
PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAGANG

Andre Silvius Battu^a, Andi Heru Susanto^b

^a Bisnis dan Pendidikan / Manajemen, andre.vanbattu@mncu.ac.id, Universitas Media Nusantara Citra

^b Bisnis dan Pendidikan / Manajemen, andi.heru@mncu.ac.id, Universitas Media Nusantara Citra

ABSTRACT

Background: Background: The higher the level of Self Efficacy and Locus of Control will improve Employee Performance. This study aims to determine the effect of Self Efficacy and Locus of Control on the Performance of Interns from MNC University students. **Methodology:** This study used an associative quantitative approach with a total sample of 56 students. The instrument used is a questionnaire. Instrument quality testing includes validity tests and reliability tests. Data analysis uses descriptive analysis, while hypothesis testing uses multiple linear regression analysis. **Results:** The results showed that there was an influence of Self Efficacy on Employee Performance with a significance value of $0,000 < 0,05$ and with a value of the amount of influence given of 0,576. Locus of Control affects employee performance with a significance value of $0,047 < 0,05$ and with a value of the amount of influence given of 0,304. Self Efficacy and Locus of Control simultaneously affect employee performance with a significant value of 0,000 which is smaller than the probability value of 0,05 with an R-Square value of 0,379. **Research limitations:** Limited research mobility due to the Covid-19 pandemic and Data analysis conducted on a limited sample and did not take into account other variables or moderator variables that contributed to employee performance.

Keywords: Self Efficacy, Locus of Control, Employee Performance, Interns

ABSTRAK

Background: Semakin tinggi tingkat Self Efficacy dan Locus of control akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Magang dari mahasiswa Universitas MNC. **Metodologi:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel 56 mahasiswa. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai besaran pengaruh yang diberikan sebesar 0,576. Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan dengan nilai besaran pengaruh yang diberikan sebesar 0,304. Self Efficacy dan Locus of Control berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 di mana lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0,05 dengan nilai R-Square sebesar 0,379. **Keterbatasan penelitian:** Mobilitas penelitian yang terbatas akibat pandemi Covid-19 dan Analisis data yang dilakukan pada sampel yang terbatas dan tidak memperhitungkan variabel lain atau variabel moderator yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Self Efficacy, Locus of Control, Kinerja Karyawan, Karyawan Magang

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut (Indrawati, 2014). Karyawan juga menjadi penunjang dalam setiap aktivitas perusahaan karena merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara serikat pekerja dengan mitra organisasi (Wicaksono, 2016). Dalam proses perkembangan suatu perusahaan, tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, agar menghasilkan daya prestasi yang sesuai dengan kemajuan dan pertumbuhan perusahaan tersebut. Selain itu SDM menjadi peranan penting bagi setiap kelangsungan aktivitas sebuah perusahaan ke depan, baik secara individu anggota, per divisi maupun secara keseluruhan perusahaan. Sehingga keberhasilan dan kemampuan organisasi bisnis atau perusahaan dapat dipengaruhi dari seberapa besar fungsi SDM dalam bekerja. Selain itu, dasar-dasar yang terkait dengan peran tugas dan fungsi organisasi menjadi bagian dari fungsi SDM. Kemajuan dan hasil organisasi, tentu saja, didasarkan pada peran SDM, sehingga setiap perusahaan perlu menilai kinerja karyawan melalui serangkaian program atau kegiatan yang benar-benar memberikan wawasan tentang kinerja dan keterampilan di tempat kerja. Akibatnya, pencapaian tujuan perusahaan berasal dari mereka yang memberikan kontribusi signifikan dan merespons tugasnya dengan memberikan kinerja terbaiknya sebagai karyawan (Hasiani, 2015).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu bentuk kemampuan kerja ataupun prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Menurut Rahmawati (2019) kinerja karyawan (employee performance) merupakan bentuk keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk menggapai tujuan bersama suatu organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan juga etika. Kinerja karyawan merupakan fondasi dari suatu organisasi, karena tanpanya tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang baik akan mampu menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian yang signifikan dari perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan serta kinerja perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan juga dapat dianggap sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan dalam rupa prestasi yang diperoleh dari bekerja pada posisi atau jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Al Azhar, 2013).

