

The Influence of Workload, Locus of Control, Self-Efficacy on Employee Performance at the Organic Fertilizer Factory of PT. Petrokopindo Cipta Selaras [Pengaruh Beban Kerja, Locus Of Control, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Pupuk Organik PT. Petrokopindo Cipta Selaras]

Maulana Azhar Fadilah ¹, Vera Firdaus ^{2*}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Email Penulis Korespondensi: Verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract, *This research aims to determine and analyze the influence partially and simultaneously, the influence of workload on employee performance, locus of control on employee performance, self-efficacy on employee performance and the influence of workload, locus of control, self-efficacy and employee performance at PT. Petrokopindo creates harmoniously in Sidoarjo. The type of research in preparing this thesis is explanatory research, with the population being PT. Petrokopindo creates as many as 100 employees. This research used a total sampling technique with a total of 100 respondents. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the T test and F test.*

Keywords: *Workload, Locus of Control, Self-Efficacy and Employee Performance.*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, *locus of control* terhadap kinerja karyawan, efikasi diri terhadap kinerja karyawan dan pengaruh beban kerja, *locus of control*, efikasi diri dan kinerja karyawan pada PT. Petrokopindo cipta selaras di Sidoarjo. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan populasi yaitu PT. Petrokopindo cipta selaras sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling dengan jumlah sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan uji T dan uji F.

Kata kunci: Beban Kerja, *Locus of Control*, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2014) dalam [1] manajemen sumber daya manusia, yang meliputi proses penarikan, pemilihan, pemeliharaan, pengembangan, dan penempatan individu, sangat penting untuk pencapaian tujuan individu dan organisasi dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Seiring dengan perubahan zaman dan berkembangnya sebuah teknologi atau yang di sebut dengan globalisasi, saat manusia sedang hidup dan berkembang di dalamnya. Era globalisasi ini sering sekali terdengar berita tentang berhentinya sebuah perusahaan untuk beroperasi dan berfungsi dengan optimal. Berhenti atau kegagalan yang disebabkan pun dapat berupa faktor internal dan eksternal [2]. Bukan hanya dari segi kualitas pendidikannya, namun juga etos kerja yang dimiliki oleh manusianya. Orang-orang yang terlibat di dalam sebuah perusahaan, baik itu karyawan tetap maupun buruh harian memiliki peran yang sama pentingnya untuk sebuah kemajuan perusahaan [3]. Namun pada kenyataannya, terkadang sebuah tujuan yang tinggi tidak di imbangi oleh fasilitas maupun hal-hal penunjang lainnya. Hal ini juga yang membuat etos kerja dari para karyawan kurang. Beban kerja yang terlalu besar di bebankan pada karyawan namun tidak diimbangi oleh kompensasi yang diterima [4]. Hal ini yang menjadi penyebab kenapa kinerja karyawan menurun. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam [5], [6] kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan merupakan perwujudan kinerja yang selaras dengan tugas yang diberikan.

Hasil sumber daya manusia tergambar dari bagaimana kinerjanya pada perusahaan apabila dijalankan dengan elok, sebagaimana masing-masing karyawan ikut dalam rencana tersebut dengan maksud dan tujuan departemen dari perusahaan. Dengan banyaknya hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan secara tidak langsung akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian atau sebuah hasil dari tujuan organisasi yang sudah di setujui secara bersama-sama [7]. Informasi data pada kinerja karyawan di sebuah organisasi adalah sebuah faktor yang amat sangat krusial dan dapat di fungsikan sebagai bahan evaluasi, apakah

kinerja yang telah di laksanakan telah sesuai dengan keinginan dan cita-cita dari perusahaan atau belum. Adapun faktor-faktor penunjang dari kinerja karyawan yang berasal dari internal ataupun eksternal [8]. Pengaruh internal biasanya tercipta dari sebuah keinginan dan motivasi yang kuat dari individu tersebut. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa pengaruh dari lingkungan ataupun beban kerja yang diberikan. Hasil dari kinerja karyawan juga dapat diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas dan dapat menciptakan sebuah timbal balik yang baik pula bagi perusahaan dan pekerja tersebut untuk tetap memberikan banyak lagi hal baik bagi perusahaan [9]. Persepsi

Beban kerja adalah sebuah penilaian tentang bagaimana karyawan melewati tuntutan pekerjaan yang bersifat aktivitas mental dan fisik, juga berpengaruh kepada dampak baik dan negatif. Hal ini dapat berpengaruh terhadap beban kerja. Kemampuan pekerja menjadi landasan dasar bagaimana karyawan mampu atau tidaknya untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Jika kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi keinginan perseroan, maka dapat dipastikan akan menghambat tujuan dari perusahaan [10]. Beban kerja merupakan aspek pokok yang sangat penting dalam proses bekerja yang dimana sangat berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku seorang karyawan di saat ia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja [11].

Karyawan dituntut untuk dapat melihat hasil baik yang diinginkan oleh perusahaan, karena dengan melihat sebuah hasil terbaru perusahaan dapat mengambil kesimpulan apakah individu tersebut telah berkembang atau tidak sama sekali. Bahkan tidak jarang juga ada individu yang mengalami pengurangan kualitas kerja. Hal ini lah yang harus sangat di takuti oleh perusahaan dan mengantisipasinya dengan cara tersebut. walaupun sebenarnya banyak sekali faktor-faktor penyebabnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas angkatan kerja di Indonesia terdiri dari laki-laki, apalagi di daerah perkotaan dan setiap tahunnya selalu mengalami pengikatan secara pesat [12]. Namun, apabila adanya individu wanita yang diterima kerja di kota-kota besar itu merupakan karyawan yang mempunyai keyakinan besar terhadap kinerjanya dan pengaruh yang kuat untuk lingkungannya [13] keyakinan itulah yang disebut dengan *locus of control*. [14] menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan “*generalize believe that a person can or cannot control his own destiny*”. Menurut kata diatas dapat disimpulkan bahwa adanya sebuah keyakinan yang kuat untuk mengontrol segala sesuatu yang akan di lakukan oleh setiap individu dan menjadi sumber kontrol atas kejadian-kejadian yang berlangsung di dalam kehidupannya.

