

EFEK SINERGIS SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA KARYAWAN

Agustinus Doni Pelatin¹, Ali Amran², Sri Wijaya Kesuma Dewi³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, agustinusd57@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, ali.alq@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dewi.swk@ars.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Amal Solution Internasional. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Gunung Amal Solution Internasional dengan jumlah sampel 45 karyawan. Analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 24. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus Of Control* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh bersamaan antara variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan akan pentingnya *self efficacy* dan *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan. Dengan *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Kata kunci: *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of Self-Efficacy and Locus of Control on employee performance at PT. Gunung Amal Solution International. The research method used is quantitative, employing both descriptive and associative approaches. The type of research utilized in this study is survey-based research. The study was conducted on employees of PT. Gunung Amal Solution International with a sample size of 45 employees. The statistical data analysis employed in this study is multiple linear regression analysis, using IBM SPSS Statistics 24. The research findings indicate that the Self-Efficacy variable has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, Locus of Control also has a positive and significant effect on employee performance. The combined influence of the Self-Efficacy and Locus of Control variables positively and significantly impacts employee performance. This study is valuable for the company, highlighting the importance of self-efficacy and locus of control among employees. High levels of self-efficacy and locus of control can enhance employee performance, which ultimately benefits the company.

Keywords: *Self Efficacy*, *Locus of Control* and Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki nilai berharga bagi perusahaan, oleh karena itu, pengelolaan dan pembinaan SDM perlu dilakukan dengan sebaik mungkin. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka mampu menjalankan tugas-tugas mereka secara optimal, sehingga hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi suatu organisasi, menurut pandangan Widyawati & Karwini (2018) tercermin dalam pencapaian kinerja para karyawan. Dalam setiap struktur organisasi, peran SDM selalu sangat signifikan dan dominan, karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaku, serta pendorong tercapainya tujuan organisasi. Tambahan pula, pengembangan SDM dapat dianggap sebagai fungsi yang mandiri atau bahkan menjadi salah satu inti dari bagian SDM dalam perusahaan. Hal ini bisa dicapai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, dengan tujuan untuk meningkatkan performa dan kinerja karyawan (Yusran & Sodik 2018).

Hal penting yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang baik yaitu memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi (self efficacy) yang akan secara positif memperkuat kepercayaan dirinya, dengan demikian meningkatkan kapabilitas dalam melaksanakan tugas serta meraih sasaran organisasi secara bersamaan. Hal yang serupa berlaku untuk locus of control yang dimiliki individu, yang akan memengaruhi performa para karyawan berdasarkan keyakinan mereka. Dalam hal ini, baik self efficacy maupun locus of control membentuk faktor internal individu yang memainkan peran signifikan dalam mengarahkan usaha mereka.

Perbedaan di antara keduanya akan memberi pengaruh yang nyata pada hasil kinerja yang terungkap saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai relevansi pekerjaannya memiliki dampak pada aspek-aspek ini. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan dan meningkatkan pemahaman mengenai tujuan dan pencapaian perusahaan, sehingga mendorong perkembangan keyakinan diri dan kontrol diri yang tinggi pada individu

dalam pekerjaan mereka. Tujuan utamanya adalah membangun tenaga kerja yang memiliki tingkat self efficacy dan locus of control yang kuat, sebagai faktor penunjang kinerja yang optimal (Arianty et al., 2020).

PT. Gunung Amal Solution Internasional merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi Informasi khususnya pembuatan aplikasi komputer berbasis web dan mobile, konsultan IT (Information Technology), dan penjualan produk berbasis software. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2017 dan berkiprah di dunia IT sampai sekarang. Sebagai sebuah perusahaan tentunya PT. Gunung Amal Solution International juga memiliki karyawan. Terhitung sampai dengan tahun 2023, PT. Gunung Amal Solution International memiliki karyawan berjumlah 45 orang. PT. Gunung Amal Solution International sangat menekankan kinerja atau kemampuan kerja seorang karyawan. Setelah wawancara dengan pihak Manajemen PT. Gunung Amal Solution International kendala utama dalam peningkatan kinerja kerja karyawan terletak pada karyawan itu sendiri. Sebagai perusahaan yang bersedia menerima pekerja fresh graduate, PT. Gunung Amal Solution International menekan kemampuan setiap karyawan untuk cepat dan tepat menyesuaikan diri dalam dunia kerja. Setiap karyawan perlu mengembangkan diri dan kemampuan masing-masing untuk mampu menyelesaikan serta mensolusikan masalah-masalah dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen yang telah dilaksanakan di PT. Gunung Amal Solution International, terdapat beberapa isu yang teridentifikasi. Salah satunya adalah perihal performa karyawan, di mana ada kecenderungan kurangnya upaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan lembaga tersebut. Disamping itu, sikap dan pandangan diri karyawan terhadap pekerjaan seringkali mencerminkan ketidakpercayaan, dan juga terdapat pemahaman yang merendahkan terkait tugas yang dilaksanakan. Selain itu, muncul keyakinan bahwa faktor-faktor eksternal yang memiliki kendali, ada kecenderungan untuk menyerah dengan mudah, dan persepsi yang mengerucut bahwa

