

Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan

Muh Said ¹ ✉ Fitriani Latief ² Maharani Ilyas ³

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

³ Mahasiswa Prodi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 32 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Hasil uji t bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil uji t bahwa locus of control berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Uji koefisien determinasi (R^2) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan locus of control sebesar 70,3%, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Locus of Control, Employee Performance.*

Copyright (c) 2023 Said et al.,

✉ Corresponding author :

Email Address : muhsaid2061@gmail.com , fitri@stienobel-indonesia.ac.id , raniku_ilyas@yahoo.com

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat di sektor bisnis mengharuskan organisasi/perusahaan untuk secara efektif menjawab tuntutan individu dengan daya saing yang kuat (Dahlan, Djamil, Hamdan, 2017). Untuk meningkatkan efisiensi, penting untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten (Ace, 2017). Tanggung jawab sumber daya manusia tidak hanya memastikan kualitas pekerjaan, tetapi juga mengevaluasi kinerja personel. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan rintangan yang paling penting bagi manajemen, karena pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh individu-individu yang terlibat. Indikator utama dari keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawannya. Perusahaan secara konsisten berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi visi dan misinya. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan dan memberikan perhatian yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan ketika karyawan memiliki efikasi diri dan locus of control internal.

Priyantono (2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam merencanakan dan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif. Menurut Ali dan Dewie (2016),

efikasi diri memiliki peran yang signifikan dalam menentukan usaha yang dilakukan oleh karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Efikasi diri terutama berfokus pada evaluasi individu terhadap kemampuan mereka.

Menurut definisi Schermerhorn (2011), locus of control mengacu pada persepsi individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Dalam penelitian ini, locus of control dioperasionalkan sebagai sejauh mana seorang karyawan memandang bahwa kualitas pekerjaan mereka bergantung pada tindakan dan kemampuan mereka. Locus of Control merupakan sifat yang melekat dan bervariasi pada setiap individu, dimana setiap orang memiliki karakter yang berbeda. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015), locus of control mengacu pada keyakinan individu bahwa tindakan mereka secara signifikan mempengaruhi hasil mereka. Konsep locus of power dapat dikategorikan menjadi dua jenis yang berbeda: locus of control internal, di mana individu menganggap diri mereka memiliki kendali atas peristiwa dan hasil yang berdampak pada kehidupan mereka, dan locus of control eksternal, di mana individu mengaitkan pencapaian mereka dengan faktor-faktor eksternal di luar pengaruh mereka. Perusahaan membutuhkan karyawan yang rajin dan berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan serta secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan dan memastikan keberlangsungan perusahaan. Salah satu pendekatan praktis untuk meminimalkan gangguan pada produktivitas karyawan adalah dengan memberdayakan individu untuk memiliki kontrol diri. Dengan memungkinkan karyawan untuk mengatur perilaku mereka, mereka lebih mungkin untuk secara efektif mengelola hasil di lingkungan kerja mereka, meningkatkan kepuasan dengan pencapaian mereka. Menurut Ayudiati (2010), kemampuan dalam menempatkan faktor internal dan eksternal yang tepat dalam menghadapi suatu kejadian mampu memberikan dampak yang baik bagi seseorang. Locus of control memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang akan didapatkannya (Ridhawati dan Hifzani, 2014).

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros adalah bagian dari jaringan luas PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI), salah satu bank terbesar di Indonesia. Cabang ini terletak di Maros, Sulawesi Selatan, dan menawarkan berbagai layanan perbankan seperti pembukaan rekening, penarikan dan penyetoran uang, serta penawaran produk kredit. Dengan fokus utama pada sektor perbankan mikro, kecil, dan menengah (UMKM), BRI Cabang Maros turut berperan dalam mendukung pengembangan ekonomi lokal. Jam operasional dan layanan yang tersedia di cabang ini dapat diakses melalui informasi terbaru yang disediakan oleh BRI atau langsung melalui kunjungan ke cabang tersebut. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros, fenomena mengenai self efficacy di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros yaitu beberapa karyawan yang sudah lanjut usia kurang mampu dalam mengoperasikan komputer berhubung layanan dan pembayaran sudah mulai beralih ke digital sehingga berpengaruh kepada penyelesaian tugasnya. Ada pula karyawan yang yakin dengan efikasi diri yang dia miliki, misalnya mereka dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dengan berbagai hambatan. Begitu pula dengan locus of control bahwa beberapa karyawan yang mempunyai kemauan dan semangat yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan juga ada yang cenderung tidak inisiatif ketika bekerja karena mereka