Itulah sebabnya mengapa *locus of control* juga berhubungan dengan beban kerja karyawan, semakin baik penguasaan diri yang dimiliki maka semakin baik pula hasil yang akan di dapat. sebab jika individu tersebut tidak dapat menguasai diri terhadap beban kerja yang akan diterima, bukan tidak mungkin individu tersebut tidak akan mampu bertahan dan berkembang kedepannya. Karyawan juga masih harus menghadapi faktor-faktor eksternal. Faktor eksternal ini dapat berupa masalah sosial yang di hadapi. Ini adalah sebuah faktor terberat yang harus dihadapi karyawan, sebab bagaimanapun individu tersebut tetap akan berbaur ke masyarakat luas juga. Pengendalian diri sangat dibutuhkan disini, sebab jika tidak maka dapat di pastikan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan yang nantinya akan berimbas negatif untuk perusahaan [15], [16]. Menurut [17] menjelaskan bahwa penggunaan *locus of control* internal dan eksternal. Individu yang dicirikan oleh lokus kendali internal menunjukkan perspektif khusus ini. Perspektif ini menyatakan bahwa semua hasil, baik positif maupun negatif, berasal dari faktor intrinsik seperti keterampilan, kemampuan, dan keseluruhan upaya yang dilakukan seseorang. *Locus of control* adalah sebuah keterampilan menurut beberapa ahli, sebab tidak semua orang memiliki kendali penuh atas dirinya dan tidak semuanya yang memiliki juga dapat mengontrol secara penuh atas segala kesadarannya.

Disaat individu mampu mengendalikan diri secara penuh, maka individu tersebut memiliki peluang lebih besar dalam menghindari tekanan mental, kebosanan, dan bahkan stres yang berlebihan. sebab sang individu sudah mengetahui betul tentang apa yang diinginkan oleh jasmani dan rohaninya. dia akan mampu memamanajemen waktunya untuk hanya sekedar bersistirahat dan mengatur limit waktunya dalam mengerjakan sesuatu, itulah sebabnya mengapa karyawan yang mampu mengatur dan memahami penuh atas diri karyawan tidak rentan mengalami stres. [18] menyatakan bahwa efikasi diri secara konsisten berkorelasi dengan kontrol pribadi, kognisi, afek, dan lingkungan sosial. Lebih lanjut, efikasi diri dicirikan sebagai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan dan potensi karyawan untuk melaksanakan suatu tugas atau tindakan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Inti dari teori kognitif sosial yang diperkenalkan oleh Albert Bandura adalah efikasi diri, yang menyoroti pentingnya pembelajaran observasi, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian, seperti yang dijelaskan oleh Bandura dalam [19] efikasi diri adalah sebuah bentuk keyakinan individu dalam kemampuan untuk melakukan yang mananya kontrol atau kendali penuh terhadap fungsi diri dari individu tersebut dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungannya. bandura juga telah menerangkan bahwasannya bagaimana efikasi diri dapat menentukan arah yang ini di tuju oleh seorang individu. dengan cara berfikir, memotivasi diri sendiri, dan juga berperilaku baik dalam menghadapi dan menanggapi masalahnya sendiri maupun masalah yang sedang terjadi disekitarnya.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan yang lebih untuk dirinya sendiri, sederhananya karyawan yang memiliki efikasi diri biasanya lebih percaya diri dengan dirinya sendiri. dia akan meyakini dan meyakinkan pada dirinya sendiri bahwa dia bisa dan dapat melakukannya. karena hal itulah maka akan ada sebuah respon positif dari diri karyawan dan menambah kepercayaan diri orang tersebut meningkat. Efikasi diri tidak dapat disamakan dengan penilaian atas konsekuensi potensial dari suatu tindakan; namun, efikasi diri dapat memengaruhi hasil yang diharapkan. Individu yang percaya pada kemampuan yang dimilikinya akan memiliki motivasi dan harapan yang lebih besar untuk mendapatkan nilai lebih tinggi dari pada yang lainnya, sehingga akan mendapatkan pekerjaan yang baik dan individu agar lebih baik. Sedangkan orang dengan efikasi diri rendah akan selalu menganggap dirinya lebih rendah dibandingkan orang disekitarnya. disaat orang tersebut berada di posisi yang sulit biasanya orang yang memiliki efikasi diri rendah akan lebih memilih mundur atau berhenti dan menyerah. disaat individu tersebut kurang memiliki kepercayaan juga akan berbanding terbalik dengan apa yang sebenarnya diinginkan, sang individu tersebut pasti akan merasakan ketakutan berlebih dan akan lebih sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak perlu dilakukan.