keterkaitan antara usaha dan kesuksesan hanya sebatas sedikit.

Di samping itu, masalah terkait keyakinan diri self efficacy juga tampak muncul, di mana sebagian karyawan merasa bahwa mereka belum memiliki kapabilitas yang memadai untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh lembaga. Terdapat juga kurangnya kesadaran di kalangan karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Selain itu, masih ada sejumlah karyawan yang kekurangan kemandirian, mengakibatkan mereka harus mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Permasalahan lainnya ialah isu seputar locus of control juga nampak mencuat, di mana sebagian karyawan menunjukkan kurangnya dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan organisasi. Alasannya adalah karena mereka cenderung hanya melihat tugas sebagai suatu kewajiban yang harus diselesaikan, tanpa memberikan upaya maksimal untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas. Para karyawan juga cenderung mengandalkan rekan kerja lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan kemampuan beberapa karyawan terhadap tugas yang mereka hadapi, yang mengakibatkan mereka meminta bantuan dari rekan-rekan sesama karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Self-Efficacy

Menurut Arianty et al., (2020) Self Efficacy merupakan pandangan individu terhadap kapabilitasnya untuk berhasil mengeksekusi dan menuntaskan tugas-tugas yang diemban demi mencapai sasaran yang diharapkan. Dengan demikian, keyakinan diri merupakan salah satu ciri atau sikap yang amat diperlukan dalam konteks para pekerja. Kehadiran keyakinan diri memastikan bahwa para karyawan sanggup melaksanakan tugas-tugas mereka dengan kecakapan dan fokus penuh. Terdapat beragam faktor yang merintangai kinerja pegawai. Salah satu di antara elemen yang dianggap memengaruhi produktivitas karyawan adalah keyakinan

diri. Hal ini disetujui dalam hasil penelitian Ali & Wardoyo (2021) self-efficacy memiliki dampak yang substansial terhadap performa para karyawan. Pernyataan ini didukung oleh temuan-temuan dalam riset yang dilakukan oleh Khaerana (2020) yang menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Locus of Control

Faktor lain selain self efficacy, yang menurut Ary & Sriathi (2019) sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah Locus of control yang mana menurut Tirtayasa et al., (2021) merupakan perspektif atau keyakinan individu bahwa segala peristiwa yang mempengaruhi keadaannya adalah hasil dari tindakan dan keputusan yang telah dilakukannya sendiri

Berdasarkan hasil penelitian dalam Ali & Wardoyo (2021) baik external locus of control maupun internal locus of control sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Yusnaena & 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 mempunyai dimensi antusias dalam bekerja keras, terus berupaya mencari solusi, memperlihatkan inisiatif yang tinggi, berusaha untuk menerapkan pemikiran yang efisien, dan selalu memegang keyakinan bahwa pencapaian memerlukan usaha. Sebaliknya, ketika locus of control berada di luar diri (external), menampilkan dimensi tidak begitu semangat dalam berupaya, karena mempercayai bahwa faktor eksternal yang mengendalikan, mudah menyerah, beranggapan bahwa ada sedikit kaitan antara usaha dan keberhasilan, mengabaikan pencarian informasi, cenderung lebih mudah dipengaruhi, dan mengandalkan orang lain (Tirtayasa et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) Kinerja merujuk pada pelaksanaan tugas oleh individu sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan dalam lingkup perusahaan, dengan tujuan mencapai

target organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan individu yang memiliki keterampilan, kapabilitas, dan kesadaran akan tanggung jawab yang melekat dalam perannya sebagai anggota tim perusahaan (Nur Azmi Akmalia 2020).

