

Pengaruh *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Putu Yoga Sukma Pratama¹, Ni Putu Emilia Nonika Sari²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

Email: putuyoga1409@gmail.com, emilia_ns@gmail.com

Correspondence:

Putu Yoga Sukma Pratama
Universitas Udayana
putuyoga1409@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work life balance, self-efficacy, locus of control partially and simultaneously on employee performance. The sample in this study were 41 people. Data analysis techniques using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of deattermination test, F test and t test. From the results of the study, it was found that work life balance had a significant positive effect on employee performance, self efficacy had a significant positive effect on employee performance, locus of control had a significant positive effect on employee performance and work life balance, self efficacy and locus of control had a significant positive effect on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance is 59. Suggestions that can be given by researchers are that the Canggu Village Office is expected to provide motivation to employees to always use their work time to the fullest, so that later overtime work is reduced and employees have sufficient time with their families. The Canggu Village Office should provide training to increase employee confidence at work and increase locus of control.

Keywords: Work Life Balance; Self Efficacy; Locus Of Control; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *self efficacy*, *locus of control* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Anaisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan *work life balance*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 59. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Kantor Desa Canggu diharakan memberikan motivasi kepada karyawan agar selalu menggunakan waktu kerja secara maksimal, sehingga nantinya pekerjaan lembur berkurang dan karyawan memiliki waktu yang cukup dengan keluarga. Kantor Desa Canggu hendaknya memberikan pelatihan kepada untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja dan meningkatkan locus of control.

Kata kunci: Work Life Balance; Self Efficacy; Locus Of Control; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan karyawan itu sangat penting untuk diperhatikan. Faktor penting bagi karyawan yaitu keterikatan karyawan (*employee engagement*). Keterikatan ini melibatkan pegawai secara menyeluruh baik

secara mental atau emosional. karyawan yang mendapatkan keterikatan kerja yang baik akan mempunyai konsep bahwa karyawan tersebut bersemangat, fokus, loyal, dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja di perusahaan tersebut (Hastuti,2018). Faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut studi yang

dilakukan Mohd et al (2016) yaitu *work life balance*. Jika perusahaan kurang menyadari factor praktek *work life balance* maka karyawan perusahaan tersebut tidak focus dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Perusahaan atau instansi yang menerapkan *work life balance* akan mendapatkan benefit seperti berkurangnya tingkat *turnover* dan absensi karyawan serta meningkatnya produktivitas karyawan dan hubungan dengan masyarakat. Hal tersebut tentu berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kondisi tempat kerja yang menerapkan *work life balance*, karyawan akan merasa terikat pada perusahaan tersebut sehingga mendorongnya untuk bekerja keras dan yang terpenting yaitu karyawan ingin tetap berada dalam suatu Perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Namun, ketika seorang karyawan merasa kurang dalam menjaga harmonisasi antara tuntutan dalam pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya, maka karyawan tersebut akan memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih alternative. Hasil penelitian (Yuwono et al., 2020).

Keseimbangan antara kehidupan di dunia kerja dengan kehidupan pribadi harus sejalan untuk menjadi harapan semua karyawan. Menurut Guest (2002) dalam (Foanto et al., 2020) Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengatur antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarganya. Seorang karyawan juga membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam suatu perusahaan, karena seorang karyawan mempunyai tuntutan yang sangat besar, yaitu menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang diuntut harus berjalan sesuai dengan rencana Perusahaan dan kebutuhan akan keluarga terhadap diri sendiri seperti menjaga kesehatan, berlibur dengan keluarga dan lain sebagainya. *Work life balance* bukan hanya mengenai keluarga, tetapi bukan juga mengenai bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit, melainkan mengenai bekerja secara cerdas, dimana karyawan harus memberikan apa yang di butuhkan di dalam hal pekerjaan dan juga keluarga tanpa mengorbankan salah satunya. Hasil penelitian (Berk & Gundogmus, 2018) menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kantor Desa Canggü merupakan pusat pelayanan di Desa, yang menjadi central segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang pemerintah, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Keberadaan dan kondisi dari sebuah kantor Desa bisa mencerminkan dari identitas Desa itu sendiri, bahkan tidak jarang masyarakat melihat kantor saja untuk menentukan nilai sebuah Desa secara keseluruhan.

