

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI REDAKSI
PT. SEMARANG INTERMEDIA PERS**

Martha Oktavia¹, dan Dra. Sri Suryoko, M.Si²

Email: marthaokta@gmail.com

Abstract: The face of the current era of globalization, the company encouraged the organization to achieve effective and efficient company. This is necessary so that the company can survive in the era of globalization. The role of human resources having a dominant in the activities of the company, PT. Semarang Intermedia Pers is a printing press company, based on the existence of an individual problem, there is an observation that the employees especially in the editorial division. It can be a good or bad impact on the employees, and a company's success with employee performance can be viewed from the decisive goal of the company, for that employees not only have adequate competence but also behavior-behavior that shows the great contributions and individual characteristics including is self-efficacy and locus of control. The research results show that the variable self-efficacy and locus is of control in partial have had a positive impact and significant impact on of employee performance.. Companies are advised to keep improving the performance of employees by conducting training for employees to develop their personality with attention to factors of self-efficacy and locus of control, thereby reducing the problems experienced by the individual employee and the employee's performance will also be improved.

Keywords: self-efficacy, locus of control, employee performance

Abstraksi: Menghadapi era globalisasi saat ini, perusahaan didorong untuk mencapai organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat bertahan pada era globalisasi. Peran SDM memiliki peranan dominan dalam kegiatan perusahaan, PT. Semarang Intermedia Pers merupakan suatu perusahaan media cetak yang berdasarkan observasi terdapat adanya permasalahan individu yang dialami karyawan khususnya pada divisi redaksi. Hal tersebut dapat berdampak baik ataupun buruk ke karyawan, dan keberhasilan suatu perusahaan dengan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan, untuk itu karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang memadai tetapi juga perilaku - perilaku yang menunjukkan kontribusi besar dan karakteristik individual yang termasuk didalamnya adalah *self-efficacy* (efikasi diri) dan *locus of control* (lokus kendali). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dan *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self-efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi redaksi. Perusahaan disarankan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan kepribadian dengan memperhatikan faktor *self-efficacy* dan *locus of control*, sehingga mengurangi permasalahan individu yang dialami karyawan dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Kata Kunci : efikasi diri, lokus kendali, kinerja karyawan

Pendahuluan

Menghadapi Era globalisasi saat ini, perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih daripada pesaing, sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Hasil penelitian Taormina dan Lao (2007:221) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang bisa berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu. Karakteristik individual memengaruhi perilaku di dalam organisasi. Beberapa diantaranya adalah *Self-efficacy* dan *Locus of Control*. *Locus of Control* menurut Griffin (2004:11) merupakan sejauh mana orang percaya bahwa perilaku mereka memiliki dampak riil terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of Control* terbagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal. *External locus of control* adalah keyakinan individu memiliki kendali penuh atas hidup mereka. Sedangkan *internal locus of control* adalah individu yang berpikir bahwa kekuatan-kekuatan yang tidak dapat dikendalikan menentukan apa yang terjadi atas mereka. Karakteristik individual yang berpengaruh selanjutnya adalah *self-efficacy* menurut Griffin (2004:11) adalah keyakinan seseorang pada kapabilitasnya untuk melakukan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka bisa melakukan suatu tugas spesifik dengan baik, sementara individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas spesifik.

Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pada PT. Semarang Intermedia Pers. PT. Semarang Intermedia Pers merupakan salah satu perusahaan media cetak yang menerbitkan harian umum yang bernama Radar Semarang. PT. Semarang Intermedia Pers pada divisi karyawan redaksi mengungkapkan karakteristik kepribadian sangat berpengaruh terhadap tugas yang diberikan. Meskipun perubahan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2015 lebih baik dari tahun 2014 tetapi terdapat permasalahan yang ada di lapangan berdasarkan observasi lapangan yang sudah dilaksanakan oleh penulis, beberapa diantaranya terdapat permasalahan individu yang dihadapi karyawan divisi redaksi.

