

## **Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Muara Tirta Gorontalo**

**Marshanda Suparman<sup>1</sup>, Idris Yanto Niode<sup>2</sup>, Endi Rahman<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Gorontalo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 orang yang terdiri atas 108 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini yakni primer. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan seorang karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. (2) *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan karyawan bahwa hasil pekerjaannya dipengaruhi oleh tindakan dan usahanya sendiri, maka semakin baik pula kinerja karyawan. (3) *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 65,40%. Hasil ini bermakna bahwa apabila *Self Efficacy* dan *Locus of Control* semakin baik maka akan memberikan manfaat positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Sisanya sebesar 34,60% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, kepemimpinan atasan, budaya organisasi, kompetensi atau keahlian karyawan, sistem penghargaan dan kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, pengembangan karier, tingkat kesejahteraan, beban kerja, dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** PDAM; Kinerja; *Self Efficacy*; *Locus of Control*

### **Abstract**

*The study aimed to determine the influence of self-efficacy and locus of control on employee performance at the Gorontalo City Water Utility (PDAM). The study involved 108 employees as the sample. The data used in this study consisted of primary data, which were collected through questionnaires. In the meantime, the data analysis employed a multiple linear regression model.*

*The study findings indicated that (1) Self-Efficacy influenced employee performance at the Gorontalo City Water Utility (PDAM) positively and significantly. A positive coefficient indicated that the higher an employee's confidence in their ability to complete tasks or deal with work challenges, the better their performance. (2) Locus of Control also influenced employee performance at the Gorontalo City Water Utility (PDAM) positively and significantly. The positive coefficient indicated that the stronger an employee's confidence that their work results are influenced by their own actions and efforts, the better their performance. (3) Self-efficacy and Locus of Control simultaneously influenced employee performance at the Gorontalo City Water Utility (PDAM) significantly, with a coefficient of determination of 65.40%. This result indicated that improved Self-Efficacy and Locus of Control will positively influence employee performance at the Water Utility (PDAM). Meanwhile, the remaining 34.60% can be influenced by other variables not examined in this study, such as work motivation, superior leadership, organizational culture, employee competence of expertise, reward and compensation system, work environment, organizational communication, career development, welfare level, workload, and job satisfaction.*

**Keywords:** PDAM; Performance; Self-Efficacy; Locus of Control

Copyright (c) 2025 Marshanda Suparman

✉ Corresponding author :

Email Address : marshandasuparman05@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan, salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Self Efficacy merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu self efficacy adalah salah satu karakter atau sikap karyawan yang sangat dibutuhkan. Self efficacy dibutuhkan agar karyawan mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Salah satu yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah self efficacy. Berdasarkan penelitian Ali dan Wardoyo, (2021) self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Khaerana, (2020) yang menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain selain self efficacy, sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah locus of control. Locus of control adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian Ary dan Sriathi, (2019) baik external locus of control maupun internal locus of control sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Yusnaena dan Salmi Hayati, (2018) bahwa locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Locus of control sendiri terdiri dari locus of control internal dan locus of control external. Locus of control internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bisa berhasil. Sementara locus of control external memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

Seseorang dengan self efficacy yang tinggi tentunya akan meningkatkan kepercayaan dirinya sehingga mampu meningkatkan kinerja untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan bersama, sama halnya dengan locus of control yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui keyakinan dirinya. Self efficacy dan locus of control

merupakan aspek dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana usaha seseorang, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap output kinerja yang ditampilkan saat bekerja. Kedua hal ini tentunya dipengaruhi persepsi seseorang terkait kebermanfaatan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka dari itu perlunya penanaman dan peningkatan pengetahuan terkait tujuan dan capaian perusahaan sehingga dapat mewujudkan pekerja yang memiliki self efficacy dan locus of control yang tinggi guna mendukung kinerja yang baik.

### **Kinerja Karyawan**

Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja dapat disebut sebagai prestasi kerja yang sebenarnya atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut (Arif et al., 2019).

Menurut Jufrizen & Intan (2021) kinerja karyawan merupakan suatu cara untuk mengetahui dan menentukan perkembangan suatu perusahaan, dan kinerja merupakan ukuran kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Sutrisno, (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan dari suatu organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggota dalam organisasi tersebut.

Menurut Desler, (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang dapat dinilai dengan mengevaluasi kinerja dari karyawan selama masa kerjanya kemudian ditinjau menggunakan standar kinerja dari karyawan tersebut. Pendapat lain dari Saripuddin dan Handayani, (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil gabungan dari prestasi karyawan dengan perilaku karyawan dari harapan organisasi dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari organisasi.

Selain itu kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam rentang waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai macam kemungkinan salah satunya adalah standar yang merupakan sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama oleh organisasi (Khaerana, 2020).

Sedangkan menurut Afandi & Bahri (2020) kinerja merupakan perilaku aktual yang dapat dilihat setiap orang sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah instansi dalam upaya mencapai tujuan.