berpikir bahwa yang menentukan keberuntungan ialah nasib dan pengaruh atau bantuan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary, Sriathi (2019) dengan biasanya judul Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Ramayana Mal Bali menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan variabel Self Efficacy dan Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dilakukan oleh Gunawan, Sutanto (2013) menunjukkan hasil bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Richa Natalia Anggina (2020) menunjukkan hasil bahwa locus of control secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang terdiri dari empat tugas untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia (Safuan, 2016). Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat enam fungsi yang terdiri atas pelatihan, dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan staf, keselamatan kesehatan, rekrutmen dan seleksi. Bagaskara dan Rahardja (2018, p. 1) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan perusahaan. Adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen Kerja.

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah social learning theory. Bandura merupakan tokoh yang pertama kali memperkenalkan istilah self efficacy. Self efficacy merupakan salah satu konsep dasar social learning theory Bandura. Teori ini digunakan karena adanya kesesuaian fenomena yang akan diteliti. Self efficacy (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan self efficacy yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan kejadian yang akan dihadapi. Priyantono (2017) menyatakan bahwa self efficacy ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. Self efficacy merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan self efficacy dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Trilolita dkk., 2017). Indikator dari self efficacy menurut Brown et al (dalam Widiyanto. E) (1) yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, (2) yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, (3) yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, (4) yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, (5) yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit, (6) yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas.

Konsep tentang Locus of Control (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966: 6), seorang ahli teori pembelajaran sosial (Social Learning Theory).

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Rotter, 1966). Locus of control merupakan kecenderungan yang hadir dalam diri setiap individu untuk merespon apa yang terjadi dalam hidupnya, baik yang berada di bawah kendalinya sendiri maupun hal-hal lain di luar kendali dirinya. Menurut Schermerhorn dkk (2010), locus of control adalah sejauh mana seseorang merasa mampu mengendalikan hidupnya sendiri dan memperhatikan orientasi internal-eksternal seseorang. Menurut (Hermawan & Kaban, 2014) Locus of control dibagi menjadi dua jenis, yaitu internal dan external. Ada beberapa hal yang membedakan antara seseorang yang memiliki kecenderungan internal locus of control dengan external locus of control. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal locus of control secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya. Robbins dan Judge (2009) lebih lanjut menyatakan bahwa pada umumnya seseorang dengan kecenderungan external locus of control lebih extrovert dalam hubungan interpersonal dan lebih berorientasi terhadap lingkungan sekitar mereka. Individu yang dapat mengendalikan kehidupan mereka dikatakan mempunyai locus of control internal. Individu lain percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan diluar kendali mereka menganggap apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai locus of control eksternal. Menurut Sanjiwani dan Wisadha, (2016) indikator untuk mengukur variabel locus of control internal yaitu (1) kemampuan; (2) minat dan (3) usaha; sedangkan locus of control eksternal terdiri dari (1) nasib; (2) sosial ekonomi dan (3) pengaruh orang lain.

H1: Self efficacy berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros.

