelamin Dengan Keputusan Pemilihan Karier Siswa Kelas X SMA Negeri 6 Semarang*. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(1).
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Arda, Mutia. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- 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), 165-175.
- Arimurti, Dewi Vita and, Dra. Mujiyati, M.Si. 2018. *Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di DIY dan Jawa Tengah)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada (Ramayana Mal Bali)*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. ISSN: 2302-8912. Vol. 8, No. 1.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control*. ISSN: 2302-8912. *E-Jurnal Manajemen Volume 8, Nomor 1*.

- Ashkanasy, N., Bennett, R., & Martinko, M. 2014–2017. *Cracking the whip: When do demands for high performance become "abusive supervision"?* Australian Research Council grant for \$315,000 for 2014 through 2017
- Ashkanasy, N. M., Bennett, R. J., & Martinko, M. J. 2016. *Understanding the high performance workplace: The line between motivation and abuse (SIOP Organizational Frontier Series)*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315755144>
- Ayudiati. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- 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>
- Azhar, A. L. 2013. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21 No. 4 (1 – 15)
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Blomquist T; Ali Dehghanpour Farashah a. Janice Thomas b. 2016. *Project management self-efficacy as a predictor of project performance: Constructing and validating a domain-specific scale*. *International Journal of Project Management*.
- Burton, J. P., Taylor, S. G., & Barber, L. K. 2014. *Understanding internal, external, and relational attributions for abusive supervision*. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 871–891. <https://doi.org/10.1002/job.1939>
- Chan, M. L. E., & McAllister, D. J. 2014. *Abusive supervision through the lens of employee state paranoia*. *Academy of Management Review*, 39(1), 44–66. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0419>
- Cherian, J. and Jacob, J. 2013. *Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees*. *International Journal of Business and Management*, 8, 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Christian, C., & Moningga, C. 2012. *Self efficacy dan kecemasan pegawai negeri sipil menghadapi pensiun*. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 1(1), 45–56.
- Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F., & Sartori, R. 2019. *The role of a new strength-based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement: A three-wave intervention study*. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 194–206. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0091>
- Coopersmith, S. 1967. *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- Dessler, G., 2000, "Human Resource, 8th Edition" New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Dian Rizki Noviawati. 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*. Vol. 4. No. 3. Hal. 32–44.
- Dudi, A., Moeins, A., & Elfiswandi. 2019. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan*. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1(4), 1–7. <https://doi.org/10.37034/inf.v1i4.8>
- Eberly, M. B., Holley, E. C., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. 2011. *Beyond internal and external: A dyadic theory of relational attributions*. *Academy of Management Review*, 36(4), 731–753
- Erdawati. 2015. *Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat*. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3 (1), 39–45.

- Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. 2019. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra*. Jurnal IPA & Pembelajaran IPA, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>
- Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban. 2014. *Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pedro Shoes Tomang, Jakarta Barat)*. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol 5 No.1), pages 31-39.
- Ghufroon, N. M. dan Risnawita, R. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Harvey, P., Martinko, M. J., & Borkowski, N. 2017. *Justifying deviant behavior: The role of attributions and moral emotions*. Journal of Business Ethics, 141(4), 779–795. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3046-5>
- Harvey, P., Harris, K. J., Gillis, W. E., & Martinko, M. J. 2014. *Abusive supervision and the entitled employee*. The Leadership Quarterly, 25(2), 204–217. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.001>
- Herleni, S., & Tasman, A. 2019. *Pengaruh Financial Knowledge dan Internal Locus Of Control Terhadap Personal Financial Management Behaviour Pelaku Umkm Kota Bukittinggi*. Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha, 01(01), 270–275.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. 2020. *The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts*. Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- 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.
- Jayanti, Nyoman. Rika., Sujana, Edy., & Wahyuni, Made. Arie. 2017. *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Profesional dan Stres Kerja terhadap Reduksi Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali)*. Ejournal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha . Vol.7, No.1.
- Kaseger, R. 2013. *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4), 906–916. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2827>
- Kilapong, S. N. 2013. *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, I (4), 141-150
- Kim, M., Lee, J., & Kim, J. 2019. *The Role of Grit in Enhancing Job Performance of Frontline Employees: The Moderating Role of Organizational Tenure*. 15, 61–84. <https://doi.org/10.1108/s1745-354220190000015004>
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York: McGrawHill International Editions.
- Mackey, J.D., Frieder, R.E., Brees, J.R., & Martinko, M.J. (2017). *Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review*. Journal of Management, 43(6), 1940–1965. <https://doi.org/10.1177/0149206315573997>
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marini, C. K., & Hamidah, S. 2014. *Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Keluarga, Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK Jasa Boga*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 4 (2), 201-202.
- Moehariono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Mulyadi, Syahrizal, Dina Patrisia. 2019. *Effect of Locus of Control, and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variables in Padang Panjang City Government*. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64.

