

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LPD DESA ADAT KEROBOKAN**

Ni Kadek Ayu Dwi Apriyanti<sup>1\*</sup>  
I Putu Bagus Suthanaya<sup>2</sup>  
Ni Luh Komang Julyanti Paramita Sari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis dan Pariwisata Universitas Triatma Mulya

\*Corresponding author: [ayuapriyanthi34@gmail.com](mailto:ayuapriyanthi34@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Worker execution is the result accomplished by a individual concurring to appropriate guidelines inside a certain period of time so that representative execution can be made strides by representatives and carry out their obligations. Worker execution can be seen from the work comes about appeared by the worker. In an exertion to move forward representative execution, self-esteem, self-efficacy and locus of control are things that representatives must pay consideration to and execute. This inquire about points to decide the impact of self-esteem, self-efficacy and locus of control on representative execution at the Kerobokan Conventional Town Town Credit Institution (LPD). This investigate strategy utilized may be a quantitative strategy. The number of tests utilized was 70 representatives. The testing procedure utilized was soaked examining. The conclusion gotten is that self-esteem encompasses a positive effect on representative execution. Self-efficacy incorporates a positive impact on worker execution. Locus of control features a positive impact on representative execution. This implies that the way better self-esteem, self-efficacy and locus of control will be able to move forward representative execution.*

**Keywords:** *Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Employee Performance*

**I. PENDAHULUAN**

Bursa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai suatu Lembaga Keuangan Mikro (LKM) sehingga LPD didirikan khusus untuk kepentingan demi mensejahterakan masyarakat desa pakraman/adat, dalam kegiatannya hanya melayani masyarakat desa pakraman saja, LPD tidak melayani masyarakat diluar dari wilayah desa pakraman/adat tempat LPD tersebut beroperasi. Karena itu LPD dikatakan sebagai lembaga keuangan yang memiliki sifat khusus. LPD Desa Adat Kerobokan berdiri yang dilandasi atas dasar rasa tidak percaya masyarakat terhadap pengelola jasa keuangan desa dimana terjadinyapermasalahan pengelolaan KUD Kerobokan sampai bangkrut, banyak masyarakat yang mengalami kerugian pada sektor finansial (Suryanata, 2019). Oleh sebab itu pentingnya kinerja pegawai sangat dibutuhkan agar dapatmenjalankan tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja yang baik dapat tercermin dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh ketua

organisasi. Berikut disajikan pada Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2023.

**TABEL 1.**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Lpd Desa Adat Kerobokan Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Penilaian KPI Pegawai									
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Kurang Baik	%	Tidak Baik	%
Januari	70	54	77%	19	27%	0	0%	0	0%	0	0%
Februari	70	46	65%	26	37%	0	0%	2	2%	1	1%
Maret	70	58	83%	14	20%	0	0%	0	0%	0	0%
April	70	54	77%	15	21%	3	4%	0	0%	1	1%
Mei	70	54	77%	10	14%	5	6%	4	5%	0	0%
Juni	70	62	89%	9	12%	0	0%	0	0%	0	0%
Juli	70	60	85%	10	14%	0	0%	0	0%	2	2%
Agustus	70	62	89%	3	4%	5	6%	1	1%	0	0%
September	70	60	85%	12	17%	0	0%	1	1%	0	0%
Oktober	70	58	83%	8	11%	1	1%	5	6%	0	0%
November	70	58	83%	12	17%	1	1%	1	1%	0	0%
Desember	70	66	94%	0	0%	1	1%	2	2%	2	2%
<i>AVERAGE</i>			82%		16%		2%		2%		1%

Sumber: LPD Desa Adat Kerobokan Tahun (2023)

Rata-rata penilaian kinerja pegawai tahun 2023 masih sangat baik sebesar 82%. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seseorang pegawai yang profesional dan memiliki kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi, bermotivasi tinggi dan sebagainya (Oktaviani, 2021).

Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh beberapa faktor. Dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Yang menjadi pilihan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk dijadikan penelitian adalah topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem* dan topik motivasi dengan teori *self efficacy*.

*Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas yang spesifik (Hasan, 2020). *Self efficacy* muncul dalam diri seseorang secara bertahap bisa melalui pengalaman atau pun kemampuan kognitifnya, juga melalui proses interaksi sosial, serta keterampilan fisik yang lebih kompleks. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya (Anwari, 2022).

Selain *self esteem*, karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menampilkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri

inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantukaryawan lain yang kelebihan beban kerja.