Menurut [20] efikasi diri adalah sebuah kepercayaan diri dan keyakinan akan kemampuan dan kompetensi diri yang dimiliki atas kinerja yang telah diberikan oleh atasan untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi semua hambatan. Itulah mengapa efikasi diri sangat penting, karena individu tersebut akan memiliki sebuah kepercayaan diri lebih untuk menghadapi segala sesuatu rintangan. namun membangkitkan semangat juang dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap karyawan tidaklah mudah, tidak semua karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. faktor pengaruh dari luar diri juga sangat menentukan bagaimana individu tersebut berdiri sendiri, sebab bukan tidak mungkin kepercayaan diri tersebut bisa runtuh karena faktor-faktor dari luar. Berdasarkan hasil pencarian orang peroleh bahwa penelitian ini menemukan celah pada penelitian terdahulunya. Penelitian ini berdasarkan pada [21] dimana berdasarkan penggunaan variabel pada penelitian terdapat dua variabel bebas yaitu pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan celah ini dikembangkan dengan menambahkan variabel penyebab dari kinerja, yaitu variabel locus of control dan efikasi diri. Pada penelitian [14] saya hanya menemukan satu variabel bebas. pada penelitian terdahulu ini juga saya menemukan celah, dimana peneliti belum menemukan indikator penelitian yang tertera sehingga pada penelitian ini fokus penelitian menggunakan indikator cara pandang seseorang dalam sebuah masalah dan penyelesaian tugas. Pada penelitian ini teknik penelitiannya menggunakan *random sampling* pada penelitian saya mengembangkan dengan menggunakan teknik total sampling. Karena itu kenyamanan pada lingkungan kerja sangat harus di junjung tinggi di perusahaan, kenyamanan hubungan antara atasan ke pegawai maupun antar pegawai sesama perusahaan sangat di butuhkan. ada banyak sekali kasus dimana pekerja berhenti bekerja dari perusahaannya hanya karena konflik di dalam perusahaan, baik itu dari atasan, maupun dari sesama karyawan. Oleh karena itu, efikasi diri berdiri sebagai aspek penting dalam kesadaran diri atau pengetahuan diri, yang memiliki pengaruh substansial dalam kehidupan dan terbukti bermanfaat untuk penerapan sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan terdapat sebuah kenyataannya terkadang sebuah tujuan yang tinggi tidak di imbangi oleh fasilitas maupun hal-hal penunjang lainnya. Ini juga yang membuat etos kerja dari para karyawan kurang. Beban kerja yang terlalu besar di bebaskan pada karyawan namun tidak diimbangi oleh tunjangan yang besar juga. Penelitian ini, studi kasus yang di ambil peneliti yaitu di PT. Petrokopindo Cipta Selaras khususnya pada karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Berdasarkan informasi yang tersedia, peneliti melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja, *Locus of Control*, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Pupuk Organik PT. Petrokopindo Cipta Selaras”.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei dan kuesioner untuk menjelaskan keterkaitan antara beban kerja, *locus of control*, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini berlokasi di PT Petrokopindo Cipta Selaras di Sidoarjo. Seluruh tenaga kerja yang berjumlah 100 orang di PT Petrokopindo Cipta Selaras merupakan populasi dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan, sedangkan data sekunder bersumber dari artikel, jurnal, dan buku-buku yang menjadi referensi dalam penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa karakteristik responden yang diperoleh berupa jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir para responden. pengumpulan data melalui proses penyebaran angket kepada karyawan. Dibawah ini merupakan karakteristik responden yang berupa tabel sebagai berikut.

| Karakteristik | Frekuensi (n) | Frekuensi (%) |
|---------------|---------------|---------------|
|---------------|---------------|---------------|

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

| | | | |
|---------------|-----------|-----|------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 87 | 87% |
| | Perempuan | 13 | 13% |
| Usia | >30 | 19 | 19% |
| | 30-33 | 21 | 21% |
| | 34-36 | 21 | 21% |
| | 37-39 | 19 | 19% |
| | <40 | 20 | 20% |
| Pendidikan | SMP | 32 | 32% |
| | SMA | 32 | 32% |
| | S1 | 36 | 36% |
| Total | | 100 | 100% |

Tabel diatas menunjukkan sebagian besar responden di isi oleh laki-laki dengan jumlah 87% (n=87 responden), sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 13% (n=13 responden). kemudian berdasarkan usia responden terdapat 5 golongan usia yang meliputi responden dengan usia >30 tahun sebanyak 19% (n=19 responden), kemudian responden dengan golongan usia 30-33 tahun berjumlah 21% (n=21 responden), selanjutnya pada kelompok usia 34-36 tahun dengan total 21% (n=21 responden), berikutnya adapun pada usia 37-39 tahun yang berjumlah sebanyak 19% (n=19 responden) dan yang terakhir adalah kelompok usia <40 tahun yang berjumlah 20% (n=20 responden). adapun karakteristik berupa jenjang pendidikan terakhir berupa jenjang SMP dengan jumlah responden 32% (n=32 responden), berikutnya ada juga golongan jenjang pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 32% (n=32 responden), dan yang terakhir golongan jenjang pendidikan yang telah di tempuh nya S1 dengan total 36% (n=36 responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat jumlah 100 responden.

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah instrumen yang telah di gunakan di dalam penelitian. Pernyataan valid tidaknya sebuah instrumen ini jika perhitungan R hitung lebih besar dari pada R tabel. Tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian validitas.

| ITEM | VARIABEL | | | |
|------|----------|--------|--------|--------|
| | X1 | X2 | X3 | Y |
| 1 | .908** | .675** | .607** | .771** |
| 2 | .713** | .721** | .763** | .773** |
| 3 | .753** | .789** | .788** | .751** |
| 4 | .896** | .746** | .838** | .853** |
| 5 | .893** | .782** | .823** | .871** |
| 6 | .926** | .848** | .741** | .819** |
| 7 | .754** | .868** | .741** | .861** |
| 8 | .731** | .838** | .725** | .616** |
| 9 | - | .868** | .726** | .624** |
| 10 | - | .835** | .603** | .681** |

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada tabel di atas di dapatkan hasil sebagai berikut. Pada variabel X1 terdapat 8 item dengan jumlah terendahnya pada angka 0,713. Kemudian pada variabel X2 terdapat 10 item dengan jumlah terendahnya pada angka 0,721. Berikutnya di variabel X3 memiliki jumlah 10 item dengan nilai terendahnya berada di angka 0,603. Terakhir variabel Y memiliki jumlah 10 item dengan nilai terendahnya di angka 0,616. Seluruh variabel memiliki nilai R hitung lebih besar daripada R tabel (0,195). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada setiap variabel memiliki distribusi valid.