Karyawan sebagai individu yang bagian dari perusahaan harus mampu menunjukkan eksistensi yang baik dengan memberikan atau menunjukkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Baik individu karyawan tersebut adalah karyawan tetap, karyawan tidak tetap, maupun karyawan sementara seperti karyawan magang. Terlebih kepada, individu karyawan magang yang baru terjun ke dalam dunia kerja, seperti halnya mahasiswa yang menjalankan kewajiban magang dari kampusnya. Karyawan magang yang dimaksud disini ialah para mahasiswa yang sedang melaksanakan proses penerapan pengetahuan atau kompetensi dari dunia pendidikan yang selama ini mereka terima ke dalam dunia kerja, agar mereka bisa memahami sistem kerja dan lingkungan kerja profesional yang sebenarnya.

Oleh karena itu, mahasiswa sebagai pemegang, yang memasuki lingkungan kerja, harus mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan di perusahaan tepatnya diterima untuk bekerja. Namun, agar individu karyawan magang tersebut mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan, dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, dan diantaranya terdapat dua aspek individu penting yang berpengaruh yaitu aspek *Self Efficacy* dan aspek *Locus of Control*. Di mana kedua aspek tersebut merupakan bentuk mindset manusia untuk merespon tekanan yang diterima manusia tersebut, termasuk tekanan untuk menunjukkan kinerja yang memuaskan di tempat kerja (Pinder, 2014).

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa dalam Ilmu Manajemen SDM terdapat proses-proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu

anggota organisasi atau kelompok pekerja. Kemudian di dalam proses-prosesnya, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* menjadi bagian dari pengolahan individu dan karakteristik individu karyawan (Sinambela, 2016).

Menurut Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019) *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau Self- knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self Efficacy* merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki manusia sebagai individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Umumnya *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepercayaan diri dan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan se suatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Selaras dengan itu, Stevani Sebayang (2017) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. *Self Efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Lalu, dalam konteks Kinerja, menurut Indrawati (2014) *Self Efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. Lebih jauh lagi, menurut Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017) Karyawan dengan tingkat *Self Efficacy* atau keyakinan diri yang baik akan mempengaruhi kinerjanya, dengan indikatornya yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan, memiliki keterampilan melebihi rekan kerja, senang dengan pekerjaan yang menantang, dan puas dengan hasil kerjanya. Dengan kata lain, apabila semakin tinggi *Self Efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Adapun bentuk kinerja yang ditunjukkan karyawan magang berstatus mahasiswa yang berdasar kepercayaan diri dan keyakinan tersebut, biasanya terdorong oleh pemikiran yang berasal dari dalam diri sendiri. Di mana kinerja yang memuaskan tersebut akan muncul cepat atau lebih mudah ditunjukkan apabila pekerja tersebut percaya dengan kemampuan dan kompetensi dirinya. Hal inilah yang menjadi aspek *Locus of Control*.

Locus of Control adalah keyakinan dalam diri individu atas kemampuan yang dimiliki dan dicapai pada saat ini maupun masa yang akan datang (Lisnawat dkk, 2019). *Locus of Control* dapat diartikan sebagai pemahaman individu untuk menganalisa masalah yang sedang dialami, bagaimana menyikapinya, dan cara bertindak untuk menghadapinya. Menurut Nur Azmi Akmalia (2020) *Locus of Control* menjadi suatu asumsi di mana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya, khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja. Pada dasarnya, *Locus of Control* dibagi menjadi dua, pertama saat ada individu pekerja yakin bahwa mereka sendirilah yang merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka yang bersangkutan dengan pekerjaannya, yang terdiri dari aspek kemampuan, minat, dan usaha dalam bekerja, maka hal itu disebut *Locus of Control* internal. Lalu ketika ada pekerja yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Bisa dikatakan, dalam proses menunjukan kinerja bagi individu pekerja baru maupun pemegang, Setyowati (2017) mengutarakan bahwa dengan adanya *Locus of Control* maka peningkatan kinerja pegawai akan terjadi. Hal ini membuktikan bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu faktor penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Tingkat *Locus of Control* yang baik memungkinkan karyawan untuk bersemangat tentang pekerjaan mereka tanpa merasakan tekanan atau stres di tempat kerja, hingga akhirnya mampu menunjukan kinerja bagus.