Permasalahan individu berasal dari eksternal maupun internal karyawan itu sendiri. Faktor eksternal yang menjadi kendala karyawan redaksi adalah beban penugasan yang banyak diluar beban tugas regular yang diberikan, terjadinya konflik dengan narasumber terkait pengambilan info, fasilitas yang kurang memadai terkait jumlah komputer yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan, dan proses keterlambatan pengiriman berita ke percetakan yang seharusnya pukul 23.00, mengalami kemunduran pengiriman yang disebabkan karena masih menerima pengiklan yang ingin menampilkan iklan di halaman Koran. Sedangkan faktor internal dari diri karyawan berasal dari berkembangnya teknologi membuat beberapa karyawan redaksi lebih mengandalkan teknologi dengan kemudahan *handphone* yang dapat menulis dimana saja, hal ini berakibat pada tidak ada pembeda antara media cetak dan media online karena berita yang ditulis terlalu sederhana tanpa adanya pengembangan isi yang lebih mendalam. Hal ini dibuktikan dengan penggunaan komputer yang menurun pada divisi

redaksi kurang dari 50% karyawan yang menggunakan *computer*, sedangkan sisanya menggunakan *handphone* sebagai sarana untuk menulis berita. Proses pencarian narasumber yang dilakukan oleh karyawan mengalami kendala pada diri karyawan itu sendiri, sulitnya pencarian narasumber membuat karyawan mudah menyerah untuk mendapatkan narasumber yang lainnya sehingga hal ini berdampak pada kurangnya keyakinan karyawan untuk dapat mencapai tujuannya. Beberapa karyawan divisi redaksi menganggap tugas dan tanggung jawab karyawan yang diberikan dianggap hanya sekedar kewajiban bukan untuk berlomba-lomba mencari berita yang eksklusif.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fita (2014) hasil regresi yang didapat yaitu adanya pengaruh positif *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja dan juga menurut Sapariyah (2011) *self-efficacy* dan *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ?
3. Apakah *Self-efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ?

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:30) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dikemukakan juga bahwa pada umumnya kinerja meliputi elemen, yaitu kuantitas hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja.

Self-efficacy

Self-efficacy atau efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Bandura (1982:122-147) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan

memengaruhi situasi yang memengaruhi kehidupan mereka. Bandura menekankan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Locus of Control

Luthans (2006:210-212) menyatakan dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan *control* internal merasa bahwa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar *control*, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka.

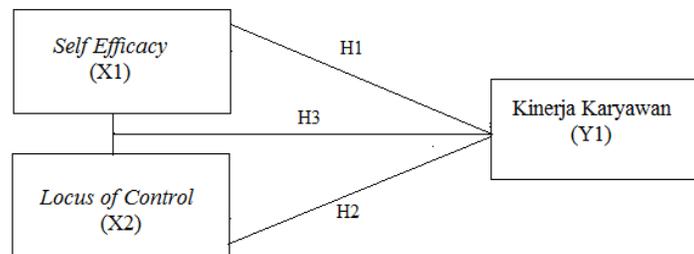
Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

1. H1: Diduga terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan
2. H2: Diduga terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan
3. H3: Diduga terdapat pengaruh antara *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.1

Kerangka Hipotesis



Keterangan :

Self-Efficacy (X1): Variabel Dependen

Locus of Control (X2): Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y1): Variabel Independen

Metodelogi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sensus dengan 35 karyawan divisi redaksi sebenarnya menjadi responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008:116). Berdasarkan jumlah karyawan divisi redaksi yang ada di perusahaan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif sedikit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi redaksi PT Semarang Intermedia Pers yang berjumlah 35 karyawan tetap.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I yaitu mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *locus of control*, serta pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada divisi redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap divisi redaksi. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 35 orang dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jones (1986) mengungkapkan sumber atau indikator dari self efficacy yang tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan. Indikator tersebut menjadi ukuran dalam variabel *self-efficacy*. Keempat indikator tersebut menjadi 4 butir pertanyaan dalam kuesioner.

Hasil penelitian mengenai *self-efficacy* diperoleh kesimpulan *self-efficacy* termasuk kategori tinggi dalam karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers dengan rata – rata nilai variabel sebesar 3,60. Sedangkan hasil analisis, berdasarkan koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,967, yang berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Selain itu diperoleh nilai t hitung (7,302) > t tabel (2,034) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Intermedia Pers. Hasil

penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014) berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self-efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Batam Textile Industry Ungaran)” yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap PT. Batam Textile Industri Ungaran.

