

Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Owabong Water Park Purbalingga

Adnan Maolana¹, Yudhistira Pradhipta Aryoko², Ahmad Darmawan³, Dian Widyaningtyas⁴

Universitas Muhammadiyah Purwokerto
maulanaadnan755@gmail.com, yudistirapradhipta@ump.ac.id,
akhmaddarmawan@ump.ac.id, dianoer@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the influence of locus of control, self efficacy and employee engagement on employee performance at the tourist attraction of Owabong Water Park Purbalingga. The study is a quantitative study using a total of 112 respondents of permanent employees at owabong water park purbalingga. The simple sampling technique used is the method of saturated samples. The analysis technique used in this study is using the SPSS Version 26 tool. The tests used in this study include the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicolinearity test, Heteroscedasticity Tests, Dual Linear Regression Analysis Tests and F and T Tests. The results of this study show that locus of control has a positive and significant impact on employee performance, self efficacy has a significant and positive impact on the employee's performance, employee engagement has a partial and significant effect on employees' performance, and locus Of Control, Self Efficiency and Employee Engagement simultaneously have a positive effect on Employees' performance. The practical implications of this study are the need for companies to focus on developing strategies and programmes that can increase employee engagement levels, thereby improving employee overall performance.

Keywords: *Locus of control, self efficacy and Employee engagement on employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control, self efficacy dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Owabong Water Park Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sejumlah 112 responden karyawan tetap pada owabong water park purbalingga. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah pada penelitian ini adalah menggunakan alat SPSS Versi 26. Uji yang digunakan pada penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *locus of control*, *self efficacy* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya mengenai *self efficacy*

dan *locus of control* menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk fokus pada pengembangan strategi dan program yang dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: *Locus of control*, *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang terus berkembang di banyak negara. Dengan adanya pertumbuhan ini, permintaan akan layanan dan pengalaman wisatawan meningkat, yang memicu peningkatan dalam skala dan kompleksitas operasional objek wisata (Botha, 2018). Karyawan merupakan aset utama dalam memberikan pengalaman yang memuaskan kepada pengunjung (T. faily, 2018). destinasi wisata tidak hanya menawarkan keindahan alam, keunikan budaya, dan sejarah yang kaya, tetapi juga menciptakan peluang kerja dan mendukung perkembangan infrastruktur lokal. Setiap objek wisata memiliki daya tarik tersendiri yang mampu menarik minat wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Salah satu industri pariwisata yang ada di Jawa Tengah yaitu Owabong Water Park Purbalingga. Fenomena yang terjadi pada suatu industri pariwisata Owabong Water Park Purbalingga berdasarkan survei dan wawancara dengan HRD Bapak Slamet Gianto diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan di Owabong Purbalingga mengalami penurunan ditandai dengan kurangnya kontrol diri dan motivasi diri terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan penurunan pada kinerja, kurang percaya dirinya karyawan dengan kemampuan yang dimiliki kurang semangat dalam bekerja karena merasa tugas yang diberikan tidak sesuai harapan dan karyawan memiliki tingkat keterikatan yang rendah terhadap organisasi, apabila jika tidak di atasi maka dapat mengganggu keberlangsungan organisasi di perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Menurut Darmawan et al., (2020) kinerja adalah motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam sebuah pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lainnya *Locus of control*. *Locus of control* pertama kali dikembangkan oleh Rotter (1954), yang mengacu pada persepsi seseorang tentang sumber pengendalian atas peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Rotter (1954) membedakan antara dua jenis *locus of control*: *internal* dan *eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka dapat mengendalikan nasib mereka melalui usaha dan tindakan mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa kekuatan *eksternal*, seperti nasib, keberuntungan, atau pengaruh

orang lain, lebih menentukan hasil hidup mereka. Menurut Hakim dan Komarudin, (2020) *locus of control* merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa *locus of control* adalah mengacu pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. karyawan dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa mereka memiliki kendali atas hasil kerja mereka, sehingga mereka mungkin lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mengatasi tantangan.