Observasi awal dilakukan oleh peneliti untuk memperkuat latar belakang dalam penelitian ini. Observasi dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan 3 narasumber yang merupakan mahasiswa magang dari Universitas Media Nusantara Citra (Universitas MNC), yang telah melaksanakan magangnya di area perkantoran MNC Group, beralamat di daerah Kebon Sirih, Jakarta Pusat. Dari observasi ini, peneliti mendapatkan data sebagai awalan:

Tabel 1. 1 Observasi Awal Penelitian

No	Narasumber	<i>Self Efficacy</i>	<i>Locus of Control</i>	Total (Skala 1-	Penilaian Kinerja		
					Cukup	Baik	Sangat

		(Skala 1-10)	(Skala 1-10)	20)		Baik
1	Pertama	8	6	14	✓	
2	Kedua	9	8	17		✓
3	Ketiga	6,5	6,5	13	✓	

Sumber: Data Primer (2022)

Dari hasil observasi melalui wawancara secara langsung tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing individu pemegang memiliki tingkat *Self Efficacy* dan *Locus of Control* yang berbeda-beda. Data awal yang ada menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja individu dari karyawan magang, sehingga menghasilkan penilaian kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik merupakan hasil dari suatu proses kerja. Di mana dalam proses kerja tersebut, terdapat beberapa bentuk kegiatan yang berhubungan seperti disiplin kerja, Komunikasi kerja, kerjasama dan kegiatan-kegiatan keterkaitan lainnya, termasuk kegiatan penyesuaian diri di lingkungan kerja. Oleh karenanya, bagi pekerja yang baru memasuki area tersebut, seperti halnya karyawan magang, harus mampu menunjukkan kemampuan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu individu pemegang tersebut akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik dan menerima apresiasi dari perusahaan tempatnya bekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

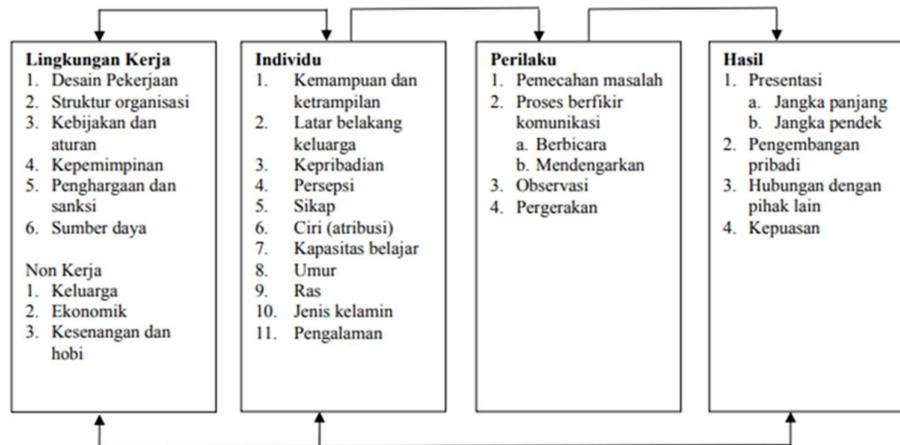
2.1 Grand Theory

Dalam penelitian ini, terdapat teori dasar yang menunjang keberlangsungan penelitian. Teori tersebut adalah teori Manajemen Sumber daya manusia yang dicetuskan oleh Edwin B. Flippo pada tahun 1984. Teori yang dibahas ini dipaparkan dalam bukunya yang berjudul “Personal Management, Organization, and Strategy”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang khusus mengelola bidang sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Menurut Edwin B. Flippo definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi dan masyarakat. Dalam hal ini, untuk mencapai salah satu tujuan yaitu tujuan individu, dibutuhkan pengolahan individu dan karakteristik individu. Selaras dengan itu, Sinambela (2016) mengutarakan bahwa pengolahan individu dan karakteristik individu menjadi bagian dari faktor-faktor yang menjuang kinerja Sumber daya manusia. Dalam mencapai Kinerja SDM yang menjadi tujuan, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* menjadi bagian dari pengolahan individu dan karakteristik individu karyawan.