Uji Reliabilitas

Pelaksanaan uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur sebuah konsistensi instrumen yang telah di gunakan dalam penelitian. Sebuah instrumen akan dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpa* lebih dari 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

| Reliability Statistics | X1 | X2 | X3 | Y |
|------------------------|----|----|----|---|
|------------------------|----|----|----|---|

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

| | | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Cronbach's Alpha | 0,933 | 0,936 | 0,906 | 0,921 |
| N of Items | 8 | 10 | 10 | 10 |

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada *cronbach's alpha* X1 sebesar 0.933. berikutnya pada variabel X2 memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.936. selanjutnya pada variabel X3 memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,906. Terakhir pada varabel Y memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,921. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 dan telah dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sebaran data atau variabel yang digunakan terdistribusi secara normal. Uji Normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan keputusan pengujian apabila *Asymp. Sig* memiliki hasil lebih besar daripada 0,05, maka sebaran variabel memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 0,66822276 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,051 |
| | Positive | 0,049 |
| | Negative | -0,051 |
| Test Statistic | | 0,051 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan hasil uji *Asymp. Sig*. Memiliki nilai 0,200 yang dimana ini lebih besar daripada 0,5. Dengan demikian maka distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas di gunakan dengan maksud menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi atau hampir sempurna antar variabel independen dengan variabel dependen. Uji Multikolinearitas dilakukan melalui nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) [50]. Apabila nilai *VIF* lebih kecil dari 10,00 akan disimpulkan multikolinearitas tidak terjadi. Tabel di bawah menunjukkan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut.

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----|-------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | 0,680 | 1,470 |
| | X2 | 0,669 | 1,494 |
| | X3 | 0,755 | 1,325 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas merupakan hasil dari pengujian multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai *VIF* 1,470 yang berarti lebih kecil dari 10,00. Hasil pengujian X2 memiliki nilai 1,494 dan pada variabel X3 sebesar 1,325. Dengan demikian dapat disimpulkan hasil uji multikolinearitas kurang dari 10,00 dan dapat di asumsikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan antar varian dalam pengamatan yang sama dalam setiap variabel dependen uji regresi. Uji ini menggunakan *glejser* dengan standar kepuasan nilai *sig* diatas

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

0,05 maka dapat di nyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,344 | 0,338 | | 3,980 | 0,000 |
| TOTAL_X1 | 0,065 | 0,044 | 0,882 | 1,480 | 0,142 |
| TOTAL_X2 | -0,016 | 0,056 | -0,237 | -0,282 | 0,778 |
| TOTAL_X3 | -0,057 | 0,051 | -0,820 | -1,112 | 0,269 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil signifikansi dalam uji heteroskedastisitas adalah 0,269. Nilai ini lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05 yang digunakan dalam analisis statistik. Jika membandingkan $0,269 > 0,05$. Dengan ini, pengujian menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada item yang digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear

Pengujian Linear ini dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam uji regresi ini dapat dilaksanakan dengan melihat nilai pada tabel Sig. pada hasil perhitungan pengujian. Sebuah variabel dapat di nyatakan memiliki hubungan jika nilai pada Sig. lebih kecil dari pada 0,05. Hasil uji regresi terdapat pada tabel di bawah ini.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Keputusan |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 2,014 | 0,584 | | 3,448 | 0,001 | |
| TOTAL_X1 | 0,407 | 0,076 | 0,370 | 5,325 | 0,000 | H1 Diterima |
| TOTAL_X2 | 0,267 | 0,096 | 0,272 | 2,777 | 0,007 | H2 Diterima |
| TOTAL_X3 | 0,369 | 0,089 | 0,357 | 4,164 | 0,000 | H3 Diterima |

Pada tabel di atas diketahui pada Sig. variabel beban kerja 0,000. Berikutnya pada variabel locus of control memiliki nilai 0,007. Berikutnya pada variabel efikasi diri dengan nilai variabel Sig. 0,000. Dengan demikian semua variabel independen memiliki nilai Sig. lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat di asumsikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel beban kerja, locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil Uji Regresi Berganda

Pengujian regresi berganda dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel secara bersama-sama. Dalam uji regresi berganda ini dapat di laksanakan dengan melihat nilai pada tabel Sig. hasil pengujian. Apabila nilai Sig. kurang dari 0,05. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan, namun sebaliknya jika nilai Sig. lebih dari 0,05 maka terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | Keputusan |
|--------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|-------------|
| 1 Regression | 3427,504 | 3 | 1142,501 | 2481,134 | .000 ^b | H4 Diterima |
| Residual | 44,206 | 96 | 0,460 | | | |
| Total | 3471,710 | 99 | | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Pada tabel diatas di ketahui Sig. bernilai 0,000 yang dimana kurang dari 0,05. Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja, locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Pembahasan