Kantor yang layak adalah kantor yang baik untuk pelayanan dan memberikan rasa nyaman bagi setiap warga yang hendak melaporkan atau sekedar meminta pelayanan suratmenyurat, dan juga kantor Desa bisa dikatakan layak jika kantor tersebut membuat betah personil desa baik itu Kepala Desa dan juga seluruh karyawan di kantor desa tersebut.

Kantor Desa Canggü yang berlokasi di Jl. Pantai Batu Bolong No.30, Canggü, Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali 80351, Indonesia. Tingkat absensi karyawan Kantor Desa Canggü menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dari bulan April, Mei, dan Juni Tingkat absensi karyawan berkisar 2% dibandingkan dengan bulan lainnya. Menurut Dharmawan (2011) Dimana tingkat absensi di katakana masih baik apabila rata – rata ketidakhadiran 2%-3%.

Selain itu meningkatnya kinerja karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dalam perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan yaitu bisa dengan memberikan tunjangan, gaji atau upah serta lingkungan kerja yang dirasa cukup dengan begitu karyawan akan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan. Tetapi di Kantor Desa Canggü hal tersebut tidak begitu baik. Dapat dilihat dari jam kerja karyawannya, dimana ada karyawan yang pulang lebih awal dan datang terlambat serta adanya karyawan yang tidak bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas atau yang biasa dikatakan mangkir. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang rendah.

Dalam observasi yang dilakukan sebelumnya terdapat karyawan yang datang terlambat serta karyawan yang pulang lebih awal. Diluar jam kerja yang telah di tetapkan juga adanya bekerja secara *overtime*. Hubungan

tingkat absensi dengan kinerja karyawan dapat diartikan semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan pada perusahaan hal tersebut dikarenakan rendah keinginan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan pada perusahaan tersebut. Selain itu, tingkat absensi pada karyawan Kantor Desa Canggü masih tergolong tinggi dilihat dari data ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari – Juli 2022. Tingginya tingkat absensi karyawan menandakan bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa faktor yang terjadi pada Kantor Desa Canggü yang menjadi penyebab rendahnya Kinerja karyawan pada Perusahaan yaitu, keseimbangan kehidupan kerja yang dimana karyawan sulit untuk mengatur kehidupan di dunia kerja dengan kehidupan pribadinya karena di tuntutan untuk bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan, serta adanya jam kerja diluar waktu yang ditetapkan oleh Perusahaan seperti bekerja secara *overtime*, selain itu beberapa karyawan juga merasa mempunyai lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman sehingga mereka tidak bisa mengambil cuti jika ada acara diluar pekerjaan karena tidak ada yang membackup pekerjaan mereka sehingga menyebabkan terjadinya kurang keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Dan Efikasi diri (*self efficacy*) dimana karyawan yang kurang atau rendah rentan dengan keraguan kemampuannya sendiri sehingga merunutkan prestasi akademis yang menyebabkan datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya karyawan yang bersangkutan tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan atau adanya alasan yang jelas alias mangkir yang disebabkan oleh ketidaknyamanan karyawan berada di perusahaan tersebut. *Locus Of Control* dimana adanya karyawan yang kurang memiliki tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan *jobdesc* yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Kantor Desa Canggü yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Canggü, Jl. Pantai Batu Bolong No.30, Canggü, Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Desa Canggü yang berjumlah 41 orang. Penelitian yang sample penelitiannya kurang dari 100 sebaiknya dilakukan dengan sampling total. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji 1 determinasi, uji F dan Uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 41 responden, seluruh indicator variable pada penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Begitu juga dengan hasil uji reliable, instrument dalam penelitian variabel-variabel penelitian dikatakan reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha* lebih besar 0,60.

Berdasarkan uji normalitas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji multikolinieritas diunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variable memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berdasarkan uji heterokedastisitas bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients

Model	Unstandar dized Coefficien ts B	Std. Error	Standar dized Coeffi cients Beta	t	Sig.
(Constant)	.338	4.892		.069	.945
Worfk life balance	.305	.146	.244	2.093	.043
Self efficacy	.372	.175	.336	2.122	.041
Locus of control	.473	.224	.344	2.109	.042