METODE PENELITIAN

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 Ghozali (2018) penelitian asosiatif 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).

Penulis memilih metode kuantitatif untuk penelitian ini karena data penelitian berupa angka- angka yang kemudian akan diolah menggunakan teknik statistik di dalam aplikasi SPSS dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang penelitian yang telah dibuat yaitu seberapa besar pengaruh menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *kinerja karyawan* dan pengaruh *locus of control* terhadap *kinerja karyawan* pada PT. Gunung Amal Solution International.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji statistik yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini adalah:

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dimana dapat diuraikan sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
1	Laki-laki	24	53.3
2	Perempuan	21	46.7
Total		45	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 45 orang responden sebanyak 24 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 53,3% dan sisanya sebanyak 21 orang responden lainnya berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 46,7%. Dari uraian di atas maka disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia maka dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	20-25	35	77.8
2	26-30	8	17.8
3	>35	2	4.4
Total		45	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 45 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 35 orang responden berusia 20-25 tahun dengan persentase sebesar 77,8%, sebanyak 8 orang responden berusia 26-30 tahun dengan persentase sebesar 17,8% dan sisanya 2 orang responden lainnya berusia >35 tahun dengan persentase sebesar 4,4%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir maka dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen(%)
1	SMA/SMK	22	48.9
2	Sarjana (S1)	17	37.8
3	Lainnya	6	13.3
Total		45	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 45 orang responden sebanyak 22 orang berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 48,9%, sebanyak 17 orang responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 37,8% dan sisanya sebanyak 6 orang berpendidikan lainnya dari S2 dan sebagainya dengan persentase sebesar 13,3%.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 45). Dalam penelitian ini digunakan rumus $r\text{-tabel} = \frac{r\text{-hitung}}{r\text{-tabel}}$ sehingga ditemukan $df = n - 2$ sehingga ditemukan $df = 45 - 2 = 43$ sebagai nilai dari r-tabel. Dengan demikian maka pengujian validitas dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,624	0,2876	Valid
		Pernyataan 2	0,769	0,2876	Valid
		Pernyataan 3	0,627	0,2876	Valid
		Pernyataan 4	0,740	0,2876	Valid
		Pernyataan 5	0,505	0,2876	Valid
		Pernyataan 6	0,674	0,2876	Valid
2	Self Efficacy (X1)	Pernyataan 1	0,583	0,2876	Valid
		Pernyataan 2	0,770	0,2876	Valid
		Pernyataan 3	0,680	0,2876	Valid
		Pernyataan 4	0,739	0,2876	Valid
		Pernyataan 5	0,741	0,2876	Valid
		Pernyataan 6	0,699	0,2876	Valid
		Pernyataan 7	0,789	0,2876	Valid
		Pernyataan 8	0,744	0,2876	Valid
3	Locus of Control (X2)	Pernyataan 1	0,688	0,2876	Valid
		Pernyataan 2	0,789	0,2876	Valid
		Pernyataan 3	0,691	0,2876	Valid
		Pernyataan 4	0,800	0,2876	Valid
		Pernyataan 5	0,747	0,2876	Valid
		Pernyataan 6	0,715	0,2876	Valid
		Pernyataan 7	0,690	0,2876	Valid
		Pernyataan 8	0,739	0,2876	Valid
		Pernyataan 9	0,771	0,2876	Valid
		Pernyataan 10	0,680	0,2876	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai r-hitung untuk seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai r-tabel maka disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 41). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6. Dengan demikian maka pengujian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	24

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai dari Cronbach's Alpha dalam penelitian ini sebesar 0,952 > 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel dari nilai minimum, maksimum, rata-rata dan std. deviation. Dengan demikian maka analisis ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	45	12	30	26.31	2.891
Self Efficacy	45	8	40	34.60	4.702
Locus Of Control	45	10	50	41.60	7.442
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai minimum untuk variabel kinerja karyawan sebesar 12 dengan nilai maximum sebesar 30 dan nilai rata-rata sebesar 26,31 serta dengan nilai Std. Deviation sebesar 2.891 sedangkan variabel Self Efficacy sendiri dengan nilai minimum sebesar 8 dan dengan

nilai maximum sebesar 40 dan nilai rata-rata sebesar 34.60 serta nilai *Std. Deviation* sebesar 4.702. Sedangkan nilai minimum untuk variabel *Locus Of Control* sebesar 10 dengan nilai maximum sebesar 50 dan nilai rata-rata sebesar 41.60 serta dengan nilai *Std.Deviation* sebesar 7.442.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data dengan membandingkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Dimana jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 (α) maka kesimpulannya data berdistribusi normal. Dengan demikian maka uji normalitas dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102.5111
	Std. Deviation	13.79661
Most Extreme Differences	Absolute	.285
	Positive	.160
	Negative	-.285
Test Statistic		.285
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dalam penelitian ini sebesar $0,200 < 0,05$ (α) sehingga disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui bahwa apakah terjadi multikolonieritas pada suatu model dilihat dari *Tolerance* dan