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman berperan dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan juga memahami dan mematuhi tujuan serta target yang telah ditetapkan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Semakin jelas target waktu dan tugas yang harus diselesaikan, semakin meningkat kemampuan karyawan dalam mencapai tugas, baik secara individual maupun kolektif. Pemahaman yang baik mengenai tujuan kerja serta kesadaran akan penggunaan waktu yang efektif juga membantu karyawan dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, tingginya beban kerja yang seimbang dengan target yang jelas dan waktu yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman, target waktu yang jelas, dan pemahaman terhadap tujuan kerja, berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Aisyah et al. [51] yang mengungkapkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Beban kerja di dukung oleh indikator tujuan yang telah ditentukan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan pada karyawan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan, dengan meningkatnya beban kerja yang mengarah pada meningkatnya kinerja [51], [52]. Selain itu telah ditemukannya efek positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya secara positif mempengaruhi kinerja karyawan [53], [54]. Kemudian, dengan memberikan porsi beban kerja yang sesuai diyakini tidak akan membebani secara berlebihan kepada karyawan [55], [56]. Kemudian, menyelesaikan banyak tugas yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada arah yang lebih baik. Namun, temuan Spagnoli [57] menyebutkan bahwa beban kerja memiliki kaitan negatif dengan kinerja karyawan. Asteya [58] juga menemukan hubungan negatif pada beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang tinggi, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara efektif. Oleh karena itu, faktor beban kerja ada aspek krusial dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, keselarasan antara target waktu dan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, baik secara individu maupun kerjasama.

Locus of Control dan Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi locus of control, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif tersebut, tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai, dan motivasi karyawan turut terbentuk. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan locus of control yang tinggi cenderung mempertimbangkan berbagai alternatif dan konsekuensi sebelum membuat keputusan penting dalam pekerjaan. Mereka percaya bahwa kerja keras adalah faktor utama dalam mencapai keberhasilan. Selain itu, mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan penguasaan diri yang baik, dan kecenderungan untuk mencari solusi dari setiap masalah yang muncul. Secara keseluruhan, locus of control yang dimiliki karyawan secara positif mempengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan merasa memiliki kendali atas tindakan dan hasil kerjanya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pemikiran positif dan keyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja yang optimal. Oleh karena itu, karyawan yang merasa memiliki kendali atas tindakan dan hasil kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih percaya diri, mampu mengendalikan diri, dan berupaya mencari solusi dalam menghadapi tantangan.

Sejalan dengan temuan Annisa et al. [59], tingginya *locus of control* pada karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Locus of control* yang dibangun oleh indikator keberhasilan, kualitas diri, menghadapi masalah seraf mencari solusi, berfikir efektif, dan berhasil karena usaha dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik. *Locus of control* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan [60], [61], [62]. Adanya pemikiran tentang bermacam-macam gender di tempat kerja juga ada kaitannya dengan *locus of control*, juga telah di teliti dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan [63], [64]. Sedangkan Harmen [65] membantah penelitian ini dengan argumen bahwa locus of control berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kesumawatie [66] menyebutkan jika locus of control tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan jika karyawan yang memiliki locus of control secara internal maupun eksternal, akan mengalami

penurunan kinerja. Secara menyeluruh *locus of control* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai faktor. Dengan demikian, kepercayaan diri yang tinggi, tingkat penguasaan diri yang baik, serta kemampuan untuk mencari solusi dari setiap permasalahan yang timbul merupakan faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan

Temuan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi diri yang kuat memungkinkan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai, karena karyawan yang memiliki keyakinan tinggi pada kemampuannya cenderung mampu mengendalikan diri dan menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Karyawan dengan efikasi diri yang baik memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas, bertahan dalam tekanan pekerjaan, serta bekerja keras, gigih, dan tekun. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dengan maksimal, memainkan peran penting dalam menentukan kinerja yang optimal. Studi ini menemukan bahwa ketika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, mereka lebih mungkin mencapai tujuan perusahaan. Beberapa indikator efikasi diri, seperti keyakinan mampu menyelesaikan tugas tertentu, motivasi diri, ketekunan dalam usaha, serta kemampuan menghadapi berbagai situasi sulit, secara signifikan meningkatkan kinerja. Faktor positif ini memperlihatkan bahwa efikasi diri berpengaruh besar dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal. Dengan demikian, karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri, gigih, dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan berkontribusi secara signifikan pada kinerja optimal.

Riset ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja dan keterlibatan kerja yang memediasi hubungan ini [67], [68], [69]. Pengaruh sosial yang positif dari atasan, akan memberikan dampak yang signifikan bagi kinerja karyawan [59]. Berikutnya, pengaruh positif pada efikasi diri juga memberikan dampak yang baik untuk upaya peningkatan kinerja karyawan berkelanjutan [70]. Kemudian, efikasi diri telah diteliti menjadi bagian dari faktor penting untuk kinerja karyawan, bersama dengan *locus of control* [67]. Dengan demikian, dapat beberapa temuan di atas memberikan sebuah pendapat jika efikasi pada diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa keyakinan bahwa berhasil atau gagal tergantung dari bagaimana karyawan tersebut mengendalikan diri.

Beban Kerja, Locus of Control, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara statistik memberikan temuan bahwa beban kerja, locus of control, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya semua aspek positif ini menunjukkan bahwa etos kerja dari setiap karyawan terbentuk dengan baik dan dapat meningkatkan hasil kerja yang memuaskan. Hasil positif ini terbentuk karena tujuan kerja yang jelas, karyawan telah memahami tugas yang diberikan, menguasai sebuah masalah dengan baik. Kemudian, selalu berfikir efisien dan mencari solusi dari setiap permasalahan yang timbul, pekerja memiliki keyakinan bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan tugas. Selain itu karyawan juga mampu bertahan pada segala bentuk tekanan pekerjaan yang diberikan. Hal ini memberikan implikasi bahwa beban kerja, *locus of control*, dan *self-efficacy* merupakan faktor penting yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam pekerjaan karyawan. Ketika karyawan menganggap beban kerja karyawan dapat dikelola, merasa dapat mengendalikan keadaan karyawan, dan percaya pada kemampuan karyawan untuk berhasil, karyawan cenderung berkinerja lebih baik. Beban kerja, *locus of control* dan efikasi diri memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Kualitas dari sumber daya manusia, termasuk kinerja karyawan individu. *Locus of control* dan kemampuan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan efikasi diri juga memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawan [71]. Adapun efek simultan ketika kedua faktor dipertimbangkan dalam konteks perusahaan *start up*, efikasi diri dan *locus of control* yang mendukung peningkatan kinerja karyawan [72], [73], [74]. Dengan demikian, beban kerja, locus of control, dan *self-efficacy*, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam pekerjaan karyawan.