Sehingga berdasarkan pendapat para ahli diatas, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku dan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angreni, (2015), Widyawati dan Karwini (2018), dan Karim (2013), yang meneliti terkait hubungan efikasi diri dan locus of control terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan pengaruh yang positif antara self efficacy dan locus of control dengan kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari, (2017) bahwa faktor self efficacy tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Self Efficacy**

Self Efficacy menurut Widyawati dan Karwini (2018) adalah suatu keyakinan dalam diri individu untuk menghadapi serta menyelesaikan masalah atau hambatan yang ada dan dapat menentukan tindakan yang akan dilakukannya untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga seseorang dapat mengatasi dan menghadapi masalah yang ada sesuai dengan kemampuan, tindakan, dan tujuan yang diharapkan. Sementara menurut Shofiah dan Raudatussalamah, (2014) self efficacy atau efikasi diri yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya

memiliki sedikit keragu-raguan. Hal ini karena self efficacy itu sendiri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian seseorang dengan self efficacy tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya. Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Berdasarkan pengertian ahli diatas, self efficacy dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menguasai situasi tertentu dengan hasil yang baik. Self efficacy awalnya muncul karena adanya kemampuan pada diri seseorang dan kinerja yang telah dicapainya selama ini.

Indikator self efficacy menurut Diawati et al., (2019) adalah sebagai berikut : 1) Besaran (Magnitude) Dari keyakinan-sendiri self efficacy berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinansendiri self efficacy dengan suatu besaran yang tinggi, akan melihat dirinya sendiri mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit, sedang mereka mempunyai suatu besaran yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku. 2) Kekuatan (Strength) Dari keyakinan-sendiri self efficacy berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan yang akan dilakukan. Kekuatan keyakinan- sendiri self efficacy juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin. Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan- sendiri self efficacy akan lebih mudah frustasi karena adanya halangan- halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsikemampuannya yang menurun. Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-sendiri self efficacy tidak akan gentar dengan permasalahan-permasalahan sulit dan akan mempertahankan keyakinan- dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi. 3) Generalisabilitas (Generalizability) Dari keyakinan-sendiri self efficacy menunjukkan seberapa jauh persepsi dari keyakinan-sendiri self efficacy terbatas pada situasi tertentu. Beberapa individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri self efficacy yang rendah. Sebaliknya, individual-individual yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi- situasi apapun dan dapat melakukan perilaku- perilaku yang berbedabeda. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri yang tinggi.

### **Locus of Control**

Locus of control adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri (Tirtayasa et al., 2021).

Locus of control sendiri terdiri dari locus of control internal dan locus of control external. Locus of control internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bias berhasil. Sementara locus of control external memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

Berdasarkan Marwan et al., (2018) pada pengulangannya bahwa locus of control internal lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara locus of control

external kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri.

Maka kesimpulan dari locus of control merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendai dirinya atau kendali diluar dirinya.

Dalam penelitian Wicaksono, (2018) Locus of control dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama adalah keluarga. Di dalam keluarga terjadi suatu interaksi antara anak dan orang tua termasuk dalam penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan kepada anaknya. Apabila tingkah laku anak mendapatkan respon, maka anak akan merasakan sesuatu di dalam lingkungannya. Dengan demikian, tingkah laku tersebut dapat menimbulkan motif yang dipelajari. Hal tersebut merupakan langkah terbentuknya locus of control internal. Sebaliknya jika tingkah laku yang dilakukan tidak mendapatkan reaksi, maka anak akan merasa bahwa perilakunya tidak mempunyai akibat apapun.

Menurut Phares (1984) dalam penelitian Nungroho et al., (2015) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi locus of control yaitu : faktor keluarga/orang tua (family antecedents), faktor consistency of experience, dan faktor social (social antecedents).

## METODOLOGI

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut Zulfikar, (2016) penelitian assosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PDAM Kota Gorontalo yang berjumlah 138 orang yang tercatat sebagai karyawan tetap. Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden dan semua populasi adalah karyawan tetap.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Sehingga sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 138 orang.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara struktural berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan metode survei tertutup, di mana kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan pada periode Januari hingga Desember 2025. Proses pengumpulan dilakukan secara sistematis dengan pendekatan formal, dibantu oleh tim internal organisasi untuk memfasilitasi distribusi dan pengembalian kuesioner secara efisien.

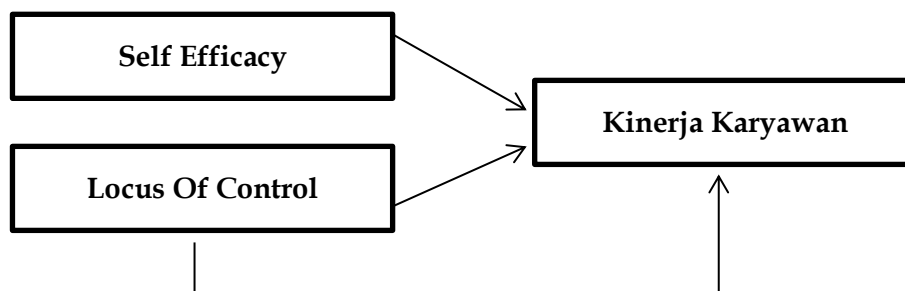
## Data Analysis

Data yang terkumpul dari seluruh responden kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21.

Sebelum dilakukan analisis utama, data terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (melalui nilai VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (dengan metode scatterplot dan uji Glejser). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat dalam penerapan analisis regresi linier berganda secara parametrik (Ghozali, 2018).

Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial dilakukan melalui uji-t untuk mengetahui signifikansi kontribusi masing-masing variabel independen, sedangkan uji simultan dilakukan melalui uji-F guna melihat pengaruh kolektif semua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi total dari semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Interpretasi hasil dilakukan tidak hanya berdasarkan signifikansi statistik, tetapi juga melalui pembacaan kontekstual terhadap realitas organisasi yang diamati. Pendekatan metodologis dalam penelitian ini dirancang agar dapat direplikasi secara konsisten di konteks organisasi publik lainnya yang menghadapi permasalahan serupa, khususnya yang terkait dengan dinamika perilaku kerja karyawan.

**Gambar 1. Model Penelitian**



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur konstruk yang dituju, dilakukan uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel Self Efficacy (X1) dan Locus Of Control (X2), serta Kinerja Karyawan (Y). Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Corrected Item-Total Correlation dengan membandingkan nilai korelasi tiap item terhadap nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen ini valid secara statistik dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Setelah uji validitas dilakukan, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas guna mengukur konsistensi internal antar butir pernyataan dalam instrumen. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai alpha di atas batas minimum 0,6.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930, Self Efficacy (X1) memiliki nilai 0,920, Locus Of Control (X2) memiliki nilai 0,927. Mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku pada kategori sangat baik dan reliabel.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas membuktikan bahwa semua instrumen pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi standar kelayakan statistik, baik dalam hal ketepatan pengukuran maupun konsistensi antar item. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam mengukur Self Efficacy dan Locus Of Control serta Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini

memperkuat dasar bagi pelaksanaan analisis kuantitatif lebih lanjut serta menjamin bahwa simpulan yang dihasilkan berasal dari data yang sah dan terpercaya.

### Uji Normalitas

**Tabel 1.** Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	3.62962558
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		1.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil pengujian normalitas data (Kolomogorov Smirnov) yang ditemukan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 1,526 lebih kecil dari standar 1,96 dan nilai signifikansi galat (residual) lebih besar dari nilai alpha 0,01 ( $0,019 > 0,01$ ) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian mengikuti distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolienaritas

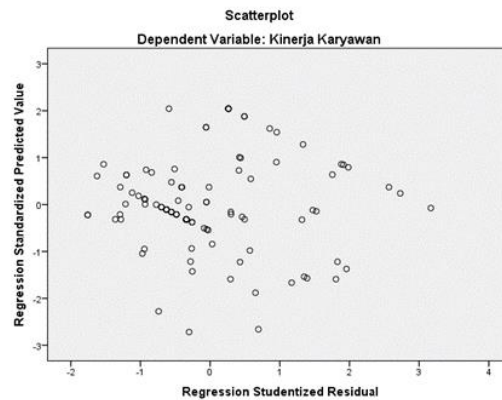
Variabel	VIF	Kesimpulan
Self Efficacy	1,227	Non Multikolinearitas
Locus of Control	1,227	Non Multikolinearitas
Variabel	VIF	Kesimpulan

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Self Efficacy yakni sebesar 1,227 dan untuk variabel Locus of Control sebesar 1,227. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih rendah dari nilai ketentuan (angka 10). Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sehingga data memenuhi uji multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memperkuat hasil tersebut, maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas dengan metode uji Glejser. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode glejser disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas *Glejser*

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.596	2	.298	.057	.945 <sup>b</sup>
	Residual	548.080	105	5.220		
	Total	548.677	107			

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau Probability Value (P-Value) sebesar 0,945. Nilai signifikansi pengujian yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 0,05. Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis Parsial

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	P-Value	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
0	(Constant)	2.591	0.011		
1	Self Efficacy	11.391	0.000	1,983	Signifikan
2	Locus of Control	2.580	0.011	1,983	Signifikan

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

#### 1. Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Self Efficacy diperoleh sebesar 11,391 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signfikansi 1% dan derajat bebas n-k-1 atau 108-2-1=105 sebesar 1,983. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (11,391>1,983). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum



(PDAM) Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan seorang karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

## 2. Pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Locus of Control diperoleh sebesar 2,580 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 1% dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $108-2-1=105$  sebesar 1,983. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel ( $2,580 > 1,983$ ). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan karyawan bahwa hasil pekerjaannya dipengaruhi oleh tindakan dan usahanya sendiri, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

## Uji Hipotesis Simultan

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2663.255	2	1331.628	99.189	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1409.637	105	13.425		
	Total	4072.892	107			

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai Fhitung penelitian ini sebesar 99,189 Sementara itu nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 1% dan  $df_1$  sebesar  $k = 2$  dan  $df_2$  sebesar  $N-k-1=108-2-1=105$  adalah sebesar 4,813. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar Ftabel sehingga Self Efficacy dan Locus of Control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Hasil ini bermakna bahwa apabila Self Efficacy dan Locus of Control semakin baik maka akan memberikan manfaat positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 6.** Koefisien Diterminasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809a	.654	.647	3.66403

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai R Square, sebesar 0,654. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 65,40% variabilitas kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh Self Efficacy dan Locus of Control, sedangkan sisanya sebesar 34,60% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, kepemimpinan atasan, budaya organisasi, kompetensi atau keahlian karyawan, sistem penghargaan dan kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, pengembangan karier, tingkat kesejahteraan, beban kerja, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien parsial. Hasil pengujian untuk koefisien determinasi parsial dijabarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 7.** Koefesien Diterminasi Parsial