Fenomena yang umumnya terjadi pada dunia kerja bahwa tidak semua karyawan memiliki rasa percaya diri yang cukup dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai tingkat kepercayaan pada diri sendiri umumnya memiliki rasa kontrol diri atas keputusan dan tanggung jawab ketika menghadapi masalah sehingga karyawan dinyatakan maksimal dalam memberikan pelayanan bagi pengunjung (Widyaningrum, dan Frendika, 2023). Fenomena ini juga terjadi pada karyawan di Objek Wisata Owabong. Apabila hal tersebut terabaikan maka akan berdampak terhadap prestasi karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal (Usendok, 2022). Sehingga fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan (Yanti et al., 2023; Battua dan Susanto 2022; Hendriyani et al., 2024; Andhika et al., 2023; Neni triana et al., 2021; Aryoko et al., 2022) namun pada penelitian Haryanto, (2020) menemukan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Konsep *Self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura, (1977) yang merupakan penilaian kemampuan seseorang yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai apakah dapat bertindak adil atau tidak adil, benar atau salah, dan memiliki atau tidak memiliki kemampuan untuk melakukan sesuai dengan persyaratan. *Self-efficacy* ini merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya pada hasil yang diharapkan (Lisapaly, 2024). dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu atas kemampuannya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dengan baik.

Self-efficacy juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam objek wisata. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan mungkin lebih mampu mengatasi hambatan yang muncul. Apabila karyawan kurang berupaya untuk memberikan hasil kerja yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan bagi pengunjung. Hal ini mungkin disebabkan karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang yakin dengan pekerjaan yang dilakukan. Fenomena ini terjadi pada beberapa karyawan pada Objek Wisata Owabong. Yang apabila hal tersebut terabaikan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja yang

dihasilkan kurang maksimal (Sunanto. E. et al ., 2022). Hal ini yang menjadi suatu permasalahan yang menarik untuk di teliti.

Beberapa penelitian terdahulu terkait *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (Jumiati dan Ari Artiko, 2022; Ary dan Sriathi, 2019; Darmawan et al., 2021) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian lain (Saputri dan Lestariningsih, 2021; Sembiring, 2021) menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *locus of control* dan *self efficacy* terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada objek wisata yaitu *Employee engagement* menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. *Employee Engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan (Cintia dan Noviansyah, 2020). dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa *Employee engagement* mencakup tingkat keterlibatan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat keterlibatan ini dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan (Novindra dan Sary. 2023).

Pada umumnya apabila karyawan merasa memiliki keterikatan yang kuat di dalam pekerjaan maupun di dalam sebuah organisasi, mereka akan berupaya mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi (Rezeki. F, 2023). Hal tersebut mengindikasikan tingginya rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan Owabong, apabila hal tersebut terpenuhi maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal. Fenomena ini terjadi pada karyawan Objek Wisata Owabong. Fenomena positif ini menarik untuk di teliti tentang bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Hari Sucahyowati dan Andi Hendraw, 2020; Nuraliza dan Hermiati, 2022; Dwi Astuti dan Suwandi, 2022) menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Wiwik Robiatul Adawiyah et al., 2021; Amelia Nuraliza dan Novi Fitria Hermiati, 2023). menemukan bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya *literature gap* pada penelitian-penelitian tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini. Adapun penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian milik Yuniarti dan Muhtamar (2022) yaitu “*Pengaruh Locus of control, self efficacy terhadap kinerja karyawan*”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah peneliti menambahkan variabel *Employee Engagement*, karena menurut penelitian milik, Sucahyowati dan Hendrawan, (2020) *employee engagement* mampu mengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga penelitian ini memiliki judul “*Pengaruh Locus of control, Self efficacy dan Employee engagement terhadap kinerja karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Locus of Control, Self Efficacy* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek wisata owabong water park purbalingga.

TINJAUAN LITERATUR

Sosial Cognitive Theory (SCT)

Social cognitive theory dikembangkan oleh Albert Bandura pada tahun (1974), Teori ini berfokus bagaimana individu mempelajari perilaku melalui observasi dan interaksi sosial. SCT menekankan pentingnya *self efficacy* (keyakinan pada kemampuan diri sendiri) dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja. *Locus of control* juga mampu di terangkan melalui teori ini, karena menggambarkan sejauh mana individu mereka memiliki kendali atas hasil dari tindakan mereka sendiri.

