

## PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN LOTTE GROSIR CIPUTAT

Arum Nisa Prameswari<sup>1</sup>, Indri Guslina<sup>2</sup>

<sup>a</sup>Manajemen, [arumnisaprameswari637@gmail.com](mailto:arumnisaprameswari637@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

<sup>b</sup>Manajemen, [in.guslina@gmail.com](mailto:in.guslina@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

### Article History

Received : April 4<sup>th</sup> 2026  
Revised : April 7<sup>th</sup> 2026  
Accepted : April 9<sup>th</sup> 2026  
Published : April 11<sup>th</sup> 2026

### Corresponding author\*:

[in.guslina@gmail.com](mailto:in.guslina@gmail.com)

**Cite This Article:** Nisa Prameswari, A., & Guslina, I. (2026). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN LOTTE GROSIR CIPUTAT. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 10–22.  
<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2704>

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2704>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan *locus of control* terhadap *employee engagement* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, serta *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dan *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dan *locus of control* terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *employee engagement* lebih dipengaruhi secara langsung oleh efikasi diri dibandingkan melalui variabel mediasi.

**Kata Kunci:** Efikasi diri, *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, *Employee Engagement*.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement*, yaitu tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Jasim & Firdausy, 2024).

*Employee engagement* menjadi isu strategis karena rendahnya keterlibatan karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan, baik yang berasal dari faktor organisasi maupun faktor individu. Salah satu faktor individu yang berperan penting adalah faktor psikologis, seperti efikasi diri dan *locus of control*.

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, mampu menghadapi tantangan, serta memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Kusumah et al., 2024). Selain itu, efikasi diri juga terbukti berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) dalam berbagai konteks organisasi (Mamahit & Taroreh, 2023).

Selain efikasi diri, *locus of control* juga merupakan faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja individu. *Locus of control* menggambarkan keyakinan seseorang mengenai sejauh mana dirinya dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Individu dengan *locus of control* internal cenderung

lebih bertanggung jawab, proaktif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja dan sikap kerja karyawan, serta menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja (Aprilliyansyah et al., 2025).

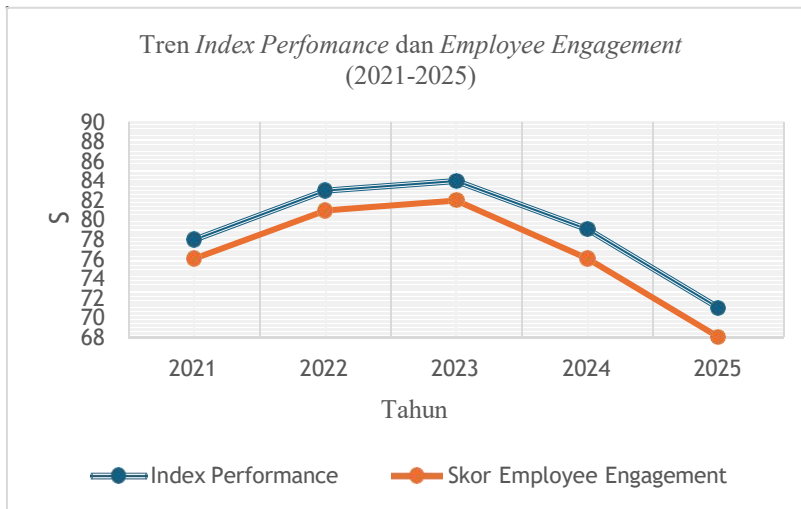
Di sisi lain, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berkaitan erat dengan tingkat keterlibatan karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, termasuk keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar, loyalitas yang kuat, serta keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan (Rozi & Ubaidillah, 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal dan komunikasi dengan pihak manajemen, diketahui bahwa Lotte Grosir Ciputat mengalami indikasi penurunan tingkat *employee engagement*. Penurunan ini tampak dari berkurangnya semangat kerja karyawan, menurunnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan, serta meningkatnya keluhan terhadap beban kerja dan kurangnya penghargaan. Hal ini bisa dilihat dari tabel grafik *key performance indicator* dan *employee engagement* yang cenderung fluktuatif di Lotte Grosir Ciputat periode tahun 2021-2025.