IV. KESIMPULAN

Dari penelitian dan hasil pengujian yang telah dilakukan, seluruh variabel memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan atau bahkan tugas yang di berikan melebihi kapasitas dari pekerja dan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. *Locus of control* memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan mampu mengendalikan diri, dapat berfikir positif bahwa mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian, efikasi diri memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Pekerja yang memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi

bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugasnya. Secara ringkas, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mendorong tujuan kerja yang jelas, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk kinerja karyawan. Adanya pemikiran positif dan kepercayaan diri pada karyawan, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan-temuan ini menekankan pentingnya menangani manajemen beban kerja, mempromosikan locus of control internal dan keyakinan akan kemampuan diri, serta mendukung karyawan dalam mengembangkan ketahanan terhadap tekanan kerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Penelitian ini hanya berfokus pada beberapa variabel (beban kerja, locus of control, self-efficacy) tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi pasar eksternal. Maka dari itu, penting untuk penelitian berikutnya dalam menyelidiki variabel mediasi atau moderasi potensial seperti dukungan sosial maupun kepuasan kerja yang dapat memengaruhi hubungan kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] P. Nabilah and R. J. Egista, “Analisis sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di ninja expres,” vol. 1, no. 3, pp. 2020–2023, 2022.
- [2] R. Irawati, “Pengambilan Keputusan Usaha Mandiri Mahasiswa Ditinjau dari Faktor Internal dan Eksternal,” *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, vol. 11, no. 2, 2018, doi: 10.32812/jibeka.v11i2.61.
- [3] A. Darim, “Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten,” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 1, 2020, doi: 10.31538/munaddhomah.v1i1.29.
- [4] B. A. M. P. Simangunsong, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 4, no. 3, 2023, doi: 10.52005/bisnisan.v4i3.119.
- [5] D. A. C. Rusda Irawati, “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA,” 2017.
- [6] R. N. Azizzah and V. Firdaus, “Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama,” *National Multidisciplinary Sciences*, vol. 1, no. 3, pp. 470–479, May 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.104.
- [7] S. Saleha, I. Siregar, M. Naufal, and Z. Zainarti, “Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, vol. 4, no. 6, 2023, doi: 10.47467/elmal.v4i6.3035.
- [8] F. Latief, S. Bahasoan, and Adriyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 1, no. 1, 2023.
- [9] Rahmadani, I. Labbase, M. Nasir, and M. Kamidin, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Center of Economic Students Journal*, vol. 6, no. 2, 2023, doi: 10.56750/csej.v6i2.577.
- [10] N. Purba and S. Setiyono, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia,” *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, vol. 3, no. 2, 2022, doi: 10.36418/jiss.v3i2.547.
- [11] S. L. Ratnasari and W. C. Purba, “PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES,” *JURNAL BENING*, vol. 6, no. 1, 2019, doi: 10.33373/bening.v6i1.1540.
- [12] Y. Nuraeni and I. L. Suryono, “Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia Analysis,” vol. 20, no. 01, pp. 68–79, 2021, doi: 10.35967/njip.v20i1.134.
- [13] L. Dommermuth and B. Hohmann-mariott, “Gender Equality in the Family and Childbearing,” vol. 38, pp. 1803–1824, 2017.
- [14] Syatriadin, “LOCUS OF CONTROL: TEORI TEMUAN PENELITIAN DAN REORIENTASINYA DALAM MANAJEMEN PENANGANAN KESULITAN BELAJAR PESERTA DIDIK Syatriadin1,” vol. 1, pp. 144–164, 2017.
- [15] N. M. E. Damayanti and N. P. A. Darmayanti, “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Likuiditas, Profitabilitas, dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Transportasi dan Logistik,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 11, no. 8, 2022, doi: 10.24843/ejmunud.2022.v11i08.p02.
- [16] C. F. Oktavia and V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3, no. 1, Oct. 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