		<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Self Efficacy</b>	<b>Locus of Control</b>
<b>Pearson Correlation</b>	Kinerja Karyawan	1.000	.795	.476
	Self Efficacy	.795	1.000	.430
	Locus of Control	.476	.430	1.000
<b>Sig. (1-tailed)</b>	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Self Efficacy	.000	.	.000
	Locus of Control	.000	.000	.
<b>N</b>	Kinerja Karyawan	108	108	108
	Self Efficacy	108	108	108
	Locus of Control	108	108	108

Sumber: data SPSS 21 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat dijelaskan untuk pengaruh dari masing-masing variabel berikut ini:

1) Self Efficacy

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,795 dan nilai koefisien terstandar regresi sebesar 0,724. Sehingga nilai koefisien determinasi yang hasilnya sebesar 0,576. Sehingga sebesar 57,60% kemampuan dari variabel Self Efficacy dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

2) Locus of Control

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,476 dan nilai koefisien terstandar regresi sebesar 0,164. Sehingga nilai koefisien determinasi yang hasilnya sebesar 0,078. Sehingga sebesar 7,80% kemampuan dari variabel Locus of Control dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

### **Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo**

Berdasarkan responden menurut jenis kelamin menunjukkan dominasi laki-laki, dengan jumlah laki-laki mencapai tujuh puluh dua orang dan perempuan sebanyak tiga puluh enam orang, sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kerja PDAM lebih banyak diisi oleh pria dibandingkan wanita. Dari sisi usia, mayoritas berada pada kelompok usia produktif, yakni rentang dua puluh satu hingga empat puluh tahun dengan jumlah delapan puluh delapan orang, diikuti kelompok usia paruh baya empat puluh satu hingga lima puluh tahun sebanyak sembilan belas orang, serta hanya satu orang yang telah melampaui usia tersebut; kondisi ini mengindikasikan sumber daya manusia yang relatif prima dan berpotensi memiliki semangat kerja tinggi. Ditinjau dari pendidikan terakhir, lulusan strata satu merupakan kelompok terbesar dengan lima puluh enam orang, disusul lulusan sekolah menengah atas sebanyak dua puluh enam orang, lulusan diploma tiga berjumlah dua puluh tiga orang, dan lulusan magister sebanyak tiga orang; struktur pendidikan ini mendukung kemampuan berpikir kritis serta kepercayaan diri dalam pemecahan tugas-tugas teknis dan administratif. Dari aspek masa kerja, paling banyak karyawan telah mengabdikan antara dua hingga lima tahun dengan jumlah enam puluh tujuh orang, kemudian masa kerja lima hingga sepuluh tahun sebanyak delapan belas orang, masa kerja lebih dari sepuluh tahun berjumlah sembilan belas orang, dan yang masih di bawah dua tahun hanya empat orang; pola pengalaman ini menunjukkan mayoritas karyawan telah memahami prosedur dan sistem kerja PDAM, sehingga berkontribusi pada pembentukan self-efficacy yang baik di lingkungan organisasi. Distribusi masa kerja ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah cukup mengenal prosedur dan sistem kerja di PDAM, sehingga berkontribusi pada terbentuknya self-efficacy yang baik. Secara keseluruhan, data tersebut menggambarkan bahwa karyawan PDAM memiliki keyakinan diri yang cukup

baik dalam melaksanakan tugas, memecahkan masalah, serta menghadapi tantangan pekerjaan, namun pengembangan kompetensi tetap diperlukan agar self-efficacy meningkat ke tingkat yang lebih optimal. Temuan mengenai self-efficacy karyawan sejalan dengan rumusan Widyawati dan Karwini (2018) yang mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan individu dalam menghadapi hambatan, menentukan tindakan, dan menguasai situasi sesuai kemampuan serta tujuan yang diharapkan; penjelasan ini diperkuat oleh Shofiah dan Raudatussalamah (2014) yang menandai self-efficacy tinggi dengan ketekunan dan minim keraguan, serta oleh Feist dan Feist (2010) yang memandangnya sebagai keyakinan akan kemampuan mengendalikan fungsi diri dan kejadian di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo berada pada kriteria yang cukup baik, yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keyakinan diri yang memadai terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat self efficacy yang cukup baik ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu menghadapi tantangan pekerjaan, berani mengambil inisiatif, serta percaya bahwa mereka dapat mengendalikan hasil kerja melalui usaha dan kompetensi pribadi. Hal ini juga mencerminkan adanya kesadaran individu terhadap potensi yang dimiliki serta dorongan internal untuk terus meningkatkan kinerja, meskipun masih terdapat ruang untuk pengembangan lebih lanjut.