H2: Locus of control berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros dengan populasi sebesar 32 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode total sampling yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan responden penelitian. Untuk menjawab hipotesis penelitian, data akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian seperti Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda melalui uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
--	---	---------	---------	------	----------------

<i>Self Efficacy</i>	32	22	30	26.84	2.187
<i>Locus of Control</i>	32	20	30	24.91	3.009
Kinerja Karyawan	32	24	30	27.09	2.305
Valid N (listwise)	32				

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa variabel Self Efficacy (X1) dengan jumlah data sebanyak 32 responden dan mempunyai rata-rata 26,84 dengan nilai maksimal 30 dengan standar deviasinya 2,187, Variabel Locus of Control (X2) dengan jumlah data sebanyak 32 responden mempunyai rata-rata 24,91 dengan nilai maksimal 30 dengan standar deviasinya 3,009. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah data sebanyak 32 responden memiliki rata-rata 27,09 dengan nilai maksimum 30 dan standar deviasinya 2,305.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

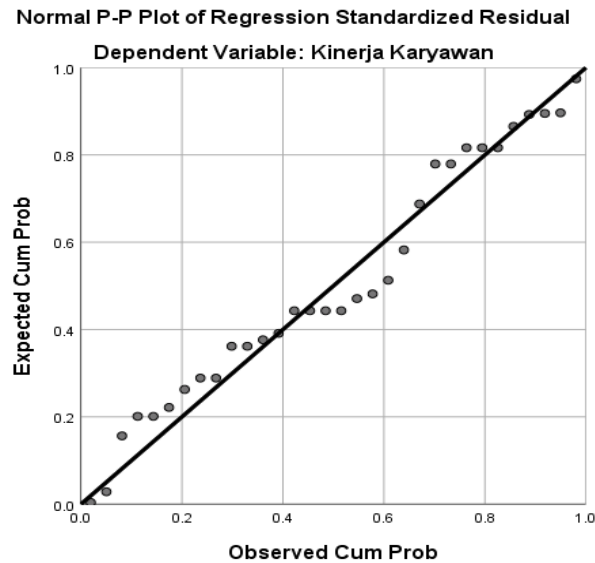
Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Std. Deviation
<i>Self Efficacy</i>	P1	0.458	0.349	Valid
	P2	0.730	0.349	Valid
	P3	0.707	0.349	Valid
	P4	0.681	0.349	Valid
	P5	0.753	0.349	Valid
	P6	0.797	0.349	Valid
<i>Locus of Control</i> (X ₂)	P1	0.658	0.349	Valid
	P2	0.572	0.349	Valid
	P3	0.556	0.349	Valid
	P4	0.643	0.349	Valid
	P5	0.681	0.349	Valid
	P6	0.516	0.349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.626	0.349	Valid
	P2	0.752	0.349	Valid
	P3	0.767	0.349	Valid
	P4	0.948	0.349	Valid
	P5	0.826	0.349	Valid
	P6	0.658	0.349	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	18

Uji validitas ini menggunakan perhitungan korelasi dengan program aplikasi SPSS. Suatu skor dapat dikatakan valid jika skor variabel tersebut secara signifikan dengan skor totalnya. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, (alat ukur yang digunakan valid) Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, (alat ukur yang digunakan tidak valid).

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach $\alpha > 0,60$.



Gambar 1. Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti atau berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual dalam penelitian ini adalah normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa disepanjang garis diagonal residual berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S).

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari semua variabel penelitian adalah lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

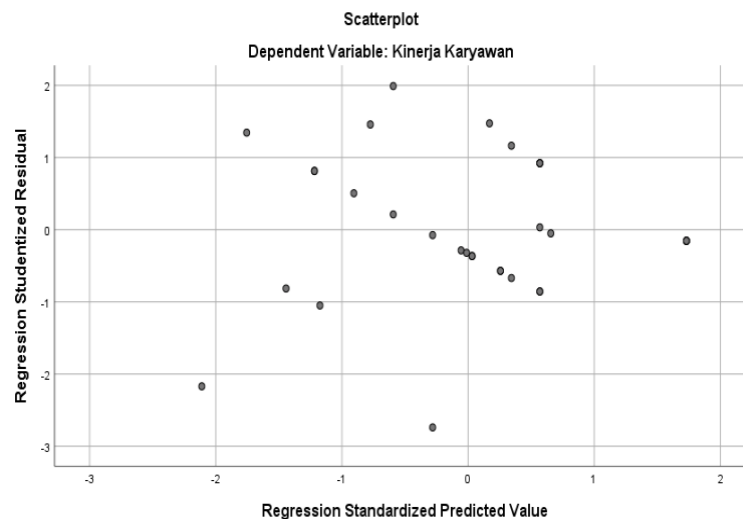
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11177292
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.065
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 5. Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.676	2.908		.937	.361		