Tabel 1. Data Score *Key Performance Indicator* dan *Employee Engagement* Lotte Grosir Periode 2020-2024

Tahun	Index Performance	Skor Employee Engagement
2021	78	76
2022	83	81
2023	84	82
2024	79	76
2025	71	68

Sumber: *Human Resources* Lotte Grosir Ciputat.



Grafik 1. Tren *Index Performance* dan *Employee Engagement* Lotte Grosir Ciputat  
 Sumber : *Human Resources* Lotte Grosir Ciputat.

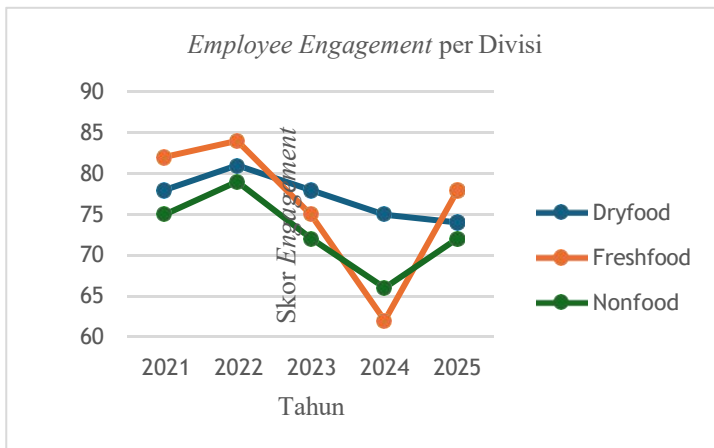
Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terlihat adanya fluktuasi pada tingkat *employee engagement* dan *index performance* selama lima tahun terakhir (2021–2025) di Lotte Grosir Ciputat. Pada awal tahun 2021, skor *employee engagement* tercatat sebesar 76. Angka ini mengalami peningkatan berturut-turut hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023 sebesar 82. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa dalam periode tersebut, karyawan memiliki keterikatan kerja yang relatif tinggi terhadap perusahaan. Namun, memasuki tahun 2024 dan 2025, skor *employee engagement* mengalami penurunan menjadi 76 dan 68. Penurunan ini mencerminkan indikasi menurunnya semangat kerja.

Tren serupa juga terjadi pada *index performance* karyawan, di mana angka performa meningkat dari 78 pada tahun 2021 hingga mencapai 84 pada tahun 2023, lalu menurun menjadi 79 di tahun 2024, dan menyentuh angka terendah 71 pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa performa kerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan tingkat keterlibatan mereka terhadap perusahaan Berdasarkan observasi, di divisi *Freshfood*, karyawan sering tidak mencapai target distribusi harian karena kurangnya personel dan jadwal kerja yang padat. Hal ini menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan kerja yang akhirnya berdampak pada keterikatan karyawan. Lebih jauh, penurunan *employee engagement* terjadi secara tidak merata antar divisi. Berikut adalah data skor *engagement* berdasarkan divisi.

Tabel 2. Data *Employee Engagement* Per Divisi Lotte Grosir Ciputat

Tahun	Dryfood	Freshfood	Nonfood
2021	74	78	72
2022	78	82	75
2023	81	84	79
2024	78	75	72
2025	75	62	66

Sumber : *Human Resources* Lotte Grosir Ciputat



Grafik 2. Tren *Engagement* per Divisi Lotte Grosir Ciputat  
 Sumber: *Human Resources* Lotte Grosir Ciputat.

Jika ditinjau berdasarkan divisi, terlihat bahwa penurunan *engagement* terjadi secara bervariasi. Divisi *Freshfood* mengalami penurunan skor keterlibatan paling tajam, dari 84 (2023) menjadi 62 (2025). Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh beban kerja yang lebih tinggi, jam kerja yang lebih panjang, serta tuntutan fisik yang lebih berat dibandingkan divisi lainnya. Divisi *Nonfood* juga menunjukkan tren penurunan yang konsisten, yakni dari 79 (2023) ke 66 (2025). Sementara itu, divisi *Dryfood* mengalami penurunan yang lebih moderat dan cenderung lebih stabil.