Dalam konteks organisasi seperti PDAM, self efficacy yang cukup baik berkontribusi positif terhadap efektivitas operasional, khususnya dalam pelayanan publik yang membutuhkan ketelitian, tanggung jawab, dan ketangguhan mental. Oleh karena itu, mempertahankan dan meningkatkan self efficacy karyawan merupakan langkah strategis dalam mendorong produktivitas kerja yang berkelanjutan serta menciptakan budaya kerja yang adaptif dan kompetitif di lingkungan PDAM Kota Gorontalo.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo sehingga sejalan dan mendukung teori dari Widowati dan Luhglatno (2025) menunjukkan bahwa efikasi diri dan pelatihan intensif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dengan peran moderasi keterampilan turut memperkuat pengaruh tersebut terhadap hasil kerja karyawan. Self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Self-efficacy tidak hanya membentuk persepsi diri atas kemampuan, tetapi juga mendorong keberanian untuk mengambil inisiatif, menghadapi tantangan, serta bertahan dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, bersikap lebih gigih, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan. Hal ini memperkuat kontribusi positif terhadap output kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Self-efficacy juga memainkan peran penting dalam pembentukan perilaku kerja yang proaktif dan tanggung jawab individu terhadap penyelesaian tugas. Karyawan dengan efikasi diri tinggi menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih kuat, lebih mampu mengatur emosi dalam tekanan, serta memiliki ketahanan dalam mencapai hasil yang diharapkan meski dalam lingkungan kerja yang dinamis. Tidak hanya itu, individu dengan self-efficacy yang baik lebih terbuka terhadap perubahan organisasi dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan baru. Hal ini diungkapkan oleh Widyawaty et al., (2025) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa efikasi diri berperan penting dalam mendorong kinerja melalui peningkatan perilaku organisasi yang positif seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), kepercayaan organisasi, dan dukungan sosial dalam pekerjaan

### **Pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo**

Berdasarkan pengolahan kuesioner terhadap seratus delapan karyawan PDAM, tingkat locus of control tergolong baik, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan

meyakini hasil kerja ditentukan oleh upaya, kedisiplinan, dan tanggung jawab pribadi, bukan semata-mata faktor eksternal; komposisi responden menunjukkan dominasi laki-laki dengan jumlah tujuh puluh dua orang dibandingkan perempuan sebanyak tiga puluh enam orang, yang selaras dengan kecenderungan kendali diri yang kuat dalam lingkungan kerja; dari sisi usia, mayoritas berada pada kelompok usia produktif yakni dua puluh satu hingga empat puluh tahun dengan jumlah delapan puluh delapan orang, diikuti kelompok usia empat puluh satu hingga lima puluh tahun sebanyak sembilan belas orang, serta hanya satu orang yang berusia di atas lima puluh tahun, mencerminkan kematangan psikologis dalam pengambilan keputusan; ditinjau dari pendidikan terakhir, lulusan strata satu merupakan kelompok terbesar sebanyak lima puluh enam orang, disusul lulusan sekolah menengah atas sebanyak dua puluh enam orang, lulusan diploma tiga sebanyak dua puluh tiga orang, dan lulusan magister sebanyak tiga orang, yang mendukung pola pikir rasional dan kecenderungan kendali diri internal; dari aspek masa kerja, paling banyak memiliki pengalaman antara dua hingga lima tahun sebanyak enam puluh tujuh orang, disusul masa kerja lima hingga sepuluh tahun sebanyak delapan belas orang, masa kerja lebih dari sepuluh tahun sebanyak sembilan belas orang, serta yang kurang dari dua tahun sebanyak empat orang, sehingga mayoritas telah memahami prosedur dan sistem kerja PDAM yang berkontribusi pada penguatan locus of control di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo berada pada kriteria yang baik, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki keyakinan bahwa hasil dari pekerjaan dan keberhasilan karier mereka lebih banyak ditentukan oleh faktor internal, seperti usaha pribadi, kemampuan, dan tanggung jawab individu, daripada semata-mata bergantung pada nasib atau faktor eksternal lainnya. Temuan mengenai locus of control karyawan sejalan dengan Tirtayasa et al., (2021) yang mendefinisikan locus of control sebagai keyakinan bahwa peristiwa yang memengaruhi diri merupakan konsekuensi dari keputusan dan perbuatan pribadi, dengan orientasi internal ditandai kemauan bekerja keras, inisiatif, upaya mencari pemecahan masalah, berpikir efektif, dan keyakinan bahwa keberhasilan menuntut usaha; sebaliknya orientasi eksternal lebih menekankan peran faktor luar seperti keberuntungan atau kesulitan tugas. Selain itu, penjelasan ini dapat diperkuat oleh Oktavia dan Suryoko (2017) yang menegaskan bahwa karyawan dengan kendali internal cenderung meyakini hasil dapat dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, dan usaha sendiri, sehingga relevan dengan profil responden yang memahami prosedur kerja serta menunjukkan disiplin proses di lingkungan PDAM. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM cenderung memiliki sikap proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih termotivasi untuk mengambil kontrol atas situasi kerja mereka. Karyawan dengan internal locus of control yang dominan biasanya memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi, mampu menyusun strategi untuk menyelesaikan masalah secara mandiri, serta lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi ini sangat positif bagi organisasi, karena dapat mendorong terciptanya kinerja yang optimal, budaya kerja yang bertanggung jawab, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, tingkat locus of control yang baik ini menjadi salah satu indikator penting dalam memperkuat fondasi kinerja karyawan yang berkelanjutan dan kompetitif di lingkungan PDAM Kota Gorontalo.