Variance Inflation Factor (VIF). Dari multikolonieritas adalah apabila nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF dibawah dari 10. Dengan demikian maka dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Pengujian Multikolonieritas

Variabel	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	8.702	1.764		
<i>Self Efficacy</i>	.351	.072	.485	2.061
<i>Locus Of Control</i>	.131	.046	.485	2.061

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *self efficacy* dan *locus of control* dalam penelitian ini sebesar $0,485 > 0,10$ dan dengan nilai VIF sebesar $2,061 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi ini. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heterokedastisitas. Dengan demikian maka pengujian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Variabel	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2.468	1.214	2.033	.048
<i>Self Efficacy</i>	-.042	.050	-.833	.409
<i>Locus Of Control</i>	.001	.031	.043	.966

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada pengujian ini untuk variabel *self efficacy* dan *locus of control* lebih besar dari nilai α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

heteroskeditas dalam model atau persamaan regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik Analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel independen yang digunakan terdiri dari *Self Efficacy* (X1) dan *Locus of Control* (X2). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen maka digunakan model regresi linear berganda (*multiple linier regression method*), yang dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 10

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Variabel	Koefisien (B)	Beta	Signifikansi	Keterangan
(Constant)	8.702	-	-	-
Self Efficacy	.351	.571	0.000 < 0,05 (α)	Berpengaruh Sigifikan
Locus Of Control	.131	.338	0.006 < 0,05 (α)	Berpengaruh Sigifikan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel *self efficacy* dan *locus of control* lebih kecil dri nilai α (0,05) dan dengan perolehan nilai di atas maka persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8,702 + 0,351 (SE) + 0,131 (LC)$$

Dengan demikian maka dapat diinteprestasikan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 8,702 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila nilai *self efficacy* dan *locus of control* konstanta maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 8,702
- 2) Jika nilai variabel *Self Efficacy* (X1) bertambah 1 dan nilai variabel independent lainnya diasumsikan tetap maka nilai variabel dependent (Kinerja Karyawan) bertambah sebesar 0,351 atau sebesar 35,1%
- 3) Jika nilai variabel *Locus of Control* (X2) bertambah 1 dan nilai variabel indendepnt lainnya diasumsikan tetap maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan bertambah sebesar 0,131 atau sebesar 13,1%.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Bila nilai kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika = 0 maka tidak ada kolinearitas, sebaliknya jika = 1 maka ada kolinearitas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan uraian tersebut maka koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 11

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.704	1.57304

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,717 yang dapat diartikan bahwa variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini (*Self Efficacy* dan *Locus of Control*) berpengaruh terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) sebesar 0,717 atau sebesar 71,7% sedangkan sisanya (100% - 71,7% = 28,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti profitabilitas, penjualan dan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Sedangkan nilai R dalam penelitian ini sebesar 0,847 atau yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 84,7% yang menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk variabel independen dengan variabel dependent adalah kuat. Atau dengan kata lain hubungan antara variabel independent dan dependent dalam penelitian ini dalam interprestasi kuat sebesar 0,864.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji ini digunakan untuk melihat apakah ada model regresi variabel independent (*Self Efficacy* dan *Locus of Control*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan demikian maka pengujian hipotesis dengan

uji t dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Coefficients ^a				
Variabel	Sig	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
(Constant)	-	-	-	-
<i>Self Efficacy</i>	0,000 < 0,05	4.852	1.681	Berpengaruh Signifik
<i>Locus Of Control</i>	0,006 < 0,05	2.865	1.681	Berpengaruh Signifik