Dari pola tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara fluktuasi *employee engagement* dengan performa kerja, baik secara umum maupun berdasarkan divisi. Penurunan *engagement* diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk rendahnya efikasi diri serta *locus of control* individu, yang dapat menurunkan motivasi, ketahanan mental, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lebih lanjut, komitmen organisasi juga dapat berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara faktor psikologis dengan *employee engagement*. Artinya, efikasi diri dan *locus of control* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya memperkuat *employee engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel psikologis dan sikap kerja saling berinteraksi dalam membentuk keterlibatan karyawan (Agustini Cici Ria et al., 2023).

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan (*research gap*), khususnya terkait pengaruh *locus of control* yang tidak selalu signifikan dalam beberapa penelitian. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara komprehensif menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara efikasi diri, *locus of control*, dan *employee engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Lotte Grosir Ciputat menunjukkan adanya indikasi penurunan tingkat *employee engagement* yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja, berkurangnya partisipasi karyawan, serta meningkatnya keluhan terkait beban kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan faktor psikologis dan sikap kerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan *locus of control* terhadap *employee engagement* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Lotte Grosir Ciputat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Lotte Grosir Ciputat dengan jumlah sampel yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada organisasi lain atau sektor industri yang berbeda (Agustini et al., 2023). Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner, sehingga data yang diperoleh bergantung pada persepsi subjektif responden dan memiliki keterbatasan dalam menggali fenomena secara mendalam (Kusumah et al., 2024). Ketiga, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada efikasi diri, *locus of control*, komitmen organisasi, dan *employee engagement*, sementara masih terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang juga berpotensi memengaruhi keterlibatan karyawan (Mamahit & Taroreh, 2023). Keempat, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang (Rozi & Ubaidillah, 2024).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi kuat, dan mampu menghadapi tantangan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja (*employee engagement*) (Heri Kusumah et al., 2024). Selain itu, efikasi diri juga terbukti berpengaruh positif terhadap *engagement* karena mendorong individu untuk lebih aktif dan berkontribusi dalam pekerjaan (Jasim & Firdausy, 2024).

### 2.2 Locus Of Control

*Locus of control* merupakan konsep yang menjelaskan keyakinan individu mengenai sumber kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Konsep ini dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hasil dipengaruhi oleh faktor luar seperti keberuntungan atau nasib (Guslina et al, 2022).

### 2.3 Employee Engagement

*Employee engagement* merupakan tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, serta keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan (Yuli Indriyati & Abdullah, 2024). *Employee engagement* biasanya diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu 1. *Vigor* (semangat dan energi dalam bekerja), 2. *Dedication* (dedikasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan), 3. *Absorption* (keterlibatan penuh dalam pekerjaan)

Karyawan yang *engaged* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih produktif, serta memiliki tingkat absensi dan *turnover* yang lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya *engagement* dapat menyebabkan menurunnya kinerja serta meningkatnya tingkat ketidakpuasan kerja.

### 2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Al Farisi et al., 2023). Komitmen organisasi umumnya terdiri dari tiga dimensi, yaitu 1. *Affective commitment* (keterikatan emosional), 2. *Continuance commitment* (pertimbangan biaya jika keluar), 3. *Normative commitment* (rasa kewajiban untuk tetap bertahan)

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja yang tinggi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan (Said et al., 2023).

### 2.5 Kerangka Teori

Menurut Sugiyono, kerangka teori merupakan suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel yang disusun berdasarkan teori-teori yang relevan. Kerangka teori digunakan sebagai landasan dalam penelitian untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel serta menjadi dasar dalam perumusan hipotesis yang akan diuji secara empiris.