- [17] S. E. AYUDIATI, *ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. 2010.
- [18] I. M. Rustika and Program, “Efikasi Diri : Tinjauan Teori Albert Bandura,” vol. 20, no. 1, pp. 18–25, 2012.
- [19] A. I. Sadewi and E. N. DYP Sugiharto, “MENINGKATKAN SELF EFFICACY PELAJARAN MATEMATIKA MELALUI LAY- ANAN PENGUASAAN KONTEN TEKNIK MODELING SIMBOLIK,” vol. 1, no. 2, 2012.
- [20] P. A. E. R. Desak Nyoman Indriyani, I Nengah Suardhika, “PENGARUH KOMPETENSI, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BIRO UMUM DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI BALI,” vol. 4, pp. 150–165, 2023.
- [21] R. Abang and N. P. Nursiani, “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG,” vol. 7, no. 2, pp. 225–246, 2018.
- [22] J. A. Yani, T. Tering, B. Kota, K. Batam, and K. Riau, “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA,” 2017.
- [23] N. I. Jayanti and A. B. Paryanti, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL (PORTER) PT. ARDHYA BUMI PERSADA JAKARTA TIMUR,” vol. 2, no. 3, pp. 188–197, 2022.
- [24] V. S. Nabila and W. Syarvina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan,” *Jurnal Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, 2022.
- [25] N. K. P. P. Dewi, “Pengaruh Kompetensi SDM dan Locus Of Control Pada Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa Ni,” pp. 1071–1082, 2019.
- [26] H. Yuwono, A. Eliyana, A. D. Buchdadi, T. Sariwulan, and R. J. Handicapilano, “The Effect of Locus of Control on Employees’ Job Satisfaction,” *Systematic Reviews in Pharmacy*, vol. 11, no. 8, 2020.
- [27] N. N. Annisa and S. Ginarti, “Employee performance: Self-efficacy and locus of control,” *International Journal on Social Science, Economics and Art*, vol. 12, no. 4, pp. 200–206, Feb. 2023, doi: 10.35335/ijosea.v12i4.181.
- [28] D. Permata Sari and N. lima Krisna, “A REVIEW LITERATURE EMPLOYEE PERFORMANCE MODE: LOCUS OF CONTROL, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND COMPENSATION,” *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, vol. 2, no. 5, pp. 872–881, Jul. 2021, doi: 10.31933/dijemss.v2i5.943.
- [29] A. Kusumaningsih, D. Purwana, and Suherdi, “THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND INDUSTRY WORK PRACTICE TO WORK READINESS,” *MARGINAL JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES*, vol. 2, no. 3, pp. 618–627, Jun. 2023, doi: 10.55047/marginal.v2i3.681.
- [30] Asfarina, “Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Budaya Perusahaan Terhadap Salary Agency Di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya,” vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2017.
- [31] I. R. Ary and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 8, no. 1, 2019.
- [32] I. R. Ary and A. A. A. Sriathi, “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali),” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 1, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02.

- [33] T. Mamahit, R. N. Taroreh, and Y. Uhing, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL, EFIKASI DIRI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI CABANG TENDEAN," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 11, no. 3, pp. 1532–1542, Sep. 2023, doi: 10.35794/emba.v11i3.50713.
- [34] H. Hidayati, F. Susanti, V. Y. Nafostri, G. Giatman, and S. Suparno, "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)," *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, vol. 23, no. 2, 2020.
- [35] L. Sulastri and W. Uriawan, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA INDUSTRI 4.0," vol. 1, no. 1, pp. 43–49, 2020.
- [36] S. Khalique and P. M. K. Singh, "Role of self efficacy in improving employees performance," *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, vol. 7, no. 12, 2019.
- [37] B. Kodden, "The Impact of Self-efficacy," 2020, pp. 31–38. doi: 10.1007/978-3-030-46463-9_5.
- [38] X. Li, "The Relationship between Employee Self-efficacy and Employee Motivation," *Frontiers in Humanities and Social Sciences*, vol. 3, no. 8, pp. 72–76, Aug. 2023, doi: 10.54691/fhss.v3i8.5539.
- [39] A. Ridho, "Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual," *Buletin Psikologi*, vol. 31, no. 1, 2023, doi: 10.22146/buletinpsikologi.55589.
- [40] R. Pratomo, "PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 11, no. 04, 2022, doi: 10.22437/jmk.v11i04.16752.
- [41] P. I. S. Pulungan and H. A. Rivai, "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*, vol. 7, no. 1, 2021, doi: 10.31869/me.v7i1.2539.
- [42] Mustaan and N. Hamdi, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAYANAN JASA LOMBOK TENGAH," vol. 2, no. 12, pp. 4047–4060, 2022.
- [43] P. Lyons and R. Bandura, "Self-efficacy: core of employee success," *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, vol. 33, no. 3, pp. 9–12, May 2019, doi: 10.1108/DLO-04-2018-0045.
- [44] T. Wartono, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan," vol. 4, no. 2, pp. 41–55, 2017.
- [45] Y. Badrianto and D. Astuti, "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jesyra*, vol. 6, no. 1, 2023, doi: 10.36778/jesyra.v6i1.1013.
- [46] A. N. Safitri, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)," vol. 11, no. 2, 2022.
- [47] K. Salsia, D. M. Safitri, R. D. Anggraini, J. T. Industri, F. T. Industri, and U. Trisakti, "Intervensi Ergonomi Untuk Menurunkan Beban Kerja Pada Operator Lantai Produksi Bisnis Unit South Copper Rod," *Jurnal Teknik Industri*, vol. 8, no. 1, 2018.
- [48] K. N. Saboe and P. E. Spector, "Locus of Control," in *Wiley Encyclopedia of Management*, Wiley, 2015, pp. 1–2. doi: 10.1002/9781118785317.weoml10066.