	<i>Self Efficacy</i>	.884	.130	.840	7.662	.000	.828	1.207
	<i>Locus Of Control</i>	.063	.099	.077	.577	.582	.828	1.207

Pada Tabel 5 terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.676	2.908	
	Self Efficacy	.884	.130	.840
	Locus of Control	.063	.099	.077

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2.676 + 0.884 X1 + 0.063 X2 + e$$

Koefisien konstanta sebesar 2.676 mempunyai arti bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) mempunyai nilai positif. Koefisien regresi Self Efficacy (X1) sebesar 0.884 yang berarti apabila self efficacy mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.884. Dan jika self efficacy mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0.884. Koefisien regresi locus

of control (X2) sebesar 0.063 yang berarti apabila locus of control mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.063. Dan jika locus of control mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0.063.

**Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.676	2.908		.937	.361
	<i>Self Efficacy</i>	.884	.130	.840	7.662	.000
	<i>Locus of Control</i>	.063	.099	.077	.577	.582

Sumber : Data olahan tahun 2023

Variabel Self Efficacy (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung > ttabel ($7.662 > 2.048$) atau dengan tingkat signifikan < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Variabel Locus of Control (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung < ttabel ($0.577 < 2.048$) atau dengan tingkat signifikan > 0.05 ($0.582 > 0.05$).

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.018	2	59.509	37.548	.000 ^b
	Residual	45.961	29	1.585		
	Total	164.979	31			

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai Fhitung = 37.548 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai Ftabel = 2.93. Nilai Fhitung > Ftabel ($37.548 > 2.93$) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) dengan hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Self Efficacy (X1) dan Locus Of Control (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi - 1
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.745	.701	1.25713

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square berarti 0,701 berarti 70,1% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh variasi variabel Self Efficacy dan variasi variabel Locus of Control. Sedangkan sisanya 29,9% dapat dijelaskan oleh variabel dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Temuan penelitian kami menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang menonjol, menguntungkan, dan substansial terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros. Hal ini didukung oleh signifikansi statistik uji-t, dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Kesimpulan ini sejalan dengan latar belakang pendidikan sebagian besar karyawan yang berstatus S1, yang dapat berkontribusi pada kepercayaan diri mereka terhadap bakat yang mereka miliki. Tanggapan positif dari para responden mengungkapkan temuan yang serupa, termasuk kemandirian mereka dalam menyelesaikan tugas, sikap optimis terhadap pekerjaan, keteguhan hati, keyakinan untuk mengatasi tantangan, ketenangan dalam menghadapi kesulitan, serta etos kerja yang kuat dan tangguh. Temuan ini mendukung pernyataan Priyantono (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri individu dalam kapasitas mereka untuk berhasil melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Kilapong (2013) juga menyatakan bahwa rasa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan optimisme dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ary yang dilakukan oleh Sriathi (2019), yang menunjukkan korelasi yang baik antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka lebih mungkin untuk memberikan kontribusi yang konstruktif bagi perusahaan.

Namun variabel Locus of Control berdampak pada kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Maros, tetapi dampak ini tidak signifikan secara statistik. Nilai t-test yang cukup besar, 0,582, melebihi tingkat signifikansi 0,05. Jawaban responden mengindikasikan sikap negatif terhadap indikator external locus of control, tepatnya anggapan bahwa kesuksesan tidak dijamin oleh nasib, alasan sosial ekonomi, atau pengaruh orang lain, melainkan dikendalikan oleh keyakinan dan tindakan individu. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putra (2015), Richa Natalia Anggina, dan Edi Siregar (2020) yang mengindikasikan bahwa locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Locus of Control dari Robbins (2003), yang menyatakan bahwa locus of control merepresentasikan keyakinan individu mengenai sumber yang berpengaruh terhadap perilaku atau kejadian dalam hidupnya. Menurut teori ini, individu yang memiliki keyakinan akan kemampuannya akan lebih mungkin untuk melakukan kontrol yang lebih besar terhadap hasil yang mereka capai.