Kerangka teori dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara efikasi diri, *locus of control*, komitmen organisasi, dan *employee engagement* yang didasarkan pada teori serta hasil penelitian empiris terbaru. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri, motivasi kerja, serta kemampuan menghadapi tantangan yang lebih baik sehingga mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Heri Kusumah et al., 2024).

Selain efikasi diri, *locus of control* juga merupakan faktor psikologis penting yang memengaruhi perilaku kerja. *Locus of control* menggambarkan keyakinan individu terhadap sumber kendali atas peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih bertanggung jawab, proaktif, dan memiliki motivasi kerja tinggi dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* eksternal. Penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap sikap kerja dan keterlibatan karyawan (Guslina et al., 2022).

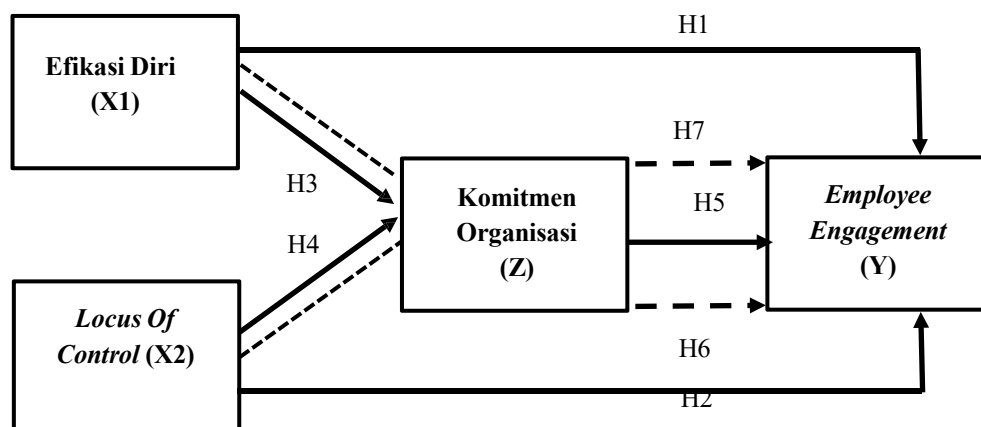
Di sisi lain, komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja positif, loyalitas, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan perilaku kerja karyawan (Hibatul Wafi, 2023).

Efikasi diri dan *locus of control* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*, tetapi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Kusumah et al., 2024).

Sementara itu, *locus of control* juga berperan dalam membentuk sikap kerja dan tanggung jawab individu yang pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi (Rizqu Latifa & Darmi Astuti, 2023).

Lebih lanjut, komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara efikasi diri dan *locus of control* terhadap *employee engagement*. Artinya, peningkatan efikasi diri dan *locus of control* akan memperkuat komitmen organisasi, yang kemudian berdampak pada meningkatnya *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa variabel psikologis dan sikap kerja memiliki hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan (Agustini et al., 2023).

Dengan demikian, kerangka teori dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan *locus of control* sebagai faktor psikologis individu memiliki peran penting baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti, 2026

### 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1:** Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

**H2:** Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

**H3:** Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

**H4:** Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

**H5:** Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

**H6:** Komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap *employee engagement* pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

**H7:** Komitmen organisasi memediasi pengaruh locus of control terhadap *employee engagement* pada karyawan Lotte Grosir Ciputat.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan *locus of control* terhadap *employee engagement* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Lotte Grosir Ciputat. Populasi dalam penelitian ini

berjumlah 66 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, serta didukung oleh observasi dan studi pustaka.

Variabel penelitian terdiri dari efikasi diri (X1) dan *locus of control* (X2) sebagai variabel independen, komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening, serta *employee engagement* (Y) sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai *R-square*, *path coefficient*, dan uji signifikansi (*bootstrapping*).

### 3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner digunakan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif secara sistematis dan terstruktur dari sejumlah besar responden. Observasi digunakan untuk mengetahui pendapat objek penelitian. Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert.