2.2 Middle Theory

Teori yang menengahi penelitian ini adalah Teori Individu Behaviour and Differences yang dikemukakan oleh James L. Gibson pada tahun 2011, dalam bukunya yang berjudul “Organization (Behaviour, Structure, Processes)”. Di mana teori ini membahas faktor-faktor yang terdapat dalam organisasi dan berhubungan dengan lingkungan kerja, individu pekerja, perilaku, serta hasil (kinerja) dalam pekerjaannya.



Gambar 2.1 Middle Theory: Individu Behaviour and Differences (Gibson, 2011)

Menurut gambar di atas, bisa dijelaskan bahwa hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai kinerja karyawan secara individu, berhubungan atau saling berkaitan dengan lingkup individu dan perilaku yang ditunjukkannya. Di mana lingkup individu dalam berkerja dapat mencerminkan perilaku seseorang terhadap orang lain dan terhadap hasil kinerjanya. *Self Efficacy* dan *Locus of Control* juga termasuk dalam lingkup individu pekerja karena *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berhubungan langsung dengan kemampuan dan ketrampilan. Di mana individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi dan penguasaan akan *Locus of Control* yang baik, akan lebih mampu mengeluarkan performa terbaiknya sebagai karyawan, hingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

2.3 *Self Efficacy*

Definisi

Bandura pertama kali mengemukakan tentang *Self Efficacy* dengan memperkenalkannya sebagai salah satu aspek pokok dalam teori kognitif social. Bandura (1999) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan memengaruhi situasi yang memengaruhi kehidupan mereka. Sejalan dengan teori itu, Lunenburg (2011:10) mengatakan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Self Efficacy adalah adanya keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (outcomes) yang positif. Arti lainnya yaitu suatu keadaan di mana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Menurut Nur Azmi Akmalia (2020) efikasi merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik di mana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik. Lebih jauh lagu, rnawati (2019) berpendapat bahwa *Self Efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Self Efficacy pada seseorang dapat berupa perasaan yang dimulai dari cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Selanjutnya, dalam bukunya tentang efikasi diri, Bandura (1999) menekankan bahwa *Self Efficacy* juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi, tujuan, inisiatif, hasil dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Dimensi

Dimensi dari *Self Efficacy* menurut Diawati, et al. (2019) ialah sebagai berikut:

1) Dimensi Besaran (Magnitude).

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya.

individu-individu yang mempunyai keyakinan sendiri *Self Efficacy* dengan suatu besaran (magnitude) yang tinggi, akan melihat dirinya sendiri mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit, sedang mereka mempunyai suatu besaran (magnitude) yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku.

2) Dimensi Kekuatan (Strength)

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *Self Efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi Level, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Dimensi ini merupakan kekuatan keyakinan individu akan kemampuannya. Keberadaan individu memiliki harapan yang kuat, akan mendorong individu memiliki keinginan yang kuat untuk mencapainya, meskipun pengalaman masih kurang.

3) Dimensi Generalisabilitas (Generality)

Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki *Self Efficacy* yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Generalisasi, yang berkorelasi dengan perilaku lapangan, individu merasa yakin kemampuannya. Hal ini terjadi pada kepercayaan individu dalam kemampuan kegiatan tertentu dan situasi di bidang ketenagakerjaan atau banyak situasi dan beraga

2.4 Locus of Control

Definisi

Lokus kendali merupakan istilah yang mengacu terhadap persepsi individu tentang pengendalian diri. Khususnya yang berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil penting dalam kehidupan individu. Salah satu karakteristik personal yg membedakan individu yang satu dengan individu yang lainnya ialah suatu kemampuan pusat kendali yang dalam keilmuan disebut dengan *Locus of Control*.