Hasil analisis regresi hipotesis kedua menunjukan bahwa Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan karyawan bahwa hasil pekerjaannya dipengaruhi oleh tindakan dan usahanya sendiri, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Operasional PDAM yang sangat menuntut ketepatan, ketanggapan terhadap gangguan teknis, serta kualitas layanan kepada masyarakat, karyawan dengan internal locus of control cenderung lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian hasil. Mereka percaya bahwa kesuksesan atau kegagalan pekerjaan sangat bergantung pada upaya dan keputusan yang mereka ambil, bukan pada nasib atau kondisi eksternal semata. Keyakinan ini mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, lebih terorganisir,

serta menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan PDAM.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Locus of Control terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo sejalan dan mendukung teori dari Suherman dan Gliserlda (2025), locus of control ditemukan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam mengurangi tingkat burnout dan meningkatkan produktivitas melalui persepsi kontrol yang lebih kuat terhadap hasil kerja. Locus of control (LOC) merupakan salah satu variabel psikologis penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa kesuksesan atau kegagalan bergantung pada usaha pribadi, bukan pada faktor eksternal. Kepercayaan ini mendorong perilaku kerja yang proaktif, bertanggung jawab, dan lebih berorientasi pada hasil. Sebaliknya, karyawan dengan locus of control eksternal cenderung menyalahkan lingkungan atas kegagalan dan kurang termotivasi untuk memperbaiki kinerja.

Locus of control internal mendorong karyawan untuk menjadi lebih adaptif dan resilien terhadap perubahan di tempat kerja. Dalam situasi kerja yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan dengan keyakinan terhadap kontrol pribadi menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta inisiatif dalam menyelesaikan tantangan. Hal ini berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih unggul, karena karyawan tersebut tidak menunggu instruksi semata, melainkan aktif mencari solusi atas hambatan yang muncul. Penelitian oleh Subagiono dan Zakiyyah (2025) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa locus of control secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan struktural melalui variabel perantara Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mencerminkan kontribusi ekstra karyawan dalam menjalankan tugas organisasi secara efektif dan sukarela.

### **Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo**

Berdasarkan pengolahan kuesioner terhadap seratus delapan karyawan PDAM, kinerja karyawan tergolong sangat baik, yang menunjukkan bahwa mayoritas telah melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, mencapai target yang ditetapkan, serta bekerja sesuai prosedur organisasi; komposisi responden didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dengan jumlah tujuh puluh dua orang, sementara perempuan berjumlah tiga puluh enam orang, sehingga capaian kinerja banyak disumbang oleh karyawan laki-laki tanpa mengurangi kontribusi bermakna dari karyawan perempuan; dari sisi usia, kebanyakan berada pada kelompok usia produktif antara dua puluh satu hingga empat puluh tahun dengan jumlah delapan puluh delapan orang, disusul kelompok usia empat puluh satu hingga lima puluh tahun sebanyak sembilan belas orang, dan hanya satu orang yang berusia di atas lima puluh tahun, yang secara umum mendukung energi, motivasi, dan produktivitas kerja yang tinggi; ditinjau dari pendidikan terakhir, lulusan strata satu merupakan kelompok terbesar sebanyak lima puluh enam orang, diikuti lulusan sekolah menengah atas sebanyak dua puluh enam orang, lulusan diploma tiga sebanyak dua puluh tiga orang, dan lulusan magister sebanyak tiga orang, yang secara keseluruhan memperkuat kemampuan memahami prosedur, mengelola tugas, dan memecahkan masalah; dari aspek masa kerja, paling banyak memiliki pengalaman antara dua hingga lima tahun sebanyak enam puluh tujuh orang, kemudian masa kerja lima hingga sepuluh tahun sebanyak delapan belas orang, masa kerja lebih dari sepuluh tahun sebanyak sembilan belas orang, serta yang kurang dari dua tahun sebanyak empat orang, sehingga mayoritas telah akrab dengan sistem dan prosedur PDAM yang menopang capaian kinerja yang sangat baik. Temuan kinerja karyawan tersebut sejalan dengan definisi kinerja sebagai hasil atau prestasi kerja yang dicapai sesuai persyaratan tugas sebagaimana dijelaskan oleh Arif et al., (2019), Jufrizen dan Intan (2021), serta Sutrisno (2013), yang menekankan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab organisasi. Konsistensi ini juga tampak jika diacu pada indikator kinerja menurut Widyawati dan Karwini (2018) yang meliputi kuantitas hasil, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, di mana

profil usia produktif, pendidikan strata satu, dan masa kerja beberapa tahun mendukung pemenuhan indikator-indikator tersebut. Selain itu, telaah faktor kinerja dalam dokumen menempatkan kemampuan, kompetensi, motivasi, komitmen, dan dukungan sistem-prosedur sebagai penopang capaian kinerja, sehingga konteks organisasi PDAM yang telah dipahami mayoritas karyawan menjadi lingkungan yang kondusif bagi kinerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo terletak pada kriteria yang cukup baik, yang mencerminkan bahwa secara umum karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat produktivitas yang relatif stabil, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menunjukkan sikap profesional dalam pelayanan. Kinerja yang cukup baik ini juga mencerminkan adanya pemahaman yang cukup terhadap prosedur kerja, tanggung jawab posisi, serta kesadaran untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, kriteria "cukup baik" juga mengindikasikan bahwa masih terdapat potensi yang belum sepenuhnya dimaksimalkan, baik dari sisi efektivitas kerja, efisiensi, maupun inovasi dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan, termasuk pelatihan, penguatan motivasi, serta pengembangan budaya kerja yang adaptif. Upaya ini penting untuk mendorong peningkatan kinerja dari level cukup baik menjadi sangat baik, demi menciptakan pelayanan yang prima dan profesional di lingkungan PDAM Kota Gorontalo.