Tabel 3. Skala Likert

No	Kategori	Simbol	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Kurang Setuju	KS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: SmartPLS output, 2025.

### 3.2 Teknik Analisis Data

Analisis untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, *locus of control*, *employee engagement* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Lotte Grosir Ciputat. Teknik analisis data dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat pengukuran yang digunakan dalam variabel penelitian adalah skala *likert*. Hasil perhitungan yang didapat diolah melalui software SmartPLS 25 guna membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Tabel 4. Statistik Deskriptif Indikator

Indikator	Mean	Std. Deviasi	Min	Max
EF1	4.424	0,436	3	5
EF2	4.424	0,383	3	5
EF3	4.485	0,367	3	5
EF4	4.318	0,438	2	5
LC1	4.273	0,476	1	5
LC2	3.773	1.027	1	5
LC3	3.985	0,573	1	5
LC4	4.152	0,422	2	5
KO1	4.258	0,488	2	5
KO2	4.364	0,412	3	5
EE1	4.273	0,491	2	5
EE2	4.303	0,400	3	5

Sumber: SPSS Output, 2025.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap seluruh indikator penelitian, dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cenderung tinggi terhadap seluruh variabel yang diteliti, yaitu efikasi diri, locus of control, komitmen organisasi, dan *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) masing-masing indikator yang berada pada kisaran di atas 3,7 hingga 4,5 dari skala 1–1. Pada variabel efikasi diri (EF), seluruh indikator memiliki nilai rata-rata yang tinggi, yaitu berkisar antara 4,318 hingga 4,485. Nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan. Standar deviasi yang relatif kecil (sekitar 0,5 – 0,6) juga mengindikasikan bahwa jawaban responden cukup homogen atau tidak terlalu bervariasi.

Pada variabel *locus of control* (LC), nilai rata-rata berada pada kisaran 3,773 hingga 4,273. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki locus of control internal, meskipun terdapat variasi yang lebih besar dibandingkan variabel efikasi diri, yang terlihat dari nilai standar deviasi yang mencapai lebih dari 1 pada beberapa indikator. Variasi ini mengindikasikan adanya perbedaan persepsi responden dalam mengontrol hasil kerja mereka.

Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi (KO), nilai rata-rata indikator berada pada kisaran 3,939 hingga 4,394. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen responden terhadap organisasi tergolong tinggi. Namun demikian, terdapat beberapa indikator dengan nilai standar deviasi yang relatif lebih besar, yang mengindikasikan adanya variasi dalam tingkat loyalitas dan keterikatan responden terhadap organisasi.

Pada variabel *employee engagement* (EE), nilai rata-rata berkisar antara 4,197 hingga 4,455. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, baik dari segi semangat, dedikasi, maupun keterlibatan dalam pekerjaan. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang seragam terkait keterikatan kerja mereka.

Tabel 5. *Outer Loading*

<b>Indikator</b>	<b>EF</b>	<b>LC</b>	<b>KO</b>	<b>EE</b>
EF1	0.861	-	-	-
EF2	0.810	-	-	-
EF3	0.820	-	-	-
EF4	0.782	-	-	-
LC1	-	0.763	-	-
LC2	-	0.779	-	-
LC3	-	0.709	-	-
LC4	-	0.765	-	-
KO1	-	-	0.910	-
KO2	-	-	0.905	-
EE1	-	-	-	0.921
EE2	-	-	-	0.936

Sumber: SmartPLS Output, 2025.

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk laten yang diukur. Dalam analisis menggunakan SmartPLS, validitas konvergen dinilai melalui nilai *outer loading*, dengan kriteria bahwa indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,70$ . Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada variabel efikasi diri (EF), nilai *outer loading* berkisar antara 0,782 hingga 0,861. Indikator EF1 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,861, sedangkan EF4 memiliki nilai terendah sebesar 0,782. Meskipun demikian, seluruh indikator tetap berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dinyatakan valid dalam mengukur konstruk efikasi diri. Pada variabel locus of control (LC), nilai *outer loading* berada pada rentang 0,709 hingga 0,779. Indikator LC3 memiliki nilai terendah sebesar 0,709, namun masih memenuhi kriteria

validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk *locus of control* dengan baik.

Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi (KO), indikator KO1 dan KO2 menunjukkan nilai *outer loading* yang sangat tinggi, yaitu sebesar 0,910 dan 0,905. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap konstruk komitmen organisasi. Pada variabel *employee engagement* (EE), indikator EE1 dan EE2 memiliki nilai *outer loading* masing-masing sebesar 0,921 dan 0,936. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua indikator memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam merepresentasikan konstruk *employee engagement*.

Secara keseluruhan, seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki tingkat validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran (*outer model*) dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Dengan terpenuhinya validitas konvergen, maka konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan mampu menjelaskan indikatornya secara baik dan akurat.

Tabel 6. *Construct Reliability and Validity*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	AVE
EE	0.841	0.847	0.926	0.862
EF	0.836	0.838	0.890	0.671
KO	0.785	0.786	0.903	0.823
LC	0.755	0.771	0.841	0.569

Sumber: SmartPLS Output, 2025.

Uji reliabilitas dan validitas konstruk dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten dan akurat. Evaluasi dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* ( $\rho_a$  dan  $\rho_c$ ), serta *Average Variance Extracted* (AVE) menggunakan bantuan SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel berada di atas 0,70, yaitu sebesar 0,841 untuk *employee engagement* (EE), 0,836 untuk efikasi diri (EF), 0,785 untuk komitmen organisasi (KO), dan 0,755 untuk *locus of control* (LC). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Selanjutnya, nilai *Composite Reliability* ( $\rho_c$ ) pada seluruh variabel juga berada di atas 0,70, yaitu sebesar 0,926 (EE), 0,890 (EF), 0,903 (KO), dan 0,841 (LC). Nilai ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur variabel laten. Nilai  $\rho_a$  yang juga berada di atas 0,70 semakin memperkuat bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel.

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel telah melebihi batas minimum 0,50, yaitu sebesar 0,862 (EE), 0,671 (EF), 0,823 (KO), dan 0,569 (LC). Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel dan valid. Hal ini menunjukkan bahwa model pengukuran (*outer model*) yang digunakan dalam penelitian ini telah baik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan terpenuhinya nilai reliabilitas dan validitas konstruk, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara konsisten dan akurat, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural.

Tabel 7 Tabel Uji Multikolinearitas (VIF)

Indikator	VIF
EE1	2.111
EE2	2.111
EF1	2.255
EF2	1.769
EF3	1.923
EF4	1.649

KO1	1.719
KO2	1.719
LC1	1.416
LC2	2.026
LC3	2.059
LC4	1.556

Sumber: SmartPLS Output, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai VIF di bawah 5,00. Nilai VIF tertinggi terdapat pada indikator EF1 sebesar 2,255, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator LC1 sebesar 1,416. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar indikator dalam model penelitian. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 8. *Path Coefficient*

Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
EF → EE	0.800	19.211	0.000	Signifikan
EF → KO	0.007	0.068	0.946	Tidak Signifikan
KO → EE	0.114	0.980	0.327	Tidak Signifikan
LC → EE	-0.138	1.379	0.168	Tidak Signifikan
LC → KO	0.581	8.152	0.000	Signifikan

Sumber: SmartPLS Output, 2025.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai *T-statistics* dan *P-values*, dengan kriteria bahwa hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05.

### 1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Employee Engagement* (EF → EE)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan nilai koefisien sebesar 0,800, *T-statistics* sebesar 19,211, dan *P-values* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *employee engagement* diterima.