Self-Determination Theory (SDT)

Teori ini, yang di kembangkan oleh Deci dan Ryan (1985), berfokus pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *Self Determination Theory (SDT)* menekankan tiga kebutuhan psikologis dasar: Kebutuhan untuk kompetensi, otonomi, dan keterikatan. *Employee engagement* dan kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan memenuhi kebutuhan untuk kompetensi dan otonomi.

Kinerja karyawan

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Rosmani dan Tanjung (2019) Robbins, (2006) menyebutkan bahwa kinerja melibatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara, (2019) Indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan pada penelitian ini adalah (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Pelaksanaan tugas (4) Tanggung jawab.

Locus Of Control

Teori *Locus of Control* dikembangkan oleh Rotter pada tahun (1966) yang dimana membedakan antara individu dengan locus of control internal dan eksternal.

Locus of control internal mengacu pada keyakinan bahwa hasil dari tindakan individu adalah hasil dari usaha dan kemampuan mereka sendiri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa hasil lebih dipengaruhi oleh faktor luar atau keberuntungan. Definisi *Locus of Control* adalah keyakinan individu tentang seberapa besar kontrol yang mereka miliki atas apa yang terjadi dalam hidup mereka. Orang dengan *Locus of control internal* percaya bahwa tindakan dan keputusan mereka menentukan hasil yang mereka capai, sedangkan orang dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti nasib atau keberuntungan (Saikia dan Begum, 2022). Orang dengan *Locus of Control* internal cenderung menyalahkan diri sendiri saat gagal dan bangga atas usahanya saat berhasil. Sebaliknya, orang dengan *Locus of control eksternal* cenderung menyalahkan lingkungan sekitar saat gagal dan merasa tidak mampu memperbaiki kegagalan tersebut. Indikator *Locus of Control* menurut Yudhistira et.al., (2022) yaitu: (1) *Locus of Control* internal: (a) Kemampuan; (b) Minat; (c) Usaha; (2) *Locus of Control* eksternal: (a) Nasib; (b) Sosial ekonomi; (c) Pengaruh orang lain

Locus of control sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan karena *locus of control* merupakan tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau dikendalikan oleh kekuatan lain, yaitu keberuntungan (faktor eksternal). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan & Rivai 2021 dan Muhtarom et al., 2021) mendapatkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dugaan sementara hipotesis pada penelitian ini ialah :

H1 : *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura, (1997) dalam (Firmansyah & Saepulah, 2022) juga disebut *Social Learning Theory*. Konsep *self-efficacy* dikenal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 2012). Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. ketika orang dengan *self-efficacy* rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah. Sebaliknya orang dengan *self-efficacy* tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya. *Self-efficacy* dapat menciptakan lingkungan positif di mana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih fokus dalam kegiatan tugasnya yang mampu meningkatkan kinerja (Deliana, M. 2023). Konsep yang dicetuskan oleh Albert Bandura (1997) ini menekankan peranan pembelajaran, pengalaman sosial, dan determinasi timbal-balik bagi pengembangan kepribadian dimana Keyakinan akan kemampuan diri inilah yang disebut dengan istilah *self-efficacy*. Menurut Diawati, et

al., (2019) Indikator untuk mengukur variabel *self efficacy* pada penelitian ini adalah (1) *Magnitude*. (2) *Strength*. (3) *Generality*.

Self-efficacy sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Anggina 2020 dan Agustini et al., 2023) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dugaan sementara hipotesis penelitian ini ialah :

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Employee Engagement

Self-Determination Theory (Teori Determinasi Diri) merupakan salah satu teori motivasi kontemporer yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard Ryan (1985). Teori ini menitikberatkan pada pentingnya motivasi intrinsik pada individu dibandingkan motivasi ekstrinsik. *Employee engagement* mencakup tingkat keterlibatan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdedikasi, dan lebih produktif (Sakthi dan Akila, 2022).