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

- Nilai Koefisien konstanta sebesar 0,338 yang memiliki makna bahwa apabila variabel *work life balance*, *self efficacy* dan *locus of control* pada angka nol (0) maka kinerja karyawan sebesar konstan yaitu 0,338.
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* adalah sebesar 0,305 memiliki makna bahwa apabila variabel *work life balance* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,305. hal ini berarti setiap peningkatan pada *work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* adalah sebesar 0,372 memiliki makna bahwa apabila variabel *self efficacy* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,372. Hal ini berarti setiap peningkatan pada *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* adalah sebesar 0,473 memiliki makna bahwa apabila variabel *locus of control* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,473. Hal ini berarti setiap peningkatan pada *locus of control* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan) Anova

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	817.963	3	272.654	20.210	.000
Residual	499.159	37	13.491		
Total	1317.122	40			

- Dependent Variable: Kinerja karyawan
- Predictors: (Constant), Locus of control, Self efficacy, *Work life balance*
Sumber: Data primer diolah (2022)

Dari hasil pengujian pada tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil penelitian ini memiliki arti bahwa secara bersama – sama *work life balance*, *self efficacy* dan *locus of control* mempunyai yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa H0 ditolak atau H4 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788	.621	.590	3.673

- Predictors: (Constant), Locus of control, Self efficacy, *Work life balance*
Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diperoleh nilai Adjusted (R^2) sebesar 0,590, hal ini berarti $(0,590 \times 100) = 59\%$ variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel *work life balance*, *self efficacy* dan *locus of control*. Sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien t 2,093, nilai koefisien regresi sebesar 0,305 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa

H0 ditolak dan H1 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, begitu juga sebaliknya semakin buruk *work life balance* maka akan menurunkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Herlambang & Murningsih 2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien t 2,122, nilai koefisien regresi sebesar 0,372 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H2 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, begitu juga sebaliknya semakin buruk *self efficacy* maka akan menurunkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zumrotul & Prayekti 2021) dan dari (Annisatul Hotimah 2018) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh locus of control (terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Pengujian pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien t 2,109, koefisien regresi sebesar 0,473 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H3 dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik locus of control maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, begitu juga sebaliknya semakin buruk

locus of control maka akan menurunkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Annisatul Hotimah 2018) dan (Evi Rhoudhotul Zannah 2022) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *work life balance*, *self efficacy* dan locus of control secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Pengujian pengaruh *work life balance*, *self efficacy* dan locus of control terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H4 dapat diterima, sehingga secara simultan *work life balance*, *self efficacy* dan locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance*, *self efficacy* dan locus of control maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, begitu juga sebaliknya semakin buruk *work life balance*, *self efficacy* dan locus of control maka akan menurunkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

KESIMPULAN

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, dibuktikan dengan nilai koefisien t sebesar 2,093, koefisien regresi sebesar 0,305 dan signifikansi sebesar 0,043. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Self efficacy berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, dibuktikan dengan nilai koefisien t sebesar 2,122, koefisien regresi sebesar 0,372 dan signifikansi sebesar 0,041. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Canggü.

Locus of control berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Canggü, dibuktikan dengan nilai koefisien t sebesar 2,109, koefisien regresi sebesar 0,473 dan signifikansi sebesar 0,042. Hal ini berarti

bahwa semakin tinggi locus of control maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Cangu.

Work life balance, self efficacy dan locus of control secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Cangu. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin baik work life balance, self efficacy dan locus of control maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Cangu.

REFERENSI

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41–50.
- Andini, N., Sihombing, T. S., Tarigan, E. S. B., & Sipahutar, T. T. U. (2019). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di Bpkp Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 160–172.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1–11.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 36–44.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 131(1990), 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Evita, V. (2022). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Lampung Utara. *Uin Raden Intan Lampung*.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan.. *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Uni. Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37>
- Nento, S., & Abdullah, A. H. (2021). Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan Tinggi Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.30984/jii.v15i1.1434>
- Nurrindar, M., & Wahjudi, E. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap keterlibatan siswa melalui motivasi belajar. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 9(1), 140–148.
- Putri, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16766/7743>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Saleh, H., & Sapiri, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 19(03), 367–373.
- Sari, D. P., Yana, Y., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa MTs Al-Khairiyah Mampang Prapatan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 13(1), 1–11.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Setiawati, N. A. (2021). Locus Of Control dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Su'ud Al-Hamid Pasuruan. *Universitas Muhammadiyah Malang*.

- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar, 16(2), 54–64.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 5(3), 615–632.