### 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi (EF → KO)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. dengan nilai koefisien sebesar 0,114, *T-statistics* sebesar 0,980, dan *P-values* sebesar 0,327. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan belum tentu diikuti dengan meningkatnya loyalitas atau keterikatan emosional terhadap organisasi. Pada konteks Lotte Grosir Ciputat, sebagian karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena pengalaman kerja dan kemampuan individu, namun belum tentu memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti sistem penghargaan, kepastian karier, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan. Selain itu, karakteristik pekerjaan di sektor ritel grosir yang memiliki target tinggi, tekanan kerja, serta jadwal kerja yang padat dapat menyebabkan karyawan lebih fokus pada penyelesaian tugas dibandingkan membangun keterikatan emosional terhadap organisasi.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* (KO → EE)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,114, *T-statistics* sebesar 0,980, dan *P-values* sebesar 0,327. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas atau keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi belum tentu diikuti dengan keterlibatan kerja yang tinggi. Dalam konteks Lotte Grosir Ciputat, sebagian karyawan kemungkinan tetap bertahan bekerja karena alasan kebutuhan ekonomi, stabilitas

pekerjaan, atau keterbatasan alternatif pekerjaan, bukan karena keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan komitmen organisasi tidak secara otomatis meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja. Selain itu, tingginya beban kerja operasional dan tekanan target kerja dapat menyebabkan karyawan tetap bekerja secara formal tanpa menunjukkan engagement yang optimal. Dengan demikian, employee engagement dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis personal seperti efikasi diri dibandingkan komitmen organisasi.

#### 4. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Employee Engagement* (LC → EE)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement dengan nilai koefisien sebesar -0,138, *T-statistics* sebesar 1,379, dan *P-values* sebesar 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan mengenai kendali atas hasil kerja belum mampu meningkatkan keterikatan kerja secara langsung. Pada karyawan Lotte Grosir Ciputat, employee engagement kemungkinan lebih dipengaruhi oleh kondisi kerja nyata seperti beban kerja, sistem kerja shift, tekanan target distribusi, serta dukungan organisasi dibandingkan faktor psikologis individu semata. Meskipun karyawan merasa memiliki kendali terhadap pekerjaannya, kondisi operasional yang padat dapat tetap menurunkan semangat dan keterlibatan kerja. Fenomena ini terlihat terutama pada divisi Freshfood yang mengalami penurunan engagement paling besar akibat tingginya tuntutan kerja dan keterbatasan personel. Oleh karena itu, locus of control belum menjadi faktor dominan dalam membentuk employee engagement pada konteks penelitian ini.

#### 5. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi (LC → KO)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,581, *T-statistics* sebesar 8,152, dan *P-values* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control*, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Tabel 9. *Specific Indirect Effects*

Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
EF → EE	0.001	0.049	0.961	Tidak Signifikan
LC → EE	0.066	0.917	0.359	Tidak Signifikan

Sumber: SmartPLS Output, 2025.

Uji pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi (KO) mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dan *locus of control* terhadap *employee engagement*. Pengujian dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS, dengan kriteria bahwa pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05.

#### 1. Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri terhadap *Employee Engagement* melalui Komitmen Organisasi (EF → KO → EE)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,001 dengan *T-statistics* sebesar 0,049 dan *P-values* sebesar 0,961. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dan *employee engagement*.

#### 2. Pengaruh Tidak Langsung *Locus of Control* terhadap *Employee Engagement* melalui Komitmen Organisasi (LC → KO → EE)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,066 dengan *T-statistics* sebesar 0,917 dan *P-values* sebesar 0,359. Nilai tersebut juga tidak memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa locus of control tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara efikasi diri maupun locus of control terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini lebih didominasi oleh pengaruh langsung dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

