

***THE INFLUENCE OF JOB ROTATION AND SELF EFFICACY ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MAIN BRANCH POST OFFICE  
SURABAYA 6000***

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KANTOR POS CABANG UTAMA SURABAYA 6000**

**Aisyah Hanif<sup>1</sup>, Sulastrri Irbayuni<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional  
"Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[aisyahhnf24@gmail.com](mailto:aisyahhnf24@gmail.com)<sup>1</sup>, [sulastrri.ma@upnjatim.ac.id](mailto:sulastrri.ma@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance is one measure of the company's success in achieving its goals. The purpose of this study was to determine the effect of job rotation and self efficacy on employee performance. The method used is a quantitative method with a research population of 45 employees of the Surabaya Main Branch Post Office 6000 Retail Sales and Partnership Section and the sampling technique is a saturated sample which uses the entire population. The data was collected by distributing questionnaires and then analyzed using SmartPLS software. The findings of this study indicate that both job rotation and self efficacy affect employee performance.*

**Keywords:** *Job Rotation, Self Efficacy, and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 45 karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 Bagian Penjualan Ritel dan Kemitraan dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh yang dimana menggunakan seluruh jumlah populasi. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dan kemudian dianalisis dengan menggunakan *software* SmartPLS. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik rotasi kerja maupun *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Rotasi Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan.*

**PENDAHULUAN**

Sebagai komponen penting dalam kesuksesan perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu apakah tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat bersaing dengan pangsa pasar lainnya. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki andil yang besar dalam penentu perkembangan suatu perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kinerja karyawan. Perusahaan yang berkembang dengan baik merupakan hasil dari kinerja karyawan yang baik. Begitu pula sebaliknya, hasil kerja karyawan yang di bawah standar atau tidak dapat memenuhi target dapat merusak peluang keberhasilan perusahaan. Rotasi kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat meminimalisir rasa kejenuhan dan kelelahan pada karyawan akan rutinitas pekerjaannya. Selain itu, *self efficacy* merupakan faktor dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan pada kemampuannya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja keras individu atau sekelompok individu dalam melakukan tanggung jawab dan wewenang terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara legal (Fitriya & Kustini, 2023). Dalam

mewujudkan kinerja yang maksimal, perusahaan melakukan berbagai upaya salah satunya yaitu dengan melakukan rotasi kerja dengan harapan karyawan tidak mudah jenuh terhadap pekerjaannya sehingga bisa berusaha dengan maksimal memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Pada penelitian Auliya dan Adji (2023) menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja yang dimana apabila perusahaan dapat melakukan rotasi kerja secara terstruktur dan jelas maka dapat meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Menurut Ardanti and Rahardja (2017) karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang efektif karena dapat mengatasi hambatan dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan akan bekerja dengan sungguh – sungguh jika memiliki motivasi yang tinggi (Yusrizal Aminullah dan Kustini, 2022).

Objek pada penelitian ini adalah Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang berlokasi di Jalan Kebon Rojo No. 10, Krembangan Selatan, Surabaya yang dimana pada kantor cabang Kebonrojo ini mengalami sebuah permasalahan terkait kinerja karyawan yang menurun dalam beberapa tahun terakhir yang dimana dalam tiga tahun terakhir pencapaian target Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 cenderung fluktuatif. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 masih belum optimal yang dapat menjadi sebuah hambatan bagi kemajuan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 dalam bersaing dengan kompetitor lainnya. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal karyawan.

Rotasi kerja menjadi salah satu faktor indikasi eksternal dari penurunan kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Rotasi kerja yang dilakukan oleh Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yaitu setiap 3 – 6 bulan sekali, karyawan akan mengalami pergeseran pekerjaan ke bagian divisi yang berbeda. Penerapan rotasi kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dilakukan secara acak tanpa melihat potensi karyawan dengan harapan dapat mengurangi tingkat kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 penerapan rotasi kerja belum maksimal sehingga tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena beberapa karyawan merasa kurang senang atau tidak nyaman dengan adanya rotasi tersebut.