Konsep mengenai *Locus of Control* ini berasal teori konsep diri yang berdasar pada teori belajar sosial yg memberikan ilustrasi di keyakinan seseorang tentang asal penentu lainnya. Konsep dari *Locus of Control* pertama kali dikemukakan Julian B. Rotter pada tahun 1971, seseorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan menjadi keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of Control* adalah tingkat di mana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:16). *Locus of Control* adalah suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi pada hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai aktivitas di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali diluar dirinya.

Kembali pada teori dasar, Menurut Rotter (1971) *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seorang mengontrol nasib atau peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada dibawah kendali dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *Locus of Control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kendali terhadap nasib atau kejadian-kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki eksternal *Locus of Control*. Sejalan dengan teori tersebut,

Levenson (2015, 226), mengungkapkan bahwa individu yang memiliki orientasi ke arah internal *Locus of Control* akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa semua kejadian dan peristiwa yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Individu yang memiliki

orientasi pada *Locus of Control* eksternal dapat di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu individu yang meyakini bahwa kehidupan dan peristiwa yang mereka alami ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang berada di sekitarnya, dan individu yang meyakini bahwa kehidupan dan peristiwa yang mereka alami ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan, serta adanya kesempatan.

Dimensi

Adapun dimensi dari *Locus of Control* yang dikemukakan oleh Karim (2013) adalah sebagai berikut:

1) Internal

a) Kemampuan

Individu dengan internal *Locus of Control* percaya pada kemampuan yang mereka miliki. Di mana individu yakin bahwasanya kesuksesan ataupun kegagalan dialami individu sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki mereka.

b) Minat

Individu dengan internal *Locus of Control* memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakan mereka. Individu sangat tertarik dengan hal-hal dalam dirinya yang bersangkutan dengan peristiwa yang sedang terjadi.

c) Sikap

Individu yang memiliki internal *Locus of Control* juga memiliki bentuk sikap pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka agar sesuai dengan tujuan yang telah mereka tetapkan. Dalam hal ini, individu akan berusaha untuk mengatur dirinya serta kejadian-kejadian yang bersangkutan dengannya.

2) Eksternal

a) Nasib

Individu yang memiliki eksternal *Locus of Control* percaya perasaan akan situasi yang terjadi atau bias dibilang pada firasat baik dan buruk. Disini individu beranggapan bahwa kesuksesan dan kegagalan yang individu peroleh sudah ditakdirkan seperti itu dan individu tidak dapat mengendalikan maupun merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b) Keberuntungan

Individu yang memiliki eksternal *Locus of Control* menganggap setiap individu manusia telah memiliki keberuntungannya masing-masing. Di mana individu merasa bahwa mereka tidak dapat mengendalikan keadaan dan individu sangat mempercayai adanya keberuntungan.

c) Pengaruh Orang Lain

Individu yang memiliki eksternal *Locus of Control* sangat mengharapkan bantuan orang lain atau dikatakan sebagai bentuk pemikiran yang menganggap orang lain dapat mempengaruhi peristiwa yang dialami individu tersebut. Di mana pada umumnya, individu berasumsi bahwa orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari mereka, mempengaruhi perilaku ataupun peristiwa yang terjadi pada individu tersebut.

2.5 Kinerja Karyawan

Definisi

Menurut Wulantika (2019), setiap perusahaan menginginkan tiap karyawannya harus dapat berhasil menjalankan tugas yang diberikan dengan mengoptimalkan jam kerja, disiplin, dan integritas agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi. Oleh karena itu, secara umum kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena kinerja ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur, yang nantinya akan dijadikan acuan pengukuran kinerja karyawan (Nugroho, 2021). Hal-hal tersebut selaras dengan pendapat Sukidi dan Wajdi (2017), menurut mereka kinerja karyawan merupakan ekspresi potensi seseorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu dan Kinerja karyawan juga merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri karyawan.