Tingkat kinerja yang masuk dalam kategori cukup baik merupakan fondasi yang menjanjikan, namun belum cukup untuk menghadirkan pelayanan publik yang prima. Agar PDAM Kota Gorontalo dapat meningkatkan capaian ini ke tingkat "sangat baik," diperlukan langkah strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Strategi yang dapat diterapkan antara lain ialah penguatan budaya kerja kolaboratif, pelatihan teknis dan manajerial secara berkala, serta pemberian penghargaan berbasis pencapaian kinerja. Dengan adanya pengembangan kapasitas secara berkelanjutan, karyawan akan lebih termotivasi, efisien dalam bertindak, serta memiliki kejelasan peran dalam struktur organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja berbasis data juga perlu diterapkan secara konsisten untuk mengidentifikasi titik lemah sekaligus menetapkan langkah korektif. Transformasi kinerja akan berdampak langsung pada kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan daerah, serta efektivitas pelayanan air bersih kepada masyarakat.

Hasil pengujian simultan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Self Efficacy dan Locus of Control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 65,40%. Hasil ini bermakna bahwa apabila Self Efficacy dan Locus of Control semakin baik maka akan memberikan manfaat positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Sisanya sebesar 34,60% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, kepemimpinan atasan, budaya organisasi, kompetensi atau keahlian karyawan, sistem penghargaan dan kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, pengembangan karier, tingkat kesejahteraan, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo sejalan dan mendukung teori dari Zacharias dan Talaohu (2024) bahwa dimensi konsep diri (self-concept), termasuk self-efficacy, serta locus of control secara bersama-sama memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga pentingnya pengembangan psikologis karyawan sebagai strategi manajerial dalam memperkuat performa organisasi. Keterkaitan antara self-efficacy dan locus of control juga terbukti memperkuat komitmen kerja serta mendorong perilaku organisasi yang positif seperti loyalitas dan kolaborasi. Ketika karyawan yakin terhadap kemampuannya (self-efficacy) dan meyakini bahwa keberhasilan bergantung pada usaha pribadi (locus of control internal), maka motivasi kerja akan meningkat secara alami.

Self-efficacy meningkatkan kepercayaan diri individu untuk menyelesaikan tugas, sementara locus of control mengarahkan persepsi seseorang terhadap pengendalian atas keberhasilan kerja. Kombinasi keduanya menciptakan fondasi psikologis yang kokoh bagi karyawan untuk bertindak secara proaktif dan efisien. Individu dengan self-efficacy tinggi dan locus of control internal cenderung memiliki inisiatif, lebih bertanggung jawab, serta mampu mengatasi tekanan kerja dengan baik. Penelitian oleh Mahendra dan Andriani (2024) menunjukkan bahwa self-efficacy dan locus of control berpengaruh simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan PDAM Kota Gorontalo diharapkan terus membangun dan meningkatkan keyakinan diri (self efficacy) dalam menjalankan tugas, karena kepercayaan terhadap kemampuan sendiri terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja. Karyawan juga perlu menumbuhkan pemahaman bahwa keberhasilan kerja sangat bergantung pada usaha dan tindakan pribadi (locus of control internal), bukan semata pada faktor eksternal. Oleh karena itu, karyawan hendaknya lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan pengembangan diri yang konsisten, sikap percaya diri yang kuat, dan pemahaman bahwa mereka memegang kendali atas hasil kerja, maka kontribusi karyawan terhadap organisasi akan meningkat dan turut menciptakan budaya kerja yang produktif serta profesional di lingkungan PDAM Kota Gorontalo.
- 2) Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan self efficacy dan locus of control positif bagi para karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan rutin, pemberdayaan karyawan, serta sistem umpan balik yang mendorong kepercayaan diri dan tanggung jawab individu. Selain itu, perlu diterapkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan untuk memperkuat hubungan antara usaha pribadi dengan hasil kerja yang dicapai. Pimpinan juga sebaiknya memberikan dukungan psikologis dan mentoring agar karyawan merasa dihargai serta termotivasi untuk terus berkembang. Membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan individu akan menjadi investasi jangka panjang dalam peningkatan produktivitas dan kinerja.
- 3) Badan Pengawas diharapkan memperkuat peran pengawasan dengan tidak hanya berfokus pada hasil kinerja, tetapi juga pada proses pengembangan kapasitas karyawan. Perlu dipastikan bahwa manajemen telah menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan self efficacy dan locus of control, termasuk program pelatihan, evaluasi kinerja yang obyektif, dan pemberdayaan SDM. Badan Pengawas juga dapat merekomendasikan pengukuran periodik terhadap aspek psikologis karyawan untuk menilai efektivitas kebijakan tersebut. Pengawasan yang bersifat konstruktif dan berbasis data dapat membantu memastikan bahwa pengelolaan karyawan berjalan searah dengan tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas PDAM.
- 4) Pemerintah Kota Gorontalo selaku pemilik dan penanggung jawab PDAM perlu memberikan dukungan strategis dalam bentuk kebijakan dan anggaran yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan PDAM. Pemerintah dapat mendorong pelatihan berbasis peningkatan self efficacy dan internal locus of control, termasuk dukungan pada sistem insentif dan promosi berbasis kompetensi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja PDAM tidak hanya dari sisi keuangan dan pelayanan, tetapi juga dari aspek pengembangan SDM. Dengan memberikan perhatian khusus pada kualitas karyawan, pemerintah turut berperan dalam menciptakan pelayanan air bersih yang lebih baik dan profesional untuk masyarakat Kota Gorontalo.