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel *self efficacy* sebesar 0,00 dengan nilai t-hitung sebesar 4.852 dan nilai signifikan variabel retur penjualan sebesar 0,006 dan dengan nilai t-hitung sebesar 2.865, dengan demikian maka berdasarkan standar pengambilan keputusan pada pengujian ini maka dapat diinterprestasikan hasil pengujian hipotesis dengan uji ini sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikasi variabel *Self Efficacy* $0,00 < 0,05$ (α) dan dengan nilai t-hitung $4.852 > 1.681$ (nilai t-tabel) maka disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka keputusan hipotesisnya sebagai berikut: **Ha Diterima** sedangkan **H0 Ditolak** (Hipotesis ke-1)
Artinya bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Nilai signifikasi variabel *Locus of Control* sebesar $0,006 < 0,05$ (α) dan dengan nilai t-hitung sebesar $2.865 > 1.681$ (nilai t-tabel) yang berarti bahwa variabel *Locus Of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka keputusan hipotesisnya sebagai berikut: **Ha Diterima** Sedangkan **H0 Ditolak** (Hipotesis ke-2)
Artinya bahwa variabel *Locus of Control* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F sering disebut ANOVA atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah

berpengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya adalah: Jika Nilai Signifikan \leq Nilai α (0,05) maka kesimpulannya hipotesis diterima atau variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika Nilai Signifikam \geq Nilai α (0,05) maka kesimpulannya hipotesis ditolak atau variabel X tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	263.717	2	131.859	53.288	.000 ^b
Residual	103.927	42	2.474		
Total	367.644	44			

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikasi pada uji ini sebesar $0,000 < 0,05$ (α) dan dengan nilai f-hitung sebesar $53.288 > 2.813$ (nilai dari f-tabel) dengan demikian maka dapat diartikan bahwa secara bersamaan atau secara simultan variabel *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dari inteprestasi hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

Ha Diterima dan **H0 Ditolak** (Hipotesis ke-3)
Artinya bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *Self Efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. *Self efficacy* merupakan faktor personal yang dapat menyebabkan perubahan perilaku dari individu. Adanya *self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya *self efficacy*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi variabel *Self Efficacy* $0,00 < 0,05$ (α) dan dengan nilai t-hitung $4.852 > 1.681$ (nilai t-tabel) maka disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary et.al (2019) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik perilaku karyawan, semakin tinggi motivasi dan sikap yang optimis maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengemban tugasnya pada perusahaan.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of Control berkaitan dengan tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai sebesar $0,006 < 0,05$ (α) dan nilai t-hitung sebesar $2.865 > 1.681$ (nilai t-tabel) yang berarti *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pengendalian diri yang kurang, akan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta menyelesaikan pekerjaannya. *Locus of control* (lokus kendali) ialah keyakinan seseorang terhadap siapa pengendali nasib dan peristiwa yang dialami. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akmalia (2020) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary et.al (2019) yang menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik seorang karyawan dalam mengontrol dirinya, baik itu dari pengaruh

internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F-hitung = $53.288 > F\text{-tabel } 2.81$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eriza et.al (2021) dan Aryoko et.al (2022) serta yang menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memberikan pengaruh terhadap kinerja dari suatu karyawan di dalam suatu perusahaan, dimana kedua variable ini ini merupakan satu kesatuan dalam membentuk rasa kepercayaan diri seseorang dalam bekerja dan juga memberikan motivasi kepada karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka peneliti menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dalam Perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Gunung Amal Solution
2. Dalam hasil perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan meningkatkan nilai dari *locus of control* maka dapat juga meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

REFERENSI

- Ahiri, H., Hajiali, I., Serang, S., & Azis, S. N. (2023). Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. *YUME : Journal of Management*, 575(1), 575–598.
- Akmalia, N. A. (2020). Pengaruh Locus of Control ,Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 1–9. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.759>
- 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>
- Arianty, N., Julita, & Bahagia, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian The Effect of Self Efficacy in an Effort to Increase Independence UKM Business in Percut Sei Tuan District. *Ekonomikawan : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Eriza, P. A., Hermanto, & Sulaimiah. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Maulana Raya Lombok. *Jurnal Management*, 2, 1–23.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.)). ALFABETA, cv.
- 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. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ije-ssr/article/view/7362>
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- 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. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>

BIODATA PENULIS

1. Agustinus Doni Pelatin adalah mahasiswa prodi manajemen pada ARS University
2. Ali Amran adalah dosen tetap prodi manajemen pada ARS University
3. Sri Wijaya Kusuma Dewi adalah dosen tetap pada prodi manajemen ARS University