Prestasi yang diraih seorang karyawan dalam pekerjaannya disebut acitual performance atau job performace yang biasa disebut juga sebagai kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan

fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja (Silaen, et al., 2021: 2). Kinerja karyawan berkaitan langsung dengan produktivitas perusahaan dan keberhasilan pencapaian tujuannya. Sebagai hasil dan dampak dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu (Akmalia, 2021). Selaras dengan itu, menurut Nugroho (2021) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Abdullah, 2019) mengenai kinerja, kinerja menjadi sebuah proses yang berorientasi pada tindakan dalam efektivitas manajemen individu dan tim untuk mencapai kinerja organisasi pada level tertinggi dan untuk memberikan hasil yang memuaskan sesuai visi misi yang disepakati secara bersama. Dengan kata lain, yang dimaksudkan dengan kinerja adalah upaya untuk menghasilkan se suatu yang terbaik dalam pekerjaan. Kemudian, dari pemaparan yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu bentuk hasil kerja karyawan, baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu, yang didapat dari pelaksanaan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi

Kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaan. Adapun tiga dimensi kinerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut.

1) Hasil Kerja

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.

2) Perilaku Kerja

suatu bentuk output dari diri individu karyawan ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya. Di mana karyawan harus mampu membedakan dua jenis perilaku, perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, disiplin waktu, atau menunjukkan sikap ramah kepada customer.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan memiliki banyak karakteristik pribadi yang diwariskan sejak lahir. Namun ada juga Namanya sifat pribadi di tempat kerja yang diperoleh dalam proses pendewasaan melalui pengalaman kerja. Untuk bekerja, Anda memerlukan kualitas pribadi tertentu. Di mana dalam dunia kerja, terdapat aktivitas pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh karyawan jika mereka memiliki karakteristik pribadi tertentu. Karyawan agar dapat menunjang pekerjaan dengan baik maka diperlukan sifat pribadi yang mampu menyesuaikan diri di tempat dirinya bekerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Desain pada penelitian ini yaitu asosiatif untuk mengukur pengaruh antara dua variabel maupun lebih. Penelitian dimulai sejak bulan Mei – Juni 2022 yang dilakukan di Universitas Media Nusantara Citra (MNC) dengan objek penelitian yaitu variabel *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y) dan subjek penelitian yaitu karyawan magang yang masih berstatus mahasiswa Universitas MNC. Populasi pada penelitian ini sebanyak 70 orang, sehingga berdasarkan tabel Isaac dan Michael, maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 58 orang responden. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden terpilih

dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan hipotesis dan kerangka berpikir sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

- H₁ : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Magang
- H₀ : *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Magang
- H₁ : $\beta_0 = 0$
- H₁ : $\beta_1 \neq 0$

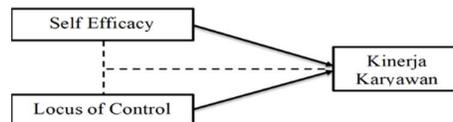
Hipotesis Kedua

- H₂ : *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Magang
- H₀ : *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Magang
- H₂ : $\beta_0 = 0$
- H₀ : $\beta_2 \neq 0$

Hipotesis Ketiga

- H₃ : *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Magang
- H₀ : *Self Efficacy* dan *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Magang
- H₃ : $\beta_0 = 0$
- H₀ : $\beta_3 \neq 0$

Kerangka Berpikir



Gambar 3. 1 Kerangka Berpikir

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah metode yang dilakukan bertujuan untuk memberikan informasi mengenai data yang diperoleh serta mengeneralisasikan untuk data yang lebih besar (populasi) lalu ditarik kesimpulan. Analisis deskriptif yang dilakukan meliputi *median*, *mean*, *sum*, standar deviasi.

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Guna menguji kenormalan data pada pola regresi variabel independen dan dependen maka perlu melalui uji normalitas data yang dapat diuji dengan tiga metode yaitu p – plot, grafik histogram dan kolmogorov Smirnov dengan ketentuan nilai hasil uji $K-S > 0,05$ maka data dikatakan normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S).

b. Multikolinearitas

Guna menguji hubungan antar variabel independen pada suatu bentuk regresi perlu dilakukan uji multikolinieritas dengan metode *Variance Inflation Factor* dan nilai *Tolerance*, data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ [21].