- 5) Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Selain itu, metode penelitian dapat dikembangkan dengan pendekatan campuran (mix methods) agar mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika kerja di PDAM. Peneliti juga dapat membandingkan hasil penelitian antar daerah untuk mengetahui kesesuaian atau perbedaan pola hubungan variabel. Dengan memperkaya sudut pandang dan metode analisis, penelitian lanjutan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia di organisasi sektor publik.

## Referensi :

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235– 246.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Angraeni, A. F. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Makassar. Skripsi. FEB Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Angreni, A. F. (2015). Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja individual karyawan bank bri cabang sungguminasa. Skripsi Univesitas Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin, 1–68.
- Arianty, N., & Bahagia, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Usaha UKM Di Kecamatan Percut Sei Tuan. *EKONOMIKAWAN : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Ramayana Mal Bali ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Deseller, G. (2018). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*.
- Denovan, A., Dagnall, N., & Drinkwater, K. G. (2025). The relationship between illusory health beliefs, recommended health behaviours, and complementary and alternative medicine: An investigation across health locus of control. *Behavioral Sciences*, 15(5), 614. <https://doi.org/10.3390/bs15050614>
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 3(1), 1–9.
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fatmasari. (2017). Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 1(1), 1– 10.
- Faidah, A. N. (2025). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Usaha (Studi pada Usaha Mikro Kuliner di Banjarmasin Selatan). *JOMAB:*



- Journal of Management and Business, 1(1), 1-10.  
<https://jomab.org/index.php/JOMAB/article/view/4>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). Teori Kepribadian. Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). UNDIP.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 8(1), 1-9.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01), 34-53.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 1- 23. Juliandi, A., Manurung, S., & Nasution, M. I. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press.
- Karim, A. (2013). Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan, 04(01), 15-27.
- Khaerana, K. (2020a). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Ecoment Global, 5(1), 80-92. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Mardiyati, U., Ahmad, G. N., & Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2010. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 3(1), 1-17.
- Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Self- Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. Jurnal Manajemen Sinergi, 16(103), 2042.
- Mahendra, F., & Andriani, D. (2024). Pengaruh Insentif, Locus of Control, dan Efikasi Diri terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Candi Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Edunomika, 9(2), 137-149. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/14226>
- Nungroho, D. A., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS. Jurnal Wacana, 7(2), 1-14.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. dr. (2017). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers. Manajemen Dan Informatika, 5(3), 1-11.
- Purnomo, R., & Abdurrahman, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Performance: Bisnis & Akuntansi, 6(2), 94-106. <https://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/1621>
- Rezky, G., & Efendy, A. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor dinas pemuda dan olahraga. Jurnal Mirai Management, 7(1), 1-9. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/8646>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8(10), 420-429.

- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Jurnal E- Proceeding of Management*, 4(1), 335–345.
- Shiddiq, R. M. (2024). Pengaruh Locus of Control, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung*, 8(2), 95–106. Retrieved from <https://digilib.uinsgd.ac.id/97471/>
- Shofiah, V., & Raudatussalamah, R. (2014). Self- Efficacy dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(2), 214–229.
- Subagiono, Y., & Zakiyyah, A. M. (2025). The Influence of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance with OCB as an Intervening Variable (Case Study at The Jember District Transportation Office). *International Conference on Social Science and Humanities Proceedings*, 2(1), 85–94. <https://proceedings.antispublisher.org/index.php/icossh/article/view/64>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). ALFABETA, cv.
- Suherman, U. D., & Gliserlda, A. (2025). The Effect of Internal Locus of Control and Burnout Condition on Employee Performance of PT Bio Farma (Persero) Bandung. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 8(1), 44–54. <http://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/view/11168>
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Talaohu, R. H., & Zacharias, T. (2024). Self-concept Dimension and Locus of Control Dimension on Employee Performance. *Jurnal Sosial dan Sains (Sosains)*, 5(3), 116–127. <https://sosains.greenvest.co.id/index.php/sosains/article/view/1368>
- Tandi, A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 3(1), 1–12. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/595556941.pdf>
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021). Influence of Education of Entrepreneurship , Self Efficacy , Locus of Control and Entrepreneurs Characters of Enterprises (The Study Case Is All the Students of Private University in Medan). *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(2), 53–64.
- Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(2), 220–231. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/441>
- Wicaksono, D. (2018). Kontribusi Locus Of Control Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. 3(4), 1–50.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Widowati, M., & Luhglatno, L. (2025). Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Keragaman Keterampilan (Studi Kasus Pada Guru SLTA di Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 15(1), 25–32. <https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fokusemba/article/view/1330>
- Widyawaty, M. R., Setyadi, D., & Adhimursandi, D. (2025). BuildingOrganizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Support, Self-Efficacy, and Organizational Trust in Improving Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 9(4), 268–274. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2025/04/ZA25904268274.pdf>
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(3), 1-11.