- [49] F. Kusnayanti and H. P. Rini, "The Influence of Competence, Training, and Career Development on Employee Performance at Pabrik Gula Lestari Nganjuk Installation Section," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 3, pp. 3272–3284, Sep. 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i3.5102.
- [50] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23," 2016.
- [51] D. N. Aisyah, P. Lumbanraja, and P. Gultom, "The Influence of Workload and Adaptation Ability on Employee Performance Through Satisfaction Work at PT. Bank of Sumut Regional 1 Medan," *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, vol. 3, no. 4, pp. 1241–1245, Jun. 2023, doi: 10.54443/ijerlas.v3i4.956.
- [52] H. Herawati, D. Setyadi, M. Michael, and T. Hidayati, "The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction," *International Journal of Finance, Economics and Business*, vol. 2, no. 1, pp. 13–33, May 2023, doi: 10.56225/ijfeb.v2i1.168.
- [53] L. M. D. Setiti and W. A. Paramarta, "Workload Influence on Employee Performance of Aria Villas Seminyak with Work Stress as a Variable Intervening," *GREENOMIKA*, vol. 5, no. 1, pp. 39–51, May 2023, doi: 10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4.
- [54] L. Lutfitasari, I. N. Ruja, I. D. P. Eskasasnanda, S. Sukamto, and N. C. Kurniawan, "Membangun kepercayaan dalam usaha online fashion di kalangan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang," *Jurnal Integrasi dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, vol. 2, no. 11, pp. 1113–1119, 2022.
- [55] F. Cahyaningsih and D. Dyahjatmayanti, "The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Merpati Angkasa Abadi Sultan Muhammad Kaharuddin Airport Sumbawa," *AURELIA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, vol. 2, no. 2, pp. 1474–1482, Jul. 2023, doi: 10.57235/aurelia.v2i2.712.
- [56] L. Hutabarat, N. S. Sihombing, S. P. Herlambang, P. N. U. S. Siregar, and J. Sitompul, "The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance," *International Journal of Finance, Economics and Business*, vol. 2, no. 1, pp. 84–92, May 2023, doi: 10.56225/ijfeb.v2i1.171.
- [57] P. Spagnoli, N. J. Haynes, L. S. Kovalchuk, M. A. Clark, C. Buono, and C. Balducci, "Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship," *Int J Environ Res Public Health*, vol. 17, no. 18, p. 6536, Sep. 2020, doi: 10.3390/ijerph17186536.
- [58] P. G. Asteya, "Job stress mediate: Workload on performance," *World Journal of Advanced Research and Reviews*, vol. 19, no. 2, pp. 1335–1334, Aug. 2023, doi: 10.30574/wjarr.2023.19.2.1733.
- [59] N. N. Annisa and S. Ginarti, "Employee performance: Self-efficacy and locus of control," *International Journal on Social Science, Economics and Art*, vol. 12, no. 4, pp. 200–206, Feb. 2023, doi: 10.35335/ijosea.v12i4.181.
- [60] N. N. Annisa and S. Ginarti, "Employee performance: Self-efficacy and locus of control," *International Journal on Social Science, Economics and Art*, vol. 12, no. 4, pp. 200–206, Feb. 2023, doi: 10.35335/ijosea.v12i4.181.
- [61] K. Shatila, "The Effect of Gender Diversity and Locus of Control on Employee Sustainability," 2023, pp. 166–182. doi: 10.4018/978-1-6684-4181-7.ch009.
- [62] Nilla Tazkia Jumaharta and Sulastri Irbayuni, "The Effect of Self Efficacy and Locus of Control on Job Performance Conec World Surabaya Startup Employee," *Indonesian Journal of Business Analytics*, vol. 3, no. 3, pp. 637–646, Jun. 2023, doi: 10.55927/ijba.v3i3.4677.
- [63] S. Syahril, Y. Yusnaena, Y. Mulyati, and Y. Del Rosa, "Improving Employee Performance Through Perception of Internal Locus of Control and External Locus of Control at PT. Hayati Padang (A Study on Motorcycle Dealers in

- Padang City),” *International Journal of Research and Review*, vol. 10, no. 5, pp. 507–511, May 2023, doi: 10.52403/ijrr.20230558.
- [64] I. R. Situmorang, “Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Cassano Café Medan,” *Niagawan*, vol. 12, no. 1, p. 45, Mar. 2023, doi: 10.24114/niaga.v12i1.43865.
- [65] H. Harmen, A. Rahmadsyah, and A. Aprinawati, “LOCUS OF CONTROL AND RESPONSIBILITY FOR EMPLOYEE PERFORMANCE,” *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 137–148, Apr. 2022, doi: 10.47663/jmbep.v8i1.245.
- [66] M. I. Kesumawatie, R. Sumaryono, and T. Herdjanto, “Impact of Locus Control and The Work Environment on Employee Performance with Self-Efficiency as a Mediation in Paper Companies in East Java,” *Ilomata International Journal of Management*, vol. 2, no. 2, pp. 82–92, Apr. 2021, doi: 10.52728/ijjm.v2i2.219.
- [67] F. Saleem, M. I. Malik, and A. Qasim, “Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter,” *Adm Sci*, vol. 12, no. 4, p. 177, Nov. 2022, doi: 10.3390/admsci12040177.
- [68] P. Hadi, “The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement,” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, vol. 12, no. 2, pp. 653–661, Mar. 2023, doi: 10.20525/ijrbs.v12i2.2465.
- [69] R. A. N. Nasution and I. S. Saragih, “The influence of self-efficacy and organizational climate on employee performance,” *Enrichment: Journal of Management*, vol. 13, no. 1, pp. 127–134, Apr. 2023, doi: 10.35335/enrichment.v13i1.1204.
- [70] R. Hidayat and S. Panjaitan, “Effect of Self-Efficacy, Talent Management and Continuous Improvement on Employee Performance,” *The Management Journal of Binaniaga*, vol. 7, no. 2, pp. 229–238, Dec. 2022, doi: 10.33062/mjb.v7i2.12.
- [71] S. Prasetyaningtiyas, R. A. S. I. Putri, and D. Prihatini, “Pengaruh Locus of Control dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi pada PT. Telkomsel Branch Sidoarjo,” *VALUE: Journal of Business Studies*, vol. 1, no. 2, p. 158, Nov. 2022, doi: 10.19184/value.v1i2.35409.
- [72] T. I. Yusanti and S. Suprapti, “Influence of Workload and Digital Competency on Performance of Employees,” *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, vol. 1, no. 1, pp. 73–85, Dec. 2022, doi: 10.56444/icbeuntagsmg.v1i1.286.
- [73] C. R. Agustini, R. Rismansyah, and E. Hendri, “Pengaruh Efikasi Diri dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan,” *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, vol. 16, no. 1, pp. 19–26, Feb. 2023, doi: 10.35508/jom.v16i1.7756.
- [74] I. R. Situmorang, “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CASSANO CAFÉ MEDAN,” *Niagawan*, vol. 12, no. 1, p. 45, Mar. 2023, doi: 10.24114/niaga.v12i1.43865.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.