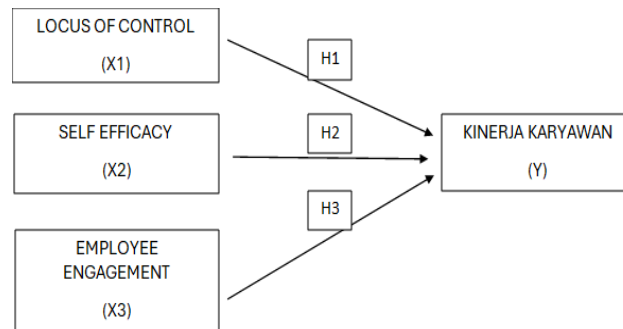
Menurut Novindra dan Sary (2023) *Employee engagement* melibatkan elemen-elemen seperti perasaan memiliki arti dalam pekerjaan, hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan manajemen, kebebasan dalam mengambil keputusan, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka. Karyawan yang terlibat cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan berkontribusi secara positif pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Adrian Noviardy, (2020) Indikator untuk mengukur variabel *employee engagement* pada penelitian ini adalah (1) *Vigor*. (2) *Dedication*. (3) *Absorption*.

Employee engagement sangat di perlukan dalam pengembangan terhadap kinerja karyawan karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Renaldy & Sitio 2021 dan Umihastanti & Frianto 2022) mendapatkan hasil bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dugaan sementara hipotesis penelitian ini ialah :

H3 : *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan pengaruh antar variabel diatas, maka gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini diharapkan menghasilkan data yang valid. Cara pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan cara mengumpulkan data dari survei dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel *non probability sampling*, dengan menggunakan sampling jenuh. Pada penelitian ini peneliti menjadikan populasi seluruh karyawan tetap Owabong Water Park Purbalingga untuk menjadikan sampel sebanyak 112 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS Versi 26. Uji yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabelitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, ($112 - 2 = 110$), sehingga didapatkan angka sebesar 0,1562, Dalam kasus ini, jumlah sampel adalah n . Menurut Ghozali (2016), butir, pertanyaan, atau indikator ditunjukkan sebagai valid jika r tabel lebih besar dari r hitung dan nilainya positif.

Hasil perhitungan uji validitas ini mendapati nilai r hitung untuk variabel kinerja karyawan (Y), *Locus of Control* ($X1$), *Self Efficacy* ($X2$) dan *Employee Engagement* ($X3$) dapat diketahui memperoleh hasil pengujian validitas lebih besarnya nilai r hitung dari pada r tabel dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan demikian keseluruhan item instrument pernyataan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menilai stabilitas dan konsistensi kuesioner dalam menjawab pernyataan yang berfungsi sebagai indikator variabel dan disajikan dalam

bentuk kuesioner secara akurat. Metode pengukuran yang digunakan adalah metode Cronbach Alpha, dan menghasilkan angka lebih besar dari 0,60. Suliyanto (2018).

Hasil perhitungan pada uji ini dapat diketahui bahwa Nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel melampaui 0,60, menurut hasil pengujian reliabilitas, artinya indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner untuk setiap variabel dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan nilai asymptotic sig menunjukkan nilai sebesar 0,171 dapat disimpulkan bahwa data unstandardized residual telah terdistribusi normal, karena nilai tersebut $> 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model mengikuti distribusi normal, dengan nilai Asymp Sig sebesar 0,171 Nilai ini lebih tinggi dari kriteria signifikansi $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mengacu pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yang dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas (Ghozali, 2016). Apabila nilai $VIF \leq 10$ atau nilai tolerance $\geq 0,10$ maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap terdapat masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance *Locus of Control* (0,465), *Self Efficacy* (0,476), dan *Employee Engagement* (0,640) menunjukkan karena tidak ada variabel independen, tidak ada korelasi antara hasil perhitungan nilai VIF dan variabel independen. dengan nilai tolerane di bawah 0,10. *Locus of Control* (2,151), *Self Efficacy* (2,103), dan *Employee Engagement* (1,562) juga menunjukkan dalam model regresi, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya tetap maka disebut homoskedastisitas, tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai sig $< 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam model regresi.