Selain itu, penurunan kinerja karyawan juga diduga berasal dari faktor internal kepribadian yang ada pada diri karyawan yaitu *self efficacy*. Ketidakyakinan karyawan pada kemampuan dirinya sendiri menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan yang dimana dapat dilihat dari kurangnya tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, diduga bahwa terdapat keterkaitan antara kinerja karyawan dengan rotasi kerja dan *self efficacy* yang terjadi pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Maka dari itu, dengan adanya fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Rotasi Kerja

Rotasi kerja menurut Akbar & Sukarno (2023) adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Firman et al. (2022) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perpindahan karyawan ke ruang kerja yang berbeda yang dimana dapat membantu mencegah rasa kebosanan dan penurunan produktivitas karyawan. Perubahan suasana dan lingkungan di tempat karyawan yang baru dapat mengurangi tingkat kejenuhan akan pekerjaan yang rutin dilakukan serta karyawan dapat lebih mengeksplorasi lagi mengenai bidang – bidang dalam pekerjaannya. Semakin banyak pengetahuan yang didapatkan ketika bekerja dapat menumbuhkan rasa kepuasan, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap perusahaannya sehingga hasil kerja yang diperoleh dapat maksimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi dalam Akbar & Sukarno (2023) terdapat tiga indikator yang dapat mengukur rotasi kerja antara lain kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kejenuhan karyawan. Sedangkan menurut Kasmir dalam (Hafizhuddin dan Praptiestrini, 2023) indikator dari rotasi kerja adalah kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja, dan sikap pribadi.

### Self Efficacy

*Self efficacy* menurut Rimper dalam Laksmi et al. (2021) adalah keyakinan seseorang terhadap besarnya peluang keberhasilan dalam mencapai sesuatu. Sedangkan *self efficacy* menurut Sebayang & Sembiring (2017) diartikan sebagai keyakinan individu bahwa mereka memiliki kendali atas apa yang mereka lakukan dan apa yang terjadi di dalam hidupnya. *Self efficacy* juga dapat disebut sebagai penilaian individu

terhadap diri sendiri. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan mampu mengatasi segala permasalahan dan tantangan yang ada sehingga ketika dalam bekerja ia selalu menghasilkan yang terbaik dan performanya akan meningkat. Adapun indikator *self efficacy* menurut Ardanti & Rahardja (2017) antara lain:

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya
2. Karyawan merasa mampu beradaptasi dengan pekerjaannya di dalam perusahaan
3. Karyawan merasa dapat memenuhi ekspektasi perusahaan
4. Karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Karyawan merasa mempunyai kemampuan yang lebih dari rekan kerjanya
6. Karyawan merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Pratama & Sukarno (2021) adalah keberhasilan individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Sedangkan menurut Bagaskara & Rahardja (2018) kinerja karyawan merupakan kunci keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Maranata et al. (2022) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh sebuah perusahaan. Tujuannya adalah agar karyawan menjadi lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan hasil yang

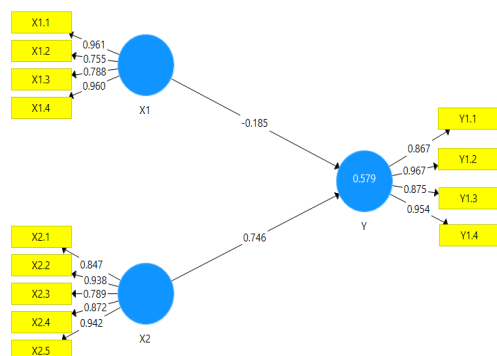
lebih baik. Penilaian kinerja ini dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan apabila terdapat karyawan yang menyimpang dari tujuan perusahaan dapat menjadi bahan evaluasi bagi karyawan agar dapat memperbaiki kinerja nya agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mangkunegara dalam (Akbar & Sukarno, 2023) menyatakan bahwa terdapat empat indikator kinerja antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu karyawan Bagian Penjualan Ritel dan Kemitraan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 sebanyak 45 karyawan. Analisis data dilakukan dengan *software* SmartPLS karena metode ini cocok digunakan untuk semua jenis skala data serta tidak memerlukan banyak asumsi dan sampel yang besar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Analisis Model PLS**



Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah, 2024)

Gambar output PLS di atas menampilkan besarnya *path coefficients*

di atas garis panah yang menghubungkan variabel eksogen dengan endogen, serta besarnya nilai *factor loading* yang terletak di atas anak panah diantara variabel dengan indikator. Terlihat pula besarnya R-Square yang terletak tepat di dalam lingkaran variabel endogen. Oleh karena itu, indikator dengan koefisien loading tertinggi untuk Rotasi Kerja adalah Kemampuan Karyawan (X1.1) dengan *factor loading* sebesar 0,961. Sedangkan untuk *self efficacy* indikator dengan *factor loading* tertinggi adalah terampil secara teknis (X2.5) dengan nilai 0,942. Untuk Kinerja Karyawan, indikator dengan *factor loading* tertinggi adalah kuantitas kerja (Y1.2) dengan nilai 0,967.

**Pengujian Model Struktural**

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,579	0,559

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah, 2024)

Nilai R<sup>2</sup> Kinerja Karyawan = 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rotasi kerja dan *self efficacy* sebesar 57,90% Sedangkan sisanya sebesar 42,10 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini (selain Rotasi Kerja dan *Self Efficacy*).

**Pengujian Hipotesis**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Rotasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,185	-0,197	0,090	2,060	0,040
Self Efficacy (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,734	0,077	9,696	0,000

Rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai *path coefficients* sebesar - 0,185 dan nilai P Values 0,040 < 0.05, maka negatif (signifikan). Sedangkan, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan *path coefficients* sebesar 0,746

dan P Values sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka positif (signifikan).

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 yang dimana rotasi kerja yang dilakukan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 untuk mengurangi kejenuhan karyawan belum berjalan maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Penerapan rotasi kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 belum dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, semakin sering dilakukan rotasi kerja, tingkat semangat dan produktifitas karyawan belum tentu meningkat sehingga kinerja karyawan juga cenderung menurun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Diindikasikan bahwa hal tersebut terjadi karena penempatan rotasi kerja dilakukan tidak menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan faktor loading tertinggi rotasi kerja yaitu terletak pada indikator X1.1 yaitu indikator kemampuan karyawan yang diartikan sebagai apakah karyawan dapat menghadapi berbagai tantangan dalam bekerja. Namun problematika yang terjadi pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 karyawan yang mengalami rotasi kerja belum sepenuhnya dapat menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan seperti tantangan pada keberagaman yang ditemukan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang siap dilakukan rotasi tentunya dapat menghadapi berbagai tantangan pada pekerjaannya. Dapat

disimpulkan bahwa karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 belum sepenuhnya memiliki kesiapan diri yang baik terhadap pelaksanaan rotasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Sukarno (2023) dan Samudi et al. (2023) yang juga menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya rotasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila dengan diadakannya rotasi kerja, produktivitas dan semangat kerja karyawan dapat meningkat maka karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun apabila karyawan merasa produktivitas dan semangat kerja karyawan semakin menurun dengan adanya rotasi kerja, maka hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dapat membuktikan bahwa *self efficacy* sangat dibutuhkan pada diri karyawan yang dimana ketika karyawan memiliki motivasi dan memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Self efficacy* yang ada dalam diri karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan perusahaan yang artinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan yang dimiliki, semakin baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 karyawan masih memiliki tingkat *self efficacy* yang tergolong rendah. Ketika karyawan ditempatkan pada bagian yang tidak