Locus of control adalah persepsi atas suatu kejadian atau hasil yang didapat dalam hidup karyawan apakah hasil dari dirinya sendiri atau karena bantuan dari sumber-sumber di luar dirinya, seperti keberuntungan, takdir, atau bantuan orang lain (Rotter 1962)

Hasil penelitian mengenai *locus of control* diperoleh kesimpulan *locus of control* atau pengendalian diri karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers termasuk kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan dari item pertanyaan *locus of control* yang dibagi menjadi dua indikator yaitu eksternal dan internal yang dimiliki karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers termasuk kategori cukup tinggi mendekati tinggi dengan rata-rata nilai variabel sebesar 3,10. Item pertanyaan yang dominan berada pada dimensi *locus of control* internal yaitu keberhasilan karena tindakan sendiri, keberhasilan karena hasil kerja keras, kesuksesan yang didapat karena kemampuan diri sendiri, dan segala sesuatu yang dicapai karena hasil usaha sendiri. berdasarkan koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan *locus of control* terhadap Kinerja Karyawan Redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sebesar 39,7%, sedangkan sisanya sebesar 60,3% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Redaksi sebesar 0,851 yang berarti bahwa semakin tinggi *locus of control* pada Karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Semarang Intermedia Pers. Selain itu diperoleh nilai t hitung (4,660) > t tabel (2,034) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soraya (2010) dengan judul “ Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)” yang menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bank Jateng Semarang.

Hasil pengujian antara kedua variabel bebas yaitu *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT. Semarang Intermedia Pers secara parsial sumbangan yang diberikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sebesar 61,8% lebih besar dibandingkan dengan sumbangan yang diberikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan redaksi sebesar 39,7%. Sedangkan secara simultan, sumbangan yang diberikan *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sebesar 64,9% dengan yang paling dominan yaitu dipengaruhi variabel *self-efficacy* dengan perhitungan pada regresi berganda menunjukkan variabel *self-efficacy* (1,612) lebih tinggi dibandingkan dengan yang diberikan oleh variabel *locus of control* (0,305). Terdapat pengaruh antara *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers telah terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil F hitung sebesar 29,526 yang lebih besar dari F tabel 3,29

yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat diperoleh jawaban untuk rumusan masalah pada bab I yaitu :

1. Terdapat pengaruh Self-Efficacy Control terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan dan Saran

Setelah dilakukan pengolahan dan analisis data secara bertahap terhadap variabel Gaya Hidup, Harga dan Keputusan Pembelian pada pelanggan jasa Peacockoffie Semarang, maka dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan dan saran.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self-efficacy* atau keyakinan diri pada karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sudah termasuk kategori tinggi dengan indikator yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan, memiliki keterampilan melebihi rekan kerja, senang dengan pekerjaan yang menantang, dan puas dengan hasil kerja. *Self-efficacy* juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. *Locus of control* atau pengendalian diri karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers termasuk kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa internal *locus of control* karyawan yaitu hasil, kemampuan, keberhasilan, dan tindakan dipengaruhi oleh diri karyawan sendiri memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan eksternal *locus of control* yaitu nasib, keberuntungan, kekuasaan, dan lingkungan. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Redaksi. *Locus of Control* yang dominan terdapat pada *locus of control* internal yang ada pada karyawan redaksi PT. Semarang Intermedia Pers.
3. Kinerja Karyawan Redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers termasuk kategori cukup baik
4. *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Redaksi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan PT. Semarang Intermedia Pers dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Redaksi, yaitu :