Hasil perhitungan ini menyatakan bahwa tidak ada variabel independen yang ditemukan dalam hasil perhitungan *Locus of Control* (0,390), *Self Efficacy* (0,358), dan *Employee Engagement* (0,290) yang memiliki sig < 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas antara variabel dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control*, *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.442	1.542		4.826	.000
Locus of Control	.242	.043	.360	5.655	.000
Self Efficacy	.369	.044	.524	8.312	.000
Employee Engagement	.096	.044	.117	2.159	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$= 7,442 + 0,242 X_1 + 0,369 X_2 + 0,096 X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 7,442 yang menyatakan bahwa jika *Locus of Control*, *SelfEfficacy* dan *Employee Engagement* bernilai nol maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 7,442 satuan.
- β_1 = Nilai koefisien regresi variabel *Locus of Control* menunjukkan nilai positif sebesar 0,242 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan *Locus of Control* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel *Self Efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0,369 bahwa setiap kenaikan *Self Efficacy* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_3 = Nilai koefisien regresi variabel *Employee Engagement* menunjukkan nilai positif sebesar 0,096 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan *Employee Engagement* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,096 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil

analisis regresi berganda, maka variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah *Self efficacy*.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of Control*, *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui adjusted Rsquare.

Tabel 2. Koefisien Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.791	1.077

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Self Efficacy*, *Locus of Control*

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of Control*, *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui adjusted R-square. Dari data di atas, Adjusted R-Square model regresi studi ini adalah 0,791, hal ini menunjukkan 79,1% Tiga variabel independen, *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement*, bertanggung jawab atas variabel kinerja. Variabel tambahan, yang sebesar 20,9% dari total, dipengaruhi oleh variabel yang bukan bagian dari model penelitian.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi bagaimana *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement* bekerja sama memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.075	3	163.025	140.626	.000 ^b
	Residual	125.202	108	1.159		
	Total	614.277	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Self Efficacy*, *Locus of Control*

Nilai F dihitung dengan nilai signifikansi, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas 0,000 adalah 140,626 dan Nilai F untuk tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,69, dan nilai $df_1 = (K-1) = 4-1=3$ dan nilai $df_2 = (N-K-1) = 112-3-1=108$ $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($363.110 > 2,69$). Artinya H_a di terima dan H_o di tolak Ini membuktikan bahwa *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji T digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (*Locus of Control*, *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement*) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hipotesis diterima jika taraf signifikan < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > 0,05

Tabel 4. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.442	1.542		4.826	.000
	Locus of Control	.242	.043	.360	5.655	.000
	Self Efficacy	.369	.044	.524	8.312	.000
	Employee Engagement	.096	.044	.117	2.159	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesis Pertama

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Locus of Control* (X1) diperoleh nilai thitung 5,655 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai signifikansi variabel *Locus of Control* 0,000 kurang dari 0, 05. Dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (5,655 < 1, 65685) artinya Ha diterima dan Ho di tolak maka dari itu *Locus of Control* secara parsial terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Kedua

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Self Efficacy* (X2) diperoleh nilai t-hitung 8,312 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi variabel *Self Efficacy* 0,000 kurang dari 0, 05. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,312 > 1, 65685) artinya Ha diterima dan Ho ditolak maka dari itu *Self efficacy* secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Ketiga

Dari table diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Employee Engagement* (X3) diperoleh nilai t-hitung 2,159 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi variabel *Employee Engagement* 0,033 kurang dari 0, 05. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,159 > 1, 65685) artinya Ha diterima dan Ho ditolak maka dari itu *Employee engagement* secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Locus of Control* (X1) diperoleh nilai t-hitung 5,655 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung < t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Locus of Control* 0,000 kurang dari 0,05. Dikarenakan t-hitung < t-tabel (5,655 > 1,65685) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh antara variabel *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Deris et al., 2024); (Malau et al., 2024); (Harmen dan Indriani 2024); (Baharuddin et al., 2024) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian milik (Haryanto et al., 2020) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori *Locus of Control* dikembangkan oleh Rotter pada tahun (1966) yang dimana membedakan antara individu dengan *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu pada keyakinan bahwa hasil dari tindakan individu adalah hasil dari usaha dan kemampuan mereka sendiri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa hasil lebih dipengaruhi oleh faktor luar atau keberuntungan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kinerja Karyawan

Diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Self Efficacy* (X2) diperoleh nilai t-hitung 8,321 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Self efficacy* 0,000 kurang dari 0,05. Dikarenakan t-hitung > t-tabel (8,321 > 1,65685) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian milik (Sari dan Candra 2020); (Kharismasyah et al., 2023); (Saimin, S. 2023); (Gunawan et al., 2023); (Arista et al., 2022). menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian milik (Saputri dan Lestariningsih, 2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura, (1997) Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Employee Engagement* (X3) diperoleh nilai t-hitung 2,159 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Employee Engagement* 0,033 kurang dari 0,05. Dikarenakan t-hitung > t-tabel (2,159 > 1,65685) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian milik (Andrian Noviardy dan Sabeli Aliya 2020); (Nurdini dan Firmansyah, 2022); (Badrianto dan Maryadi, 2023); (Aisyah dan Pradana, 2020); (Toruan dan

Saragih, 2022). Menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. namun pada penelitian milik Adawiyah et al., (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-Determination Theory* (Teori Determinasi Diri) merupakan salah satu teori motivasi kontemporer yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard Ryan (1985). Teori ini menitikberatkan pada pentingnya motivasi intrinsik pada individu dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan menunjukkan adanya kecocokan data dengan model penelitian. Artinya bahwa secara simultan *locus of control*, *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Owabong Water Park purbalingga. Hasil penelitian ini di dukung oleh dengan penelitian milik Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022) Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *locus of control* yang kuat terhadap kontrol diri dalam suatu pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Self efficacy* yang tinggi atau keyakinan pada kemampuan sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. *employee engagement* yang memiliki arti keterikatan suatu individu dengan organisasi dengan ini karyawan yang mempunyai keterikatan yang besar akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Locus of Control*, *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan penelitian Pada penelitian ini saran bagi perusahaan dapat meningkatkan keterikatan antara karyawan dalam variabel *employee engagement* seseorang karyawan, organisasi sebaiknya bertindak sebagai fasilitator dan pendamping karyawan dalam melakukan pekerjaan, bukan hanya memerintah, tetapi juga mendengarkan, menyediakan dan melayani, sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan penuh ketenangan dan kedamaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., Baliartati, B. O., & Fauzan, M. F. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18(1), 130-135.
- Agustini, C. R., Rismansyah, R., & Hendri, E. (2023). 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)*, 16(1), 19-26.
- Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat Pt (persero) Perusahaan Listrik Negara. *eProceedings of Management*, 7(3).
- Andhika, A., Septia, F., & Ramadhayani, R. (2023). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OKI PULP & PAPER MILLS DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(1), 18-21.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd'S Inn Bali Di Seminyak. *Values*, 3(1), 151-159.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, 6(2), 101-112.
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 615-623.
- Azzahrah, A., Noviekayati, I. G. A. A., & Rina, A. P. (2022). Peran internal locus of control pada kematangan karir mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 249-257.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Baharuddin, B., Hanafi, M. A. N., & Nurjaya, M. (2024). Pengaruh Insentif Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah. *Journal of Economics, Management, Accounting and Computer Applications*, 1(1), 1-5.

- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61-77.
- Botha, E. (2018). Features of Tourism-Related businesses and trends in tourism and travel markets. In *The Emerald Handbook of Entrepreneurship in Tourism, Travel and Hospitality: Skills for Successful Ventures* (pp. 35-51). Emerald Publishing Limited.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-44.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 342-353.
- Darmawan, A., Sepriani, A., Bagis, F., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Faktor Demografi, Locus Of Control, Literasi Keuangan, dan Inklusi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan UMKM. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 170-180.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Deliana, M. (2023). Self-Efficacy as A Factor of Entrepreneurial Intention. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2573-2580.
- Deris, L., & Saori, S. (2024). Pengaruh Locus Of Control Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cibadak. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10366-10380.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99-108.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Gunawan, F. M., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023, January). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Ansori Jaya Cikarang Selatan. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 1, pp. 279-284).
- Hakim, C., & Komarudin, K. (2020). SELF EFFICACY LOCUS OF CONTROL DAN KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA KEPADA KINERJA (Studi Kasus Pengusaha UMKM di Kecamatan Darmaraja, Sumedang Barat-Indonesia). *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 14(1), 52-57.

- Harmen, H., & Indriani, R. (2024). Analisis Pengaruh Locus of Control, Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 9(1), 24-39.
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Mahendra, D. (2020). PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUTANSI MEMEDIASI BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, PENGENDALIAN INTERN PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN. *Advance*, 7(1), 76-85.
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1319-1333.
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1319-1333.
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32-44.
- Kharismasyah, A. Y., Hartikasari, A. I., Rakhmawati, F., Fathurrohman, Y. E., & Antika, R. F. (2023). Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Disiplin Kerja Sebagai Antecedent dalam Konsekuensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics, Social, and Humanities*, 1(1).
- Lisapaly, D. C. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 63-72.
- Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 84-99.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Saâ, F. (2021). Pengaruh locus of control, organizational commitment, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai di era kebiasaan baru (Studi pada pegawai perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis*, 5(1), 115-125.
- Ningsih, M. R., & Musoli, M. (2023). Pengaruh Internal Locus of Control Dan Dukungan Sosial Terhadap Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Journal of Society Bridge*, 1(2), 14-22.
- Novindra, A., & Sary, F. P. The Effect of Employee Engagement and Physical Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Main Distribution Unit.

- NOVITASARI, N., & Yoga, I. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Nuraliza, A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 741-748.
- Nuraliza, A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 741-748.
- Nurdini, A., & Firmansyah, Y. (2022). Apa Dampak Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sarana Karya Bandung. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(1), 477-494.
- 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).
- Renaldy, A., & Sitio, V. S. (2021). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI LINE MAINTENANCEPT. BATAM AERO TEKNIK JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103-112.
- Rezeki, F. (2023). Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-Life Balance to Intention to Stay in Millennial Generation in Automotive Company. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 476-482.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saikia, J., & Begum, A. M. (2022). Locus of Control and Adolescents' Aggression. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 40(11), 197-202.
- Saimin, S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17838-17844.
- Sakthi, S., & Akila, B. (2022). Impacts of emotional competencies on employees performance at workplace with special reference to it sector. *International Journal of Health Sciences*, (III), 10186-10196.

- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- Sarol, N. A., & Rosario, F. S. Effects of Global Leadership Style on Employee Work Engagement among Sector of Tourist Attractions: Followership Styles as Mediator and Perceived Organizational Support as Moderator.
- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, dan Self Esteem Terhadap Kinerja dalam Kondisi Fairness. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 96-104.
- Siregar, E., & Anggina, N. (2020). Pengaruh kepribadian, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Sunanto, E., Suwandi, S., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, Remunerasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organization Citizenship Behaviour. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 629-648.
- Tfaily, R. A. (2018). The peculiarities of human resources in the tourism Industry. *Business Excellence and Management*, 8(2), 31-41.
- Toruan, V. S. L., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Employee Relations dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai, Sumatera Utara. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 185-194.
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan bank aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214-234.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.
- Usendok, I. G. (2022). Organizational conflict and employee job performance: a case study of Akwa Ibom state university. *European Journal of Business and Innovation Research*, 10(3), 10-25.

- Widyaningrum, D. A., & Frendika, R. (2023, January). Pengaruh Self-Esteem terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 1, pp. 219-225).
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132-138.
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 375-384.
- Zhang, M., Tong, R., & Xia, X. (2023). A Tourist Attractions Recommendation Model Based on Sequence Interest Extraction and Location Information Fusion. *AATCC Journal of Research*, 24723444231172228.