*Locus of control* sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di hidup mereka (Hersita, 2021). *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti, terdapat fenomena *self esteem* pada LPD Desa Adat Kerobokan yaitu dapat dilihat beberapa pegawai yang kepercayaan dirinya masih kurang saat melaksanakan tugas pada perusahaan. Rasa percaya diri yang kurang tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan. Fenomena *self efficacy* dapat dilihat dari beberapa pegawai yang belum bisa mengoreksi dirinya sendiri terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya, sehingga hal-hal yang buruk tidak dapat segera diperbaiki karena pegawai tidak mengetahui dimana letak kesalahannya pada saat bertugas. Fenomena *locus of control* yaitu dapat dilihat dari beberapa pegawai tidak bisa mengontrol tugas dan kewajiban yang dilaksanakan pada perusahaan, sehingga beberapa pekerjaan menjadi tertunda, karena berada di luar kendali pegawai. Jika hal ini terus terjadi dan tidak dievaluasi tentunya akan mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah *self esteem* mempengaruhi terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kerobokan?
2. Apakah *self efficacy* mempengaruhi terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kerobokan?
3. Apakah *locus of control* mempengaruhi terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kerobokan?
4. Apakah *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* mempengaruhi terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kerobokan?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### *Self Efficacy*

Bagi (Luthans, 2021), efikasi diri adalah suatu proses yang muncul dari kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan sikap atau dorongan untuk mencapai tujuan atau motivasi. (Lunenburg, 2021) efikasi diri adalah rasa percaya diri yang dimiliki seseorang untuk mengalami dan memecahkan masalah yang dihadapinya dalam berbagai situasi dan mampu menentukan tindakan untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga orang tersebut dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

### *Locus Of Control*

Menurut (Chasanah, 2018) *locus of control* ialah keyakinan orang dalam mengendalikan peristiwa yang pengaruhi dirinya. Rahayuningsih (2016) melaporkan sebagian ukuran *locus of control* internal serta eksternal, ialah: suka

bekerja keras, mempunyai inisiatif yang besar, senantiasa berupaya buat menciptakan pemecahan permasalahan, senantiasa berupaya buat berfikir seefektif bisa jadi, senantiasa memiliki anggapan kalau usaha wajib dicoba bila mau sukses, gampang menyerah, kurang suka berupaya sebab mereka yakin kalau aspek luar lah yang mengendalikan, kurang mencari data, memiliki harapan kalau terdapat sedikit korelasi antara usaha serta kesuksesan, lebih gampang dipengaruhi serta bergantung pada petunjuk orang lain.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing ataupun tentang gimana seorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku cocok dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas (Robbins, 2017). Hamali (2016) melaporkan kalau kinerja ialah hasil pekerjaan yang memiliki ikatan kokoh dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta membagikan kontribusi pada ekonomi..

### **Hipotesis**

H1: *Self Esteem* mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan.

H2: *Self Efficacy* mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan.

H3: *Locus Of Control* mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan.

H4: *Self Esteem*, *Self Efficacy* serta *Locus Of Control* mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan

### **III. METODE PENELITIAN**

Studi ini merupakan studi deskriptif kuantitatif dengan metode deskriptif Adapun data yang dipergunakan pada studi ialah kualitatif serta kuantitatif. Teknik pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai LPD Desa Adat Kerobokan. Pada studi ini data sekunder diperoleh dari jurnal dan buku terkait dengan *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan kinerja pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, sampel pada studi ini ialah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang. Jadi pada studi ini, responden yang diambil sebagai sampel pada studi ini merupah keseluruhan pegawai LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2024 sebanyak 70 pegawai. Analisa deskriptif ialah analisis yang bertujuan untuk mengetahui deskriptif dalam studi. Analisis linier berganda dipergunakan dalam studi ini melalui perhitungan dengan mempergunakan program *Statisticalproduct For Social Science* (SPSS).

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Analisis**

Pengujian validitas menghasilkan jika setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel mempunyai angka  $> 0,30$  maupun signifikansi  $< 0,05$ , maka item

pertanyaan melalui kuisioner yang dipergunakan terbukti valid. Uji reliabilitas menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* rata-rata variabel > 0,60. Hal tersebut menyatakan jika semua instrumen sangat reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian asumsi klasik maupun analisa regresi linear berganda dibawah ini.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**

N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-.5000000
	Std. Deviation	2.36390618
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.084

Sumber: Data diolah (2024)

Dari uji normalitas diatas menghasilkan jika nilai *asyp.sig (2-tailed)* sebanyak -0,84. Angka *asyp. sig (2-tailed)* = -0,84 > 0,05 maka bisa diberi simpulan jika residual data yang dipergunakan melalui studi ini mempunyai distribusi normal.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

<b>1 (Constant)</b>	<b>6.703</b>	<b>2.362</b>	<b>2.838</b>	<b>.00</b>		
					6	
Self Esteem	.961	.185	.506	5.208	.00	.469 <b>2.131</b>
Self Efficacy	.326	.146	.193	2.237	.02	.596 <b>1.677</b>
Locus Of Control	1.056	.290	.292	3.638	.00	.689 <b>1.450</b>
<b>Control</b>						<b>1</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Uji Multikoleniaritas menghasilkan jika seluruh variable bebas mempunyai angka *tolerance* < 0,10 maupun keseluruhan variable bebas mempunyai angka VIF >10. Bisa diberi simpulan jika multikoleniaritas tidak terjadi.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

1 (Constant)	3.295	1.185	2.781	.007
Self Esteem	-.025	.093	-.048	-.269 .789
Self Efficacy	-.039	.073	-.085	-.539 .591
Locus Of Control	-.054	.146	-.054	-.369 .714

Sumber: Data diolah (2024)

Uji heteroskedastisitas menghasilkan jika pada masing-masing variable bebas mempunyai angka signifikansi > 0,05. Maka diberi simpulan jika heteroskedastisitas tidak terjadi.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.703	2.362		2.838	.006
Self Esteem	.961	.185	.506	5.208	.000
Self Efficacy	.326	.146	.193	2.237	.029
Locus Of Control	1.056	.290	.292	3.638	.001

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5. dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,703 + 0,961(X1) + 0,326(X2) + 1,056(X3)$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 6,703 mengandung arti jika *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* bernilai 0 (nol) atau konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 6,703 satu satuan.