SIMPULAN

Temuan dari pada penelitian kami menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh dominan, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan dan mengembangkan aspek self efficacy pada karyawan, termasuk melalui pelatihan dan program pengembangan diri yang dapat meningkatkan keyakinan mereka terhadap

kemampuan diri. Locus of control berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun tidak signifikan, perusahaan tetap disarankan untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang dapat memengaruhi locus of control karyawan, seperti aspek-aspek lingkungan kerja dan budaya organisasi. Pengelolaan yang lebih baik terhadap faktor-faktor ini mungkin dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan kontribusi bagi pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan. Self efficacy memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, sementara locus of control, meskipun berpengaruh, tidak signifikan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dapat merancang strategi yang lebih terfokus pada pengembangan self efficacy karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Perlu diingat bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan aspek kemampuan teknis, tetapi juga aspek psikologis yang dapat memotivasi dan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ace, A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang. *JOM FISIP*, 1-7.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Agung, A., & Ratnawili, R. (2020). Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. (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 Vol. 9 No.1*, 367-379.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013
- Ayudiaty, Soraya Eka. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (Studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bagaskara, Bagus Ikhsan, & 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.
- Birama, B. C., & Nurkhin, A. (2017). Peran Efikasi Diri Dalam Memediasi Pengaruh Perencanaan Karier Dan Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Siswa SMA Negeri 2 Slawi. *Economic Education Analysis Journal*, 109-119.
- Dahlan, Djamil, Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 70.
- DI, Wuryaningsih & Rini Kuswanti. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Karyawan. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program.IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit.
- Narendra, Gilang. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi

- Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 3.
- Gunawan, Kwan Jessica & Eddy Madiono Sutanto. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, 1-11.
- Handayani, Febrina & Nurwidawati, Desi. (2013). Hubungan Self Efficacy Dengan Prestasi Belajar Siswa Akselerasi. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 1, No. 2.
- Hermawan, F. & Kaban. (2014). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No. 1, 31 – 38.
- Husein, Umar. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Kasiram Moh. (2009). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif, Cet.II, Malang; UIN Maliki Press.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4): 141-150.
- Leony Titania Hersita. (2021). Pengaruh Self-Esteem, Self-Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang.
- Mali, Vishal. (2013). A Study on Locus Of Control and Its Impact on Employees Performance. (Gujarat, India, Naran lala school of industrial Management & Computer Science)
- Narimawati, Umi. (2008). "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi." Bandung: Agung Media 9.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77-87.
- Putra, A. M., & Subarjo. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus of Control dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 3 No. 2, 10-26.
- Priyantono, Ponco. (2017). "Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen* 6 (2): 131-151.
- Rahayuningsih, Sri & Askar Yunianto. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. 7(1): 39-52.
- Richa Natalia Anggina. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Kebayoran Lama. Skripsi. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Ridhawati Rakhmi, Ibnu Hifzani. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 7(2): 46-63.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2008), *Organizational Behaviour* (13thed.), New Jersey, Upper Saddle River: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., & Orborn, R. N., (2011), *Introduction to Management*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Safuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Karyawan Unit Usaha Pelabuhan Indonesia II (Studi Kasus Human Resource Management KSO Terminal Petikemas Koja). Seminar Nasional Sains Dan Teknologi 2016 Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta, 8 November 2016, November 2016, 1-12. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek>
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sunyoto dan Burhanudin. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian. Penerbit CAPS(Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Trilolita Putri Ardi, Venna, Endang Siti Astuti M & Cahyo Widyo Sulisty. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis. 52(1): 163-172.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.