## 5. Penutup

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Lotte Grosir Ciputat, efikasi diri terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih semangat, aktif, dan terlibat dalam pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya, locus of control dan komitmen organisasi belum mampu meningkatkan *employee engagement* secara signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum mampu berperan sebagai variabel mediasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja karyawan di Lotte Grosir Ciputat lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis personal dibandingkan loyalitas terhadap organisasi. Tingginya tuntutan operasional, target kerja, dan beban kerja pada beberapa divisi diduga menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya keterikatan kerja karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Efikasi Diri, *Locus of Control*, Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* karyawan Lotte Grosir Ciputat. Adapun saran yang akan diberikan adalah 1. Lotte Grosir Ciputat disarankan meningkatkan efikasi diri karyawan melalui program pelatihan kerja, coaching, dan pengembangan kompetensi khususnya pada divisi operasional seperti Freshfood yang memiliki tekanan kerja tinggi. 2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja dan jumlah personel agar karyawan tidak mengalami kelelahan kerja yang dapat menurunkan *employee engagement*. 3. Manajemen perlu meningkatkan dukungan organisasi melalui pemberian penghargaan, komunikasi kerja yang lebih terbuka, dan kesempatan pengembangan karier guna meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. 4. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan agar mampu menjelaskan *employee engagement* secara lebih komprehensif.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada Lotte Grosir Ciputat dengan jumlah responden yang terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor lain. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner sehingga jawaban responden bersifat subjektif sesuai persepsi masing-masing individu. Ketiga, penelitian hanya menggunakan variabel efikasi diri, locus of control, komitmen organisasi, dan *employee engagement*, sedangkan masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee engagement* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Keempat, penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga belum dapat menggambarkan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, C. R., Rismansyah, & Edduar, H. (2023). Pengaruh efikasi diri dan locus of control terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.
- [2] Al Farisi, S., Halin, H., & Ulum, B. (2023). Pengaruh keterikatan pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1386–1399. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1725>
- [3] Aprilliyansyah, A. B., Lathief, M., & Nasution, I. (2025). Pengaruh locus of control, selfefficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah KCP Karya..
- [4] Barus, K. Y., Novandalina, A., & Marnoto. (2025). Efikasi diri dan keterlibatan dalam mendorong kinerja karyawan. *Solusi*, 23(2), 221–240. <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11890>
- [5] Guslina, I., Mardiana, R., & Bakti, B. (2022). Pengaruh efikasi diri (self efficacy) dan locus of control terhadap kinerja karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636–648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>

- [6] Indriyati, Y., & Abdullah, F. (2024). Pengaruh stres kerja, self efficacy, lingkungan kerja, dan locus of control terhadap employee performance (Studi pada PT Globalindo Thamrin Jaya). *Transparan*, 16.
- [7] Jasim, Y. J., & Firdausy, C. M. (2024). Pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi keterikatan karyawan.
- [8] Kusumah, D. H., Gunawan, A., & Pelita Bangsa, U. (2024). Exploring the role of self-efficacy and locus of control in driving learning agility and employee performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6).
- [9] Latifa, N. R., & Astuti, S. D. (2023). Locus of control meningkatkan kinerja pegawai persepsi dukungan organisasi meningkatkan keterikatan pegawai. *E-Bisnis*, 16(2), 238–248. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2>
- [10] Lukmanty, Y. (2022). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja manajer proyek dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Adhi Karya (Persero) Tbk. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 654–671. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.864>
- [11] Mamahit, T., & Taroreh, R. N. (2023). The influence of locus of control, self efficacy, and happiness on employee engagement at PT Hasjrat Abadi Cabang Tende. *Jurnal EMBA*, 11(3).
- [12] Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- [13] M. I., H. W. (2023). Pengaruh employee engagement, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Aditya Inovasi Makmur. *Jurnal Ekonomika*, 14(2), 159–171. <https://doi.org/10.35334/jek.v14i02.3311>
- [14] Pakpahan, A. F. (2021). *Metodologi penelitian ilmiah*. Yayasan Kita Menulis..
- [15] Rozi, M. B., & Ubaidillah, H. (2024). Efikasi diri, locus of control, dan komitmen mempengaruhi kinerja perangkat desa. *Interaction Communication Studies Journal*, 1(2), 221–232. <https://doi.org/10.47134/interaction.v1i2.2935>
- [16] Said, M., Latief, F., Fitriani, & Ilyas, M. (2023). Self efficacy, locus of control dan kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- [17] Samudi. (2022). Pengaruh locus of control, self esteem, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kementerian Agama Lebak Banten.
- [18] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian* (30th ed.). Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.