$b_1 = 0,961$ ; berarti, variabel *self esteem* memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Artinya, jika variabel *self esteem* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,961.

$b_2 = 0,326$ ; berarti variabel *self efficacy* memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Artinya, jika variabel *self efficacy* meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,326.

$b_3 = 1.056$ ; berarti variabel *locus of control* memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Artinya, jika variabel *locus of control* meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,056.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t	Sig.	
1	(Constant)	2.838	.006	
	Self Esteem	5.208	.000	
	Self Efficacy	2.237	.029	
	Locus Of Control	3.638	.001	
Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1592.183	3	53.152	.000 <sup>b</sup>
Residual	659.017	66		
Total	2251.200	69		

Sumber: Data diolah (2024)

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,961; berarti variabel *self esteem* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai. Artinya, jika variabel *self esteem* meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,961 dan oleh karena tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_3$  diterima.

Hal ini berarti *self esteem* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sebayang (2017), Sriathi (2019) dan Chasanah (2018) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,326; berarti variabel *self efficacy* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai. Artinya, jika variabel *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,326 dan oleh karena tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_4$  diterima.

Hal ini berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sebayang (2017), Sriathi (2019) dan Chasanah (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,056; berarti variabel *locus of control* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai. Artinya, jika variabel *locus of control* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,056 dan oleh karena tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_5$  diterima.

Hal ini berarti *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sebayang (2017), Sriathi (2019) dan Chasanah (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar  $0,961(X_1) + 0,326(X_2) + 1,056(X_3)$  dan hasil uji  $F$  menunjukkan hasil analisis berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F$  sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Luluk (2018) menunjukkan variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dapat membuat kinerja seseorang tersebut meningkat.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan melalui hasil analisis studi dan pembahasan yang dijelaskan maka simpulan dari studi ini ialah sebagai berikut:

1. *Self esteem* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,961 dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin baik *self esteem* pada

- perusahaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. *Self efficacy* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,326 dengan signifikansi sebesar 0,026. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
  3. *Locus of control* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu sebesar 1,056 dengan signifikansi sebesar 0,001. Artinya, semakin baik *locus of control* pada perusahaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
  4. *Self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. Hal ini dilihat hasil uji F yaitu dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin baik *self esteem*, *efficacy*, dan *locus of control* pada perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### Saran

Melalui memaparan simpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut.

1. Mengenai *self esteem* yang menjadi masalah adalah puas dengan diri sendiri, maka dari itu disarankan untuk dapat diadakan suatu pelatihan *softskill* dan *hardskill* bagi karyawan sesuai bidang keahliannya masing-masing, sehingga diharapkan dapat membentuk pola kerja baru dan output atau hasil kerja yang lebih memuaskan.
2. Mengenai *self efficacy* yang menjadi masalah adalah puas terhadap pekerjaan, maka dari itu disarankan untuk dapat melengkapi atau memperbarui fasilitas kerja karyawan, serta diadakan suatu program yang dapat menambah kesejahteraan dalam hal finansial dalam bentuk seperti peningkatan gaji, tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, sehingga diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk dapat mempertahankan *locus of control* karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel *locus of control* berpengaruh paling baik namun hendaknya untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan *locus of control* pada perusahaan, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, W. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Cu Horas Tebing Tinggi. Doctoral Dissertation. *Stie Bina Karya Tebing Tinggi*.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. ISSN: 2302-8912. E-Jurnal Manajemen Volume 8, Nomor 1.

- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang. *Doctoral Dissertation. Universitas Islam Negeri Maul.*
- Hamali. A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center For Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Hasan, D. U. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Stie Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145-155.
- Hersita, L. T. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Cv. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang). *Doctoral Dissertation. Universitas Muhammadiyah Magelang*. Diambil kembali dari <http://eprintslib.ummgl.ac.id>
- Lunenburg, F. C. (2021). Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration Vol. 14. No. 1. Sam Houston State University*.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*.
- Oktaviani, N. K. (2021). Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Rahayuningsih, S., Yuniyanto, A., & Murdianto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*, 7(1), 39-52.
- Robbins, P. S Dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Suryanata, I. G. (2019). Sinergisitas Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Dalam Membangun Perekonomian Masyarakat. *Jurnal Manajemen Bisnis*(16(1), 206-229.)
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia Effect Of Self Esteem And Self Efficacy Of Employee Performance Case Study At Pt. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Of Management : Vol.4, No.1 April 2017*.