1. *Self-efficacy* termasuk dalam kategori tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan redaksi pada PT. Semarang Intermedia Pers. Meskipun kategori tinggi, namun masih ada beberapa poin indikator *self-efficacy* yang termasuk kategori dibawah rata-rata dan perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan redaksi yang maksimal, dan poin indikator yang penilaiannya rendah yaitu: percaya memiliki keterampilan melebihi rekan kerja dan puas terhadap hasil kerja. Diharapkan kepada perusahaan PT. Semarang Intermedia Pers untuk memberikan AMT (*Achievement Motivation Training*) pada karyawan redaksi untuk mengembangkan kepribadian karyawan, agar mereka percaya akan kemampuan yang dimilikinya, sehingga tidak selalu mengandalkan pimpinan atau rekan kerja dalam mengerjakan tugas individual.
2. Penulis menyarankan berdasarkan dengan teori Ivancevich dan Matteson (2007:100-101) perasaan *self-efficacy* memiliki sejumlah implikasi yaitu: keputusan seleksi organisasi seharusnya memiliki karyawan yang memiliki perasaan *self-efficacy* yang tinggi. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi tersebut dapat dimotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka berkinerja dengan baik. *Self-efficacy* dapat diukur selama proses penerimaan pegawai/promosi. Program pelatihan dalam organisasi seharusnya mempertimbangkan tingkat *self-efficacy* karyawan ketika memilih kandidat untuk program pelatihan. Penetapan tujuan dan kinerja pada organisasi dapat mendorong tujuan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, hal ini akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dari karyawan. Berdasarkan teori tersebut sehingga penulis menyarankan perusahaan untuk dapat memperhatikan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers.
3. Mengenai *locus of control*, PT. Semarang Intermedia Pers pada divisi redaksi maka perlunya adanya penilaian *locus of control* pada karyawan divisi redaksi. Penilaian ini dimaksudkan untuk mengetahui *locus of control* mana yang lebih dominan, internal maupun eksternal *locus of control*. Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan kepribadian dengan memperhatikan faktor *locus of control* yang akan menentukan karyawan yang akan dilatih.
4. Berdasarkan beberapa permasalahan yang ada di perusahaan terkait kinerja karyawan dengan kategori dibawah rata – rata yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dan pekerjaan melebihi dari standar yang ditentukan, pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target, mampu memanfaatkan waktu secara optimal dalam bekerja, selalu satang tepat waktu saat bekerja, dan keterlambatan pengiriman berita kebagian percetakan di perusahaan Penulis menyarankan

kepada perusahaan agar pimpinan redaksi lebih mengontrol kinerja karyawannya agar hal-hal tersebut diatas dapat diatasi sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal.

5. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel kepribadian lain yang memengaruhi kinerja karyawan diluar *self-efficacy* dan *locus of control*. Sebagai contoh diantaranya adalah *self-esteem*, *assertiveness*, *the big five personality (openness to experience, conscientiousness, agreeableness, extraversion, neuroticism)* dan lain sebagainya.

Daftar Referensi

- Amstrong, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia
- AW, Suranto, 2005, *Komunikasi Perkantoran; Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*, Cetakan I. Depok, Yogyakarta: Media Wacana.
- Bandura, A, 1977, *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review*, 84, 191-215
- Bandura, A, 1982, *Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist*, 37
- Chasanah, Nur, 2008, Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Thesis*, Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. 2008. *Human Resource Management*. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education.
- Fita, Sari, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

- Griffin, Ricky, 2004, *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Jackson, Susan E dan Schuler, Randall S. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Julianingtyas, 2012, Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor, *Thesis*, Universitas Negeri Semarang.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, 1995, *Organizational Behavior*, Third Edition, Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc.
- Larsen, R.J., Buss, David M. 2002. *Personality Psychology: Domain Of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Patten, M. Dennis. 2005, "An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Prasetya, Veronika, dkk, 2013, Peran Kepuasan Kerja *Self Esteem*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Individual, Vol. 1 No. 1, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins. P.S.,2002, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins P, Stephen & Judge A, Timothy. 2007. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008, *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta.

Rotter J.B, 1966, Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 Whole No. 69

Sapariyah, Rina Ani, 2011, Pengaruh *Self Esteem*, *Self efficacy* and *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard. Vol. 19 No. 18. STIE AUB.

Soraya , 2010, Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating, *Skripsi*, Universitas Diponegoro.

Sudjana, 2002, *Metode Statistik*. Bandung: PT. Tarsito

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.

Taormina, Robert J. , Kin-Mei Lao, Sammi, 2007. *Measuring Chinese entrepreneurial motivation (Personality and environmental influences)*. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* Vol. 13 No. 4, 2007 pp. 200-221.

Zimerman, B.J, 2000, *Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn*. New York: University Center of City