sesuai dengan kemampuannya, karyawan merasa tidak percaya diri sehingga berpengaruh terhadap kinerja. *Self efficacy* memiliki hubungan yang selaras dengan kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya *self efficacy* yang dimiliki karyawan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja atau hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan faktor loading tertinggi *self efficacy* yaitu terletak pada indikator X2.5 yaitu indikator terampil secara teknis yang diartikan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu seperti melakukan pengiriman paket dan surat dengan tepat waktu, namun kadang kala mengalami kendala pada pengiriman paket dan surat sehingga mendapatkan komplain dari pelanggan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga kinerjanya mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya. Maka dari itu, karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 belum sepenuhnya memiliki *self efficacy* yang baik yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumaharta & Irbayuni (2023), Yusrizal Aminullah & Kustini (2022), dan Ardanti & Rahardja (2017) yang juga menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan faktor dorongan dari diri karyawan yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

## **PENUTUP**

## **Kesimpulan**

Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh rotasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 antara lain:

1. Rotasi kerja yang dilakukan oleh Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimana ketika semakin tinggi tingkat rotasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
2. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

## **Saran**

Berikut adalah beberapa saran yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dari penelitian ini dan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pembekalan pengembangan karir baik berupa materi atau pelatihan pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 sesuai dengan bidang pekerjaan masing – masing agar karyawan merasa siap untuk dilakukan rotasi di bidang pekerjaan apapun dan dapat menghadapi berbagai tantangan pada pekerjaannya.
2. Dengan memberikan pembekalan pengembangan karir yang cukup kepada karyawan, tingkat percaya diri karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan semakin meningkat sehingga mampu mempengaruhi kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Nasa Al, and Gendut Sukarno. 2023. "Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasindo Syariah." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6 (1): 718–36. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>.
- Ardanti, Desti Marina, And Edy Rahardja. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)." *Diponegoro Journal Of Management* 6 (3): 1–11.
- Auliya, Widia, And Widwi Handari Adji. 2023. "Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kota Bandung." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10 (3): 1114–23.
- Bagaskara, Bagus Ikhsan, And Edy Rahardja. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)." *Diponegoro Journal Of Management* 7 (2): 1–11. [Http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr).
- Firman, Ahmad, Fitriani Latief, And Dirwan. 2022. "Dampak Pelatihan Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo* 8 (2).
- Fitriya, Anis, And Kustini. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5 (2): 634–49. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V5i2.1786>.
- Hafizhuddin, Fathur Ahmad, And Praptiestrini. 2023. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Solo Murni Security Printing (Sms)." *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 21 (3): 280–89.
- Jumaharta, Nilla Tazkia, And Sulastri Irbayuni. 2023. "The Effect Of Self Efficacy And Locus Of Control On Job Performance Conec World Surabaya Startup Employee." *Indonesian Journal Of Business Analytics* 3 (3): 637–46. <https://doi.org/10.55927/Ijba.V3i3.4677>.
- Laksmi, Ni Putu Desi Paramitha, Ida I Dewa Ayu Yayati, And I Gede Putu Kawiana. 2021. "Pengaruh Self Efficacy, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pns) Pegawai Negeri Sipil3) (1)(2)." *Kewirausahaan Dan Pariwisata Bulan Tahun*. Vol. 2.
- Maranata, Bonaventura Hendrawan, Dian Prasetyo Widyaningtyas, And Ardani Nur Istiqomah. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang" 2 (2).
- Pratama, Ilham Wahyu, And Gendut Sukarno. 2021. "Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur." *Jurnal Stei Ekonomi* 30 (02): 20–32.

<https://doi.org/10.36406/Jemi.V30i02.460>.

- Samudi, Kesi Widjajanti, And Dian T Indriana. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Rotasi Terhadap Kinerja Pns Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 16 (2): 188–204.
- Sebayang, Stevani, And Jafar Sembiring. 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."
- Yusrizal Aminullah, And Kustini Kustini. 2022. "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada Pt. Bpr Bank Jombang(Perseroda)." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 6 (1): 256–70.  
<https://doi.org/10.37339/E-Bis.V6i1.885>.