- 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.
- Noormania, Nour. 2014. *Pengaruh Self Efficacy dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate, Lepkhair.
- Prasetya, Veronika, dkk. 2013. *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual*. Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi. Vol. 1 No. 1.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPF: Yogyakarta.
- Priyantono, 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.
- Rahman, Risa Fitria. 2019. *Hubungan antara eksternal Locus of Control dengan perilaku konsumtif pada mahasiswi pengguna produk nature republik di Yogyakarta*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rieder, A., Eseryel, U. Y., Lehrer, C., & Jung, R. 2021. *Why Users Comply with Wearables: The Role of Contextual Self-Efficacy in Behavioral Change*. International Journal of Human-Computer Interaction, 37(3), 281–294. <https://doi.org/10.1080/10447318.2020.1819669>
- Rimper, R. R., & Kawet, L. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA, 45(Supplement), S-102.
- Sang, L., Xia, D., Ni, G., Cui, Q., Wang, J., & Wang, W. 2019. *Influence mechanism of job satisfaction and positive affect on knowledge sharing among project members: Moderator role of organizational commitment*. Engineering, Construction and Architectural Management, 27(1), 245–269. <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2018-0463>
- Silverthorne, C., Chen, J. 2008. *The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan*. Leadership & Organization Development Journal, 29, 572–582. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Singh, S. K., Pradhan, R. K., Panigrahy, N. P., & Jena, L. K. 2019. *Self-efficacy and workplace well-being: moderating role of sustainability practices*. Benchmarking, 26(6), 1692–1708. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0219>
- Sinha, V., Bhattacharya, S., Sharma, P. 2019. *Locus of control and its impact on stress at work and job satisfaction*. International Journal of Public Sector Performance Management (IJPSPM), Vol. 5, No. 3/4, 2019
- Soleh, A., Noviantoro, R., Putrafinaldo, D. 2020. *The Effect Of Locus Of Control And Communication Toward Employee Performance*. MSDJ : Management Sustainable Development Journal, 2 (2).
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. 2018. *Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction*. South Asian Journal of Business Studies, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Strauser, David. 2002. *The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality*
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Takndare, D. P. A. & Yulita, I. K 2019. *The Influence of Locus of Control, SelfEfficacy and Self-Esteem on the Employees Performance: A Case Study*. In D. S. Setiana, A. Setiawan, D. Supriadi, K. H. Najib, T. Ardhian, N. A. Handoyono, I. Widyastuti, & L. Tiasari (Eds.), International Conference on Technology, Education and Science (pp. 154–160). Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

- Vishal, mali. 2013. *A study on locus of control and its impact on employees performance*. International Journal of Science and Research IJSR. Vol. 2. Issue 12. PP 149-151.
- 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), 13-28.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya F dan Subagyo. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi. Jakarta: Universitas Kristen Krida Wacana, 2017.
- Yener, S., Arslan, A., & Kilinç, S. 2020. *The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout*. Information Technology and People. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462>