c. Heteroskedastisitas

Guna mengetahui perbedaan varian residual suatu ke pengamatan lain dalam bentuk regresi maka harus dilakukan uji heteroskedastisitas yang dapat dilakukan dengan uji glejser dengan mengukur nilai probabilitas antara variabel bebas dengan absolut residual jika $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka perlu dilakukan uji t dengan melihat nilai probabilitas level signifikansi α sebesar 5% dengan ketentuan yaitu apabila nilai signifikansi < 0.05 maka H1 dan H2 diterima [21], yaitu terdapat pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan terdapat pengaruh *Locus of Control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan guna mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama dengan melihat nilai signifikansi level α sebesar 5% dengan kriteria yaitu apabila nilai signifikansi < 0.05 maka H3 diterima, yaitu terdapat pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi Korelasi Ganda (R square)

Guna mengetahui besarnya kemampuan pola dalam menerangkan variabel dependen maka perlu dilakukan uji koefisien determinasi dengan melihat nilai koefisien determinasi berada pada 0 dan 1, jika nilai R^2 yang diperoleh kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependent sangat terbatas. Ketentuan uji koefisien determinasi ialah 0 (tidak berkorelasi), 0 – 0.49 (berkorelasi lemah), 0.50 (berkorelasi moderat) 0.51 – 0.99 (berkorelasi kuat), 1.00 (berkorelasi sempurna).

Koefisien Determinasi Korelasi Parsial (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

No	Keterangan	Nilai
----	------------	-------

No	Keterangan	Nilai
1	<i>Mean</i>	29.74
2	<i>Median</i>	30.00
3	<i>Standard Deviation</i>	2.718
4	<i>Range</i>	12
5	<i>Minimum</i>	24
6	<i>Maximum</i>	36

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh *mean* variabel *Self Efficacy* yaitu 29.74 dan nilai tengah 30.00 serta *range* 12, nilai maksimum 36 dan nilai minimum 24.

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Variabel *Locus of Control*

No	Keterangan	Nilai
1	<i>Mean</i>	31.00
2	<i>Median</i>	31.00
3	<i>Standard Deviation</i>	2.144
4	<i>Range</i>	10
5	<i>Minimum</i>	26
6	<i>Maximum</i>	36

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh *mean* variabel *Locus of Control* yaitu 31.00 dan nilai tengah 31.00 serta *range* 10, nilai maksimum 36 dan nilai minimum 26.

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Nilai
1	<i>Mean</i>	31.16
2	<i>Median</i>	31.50
3	<i>Standard Deviation</i>	3.769
4	<i>Range</i>	14
5	<i>Minimum</i>	22
6	<i>Maximum</i>	36

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh *mean* variabel Kinerja Karyawan yaitu 31.16 dan nilai tengah 31.50 serta *range* 14, nilai maksimum 36 dan nilai minimum 22.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Kesimpulan
<i>Unstandirized Residual</i>	0.072	0.200	Normal

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji normalitas untuk nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0.200. Hasil tersebut lebih besar dari nilai alpha yaitu 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

<i>Self Efficacy</i>	.975	1.025
<i>Locus of Control</i>	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas yang dilakukan diperoleh nilai *collinearity tolerance Self Efficacy* dan *Locus of Control* yaitu $0.975 > 0.10$ dan nilai statistik VIF yaitu $1.025 < 10.00$. Maka data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1.	<i>Self Efficacy</i>	.770
	<i>Locus of Control</i>	.102

Dependent Variable : ABS_ RES

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi variabel *Self Efficacy* yaitu $0.770 > 0.05$ dan nilai signifikansi variabel *Locus of Control* yaitu $0.102 > 0.05$ yang berarti data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. 7 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.127	6.789		-.461	.647
	<i>Self Efficacy</i>	.751	.149	.542	5.034	.000
	<i>Locus of Control</i>	.385	.189	.219	2.037	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas, pada kolom b diperoleh konstanta $b_0 = -3.127$, koefisien regresi $b_1 = 0,751$, dan $b_2 = 0,385$. Sehingga persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = -3,127 + 0,751 X_1 + 0,385 X_2$.

Pada persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar -3.127 . Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel independen, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah -3.127 . Koefisien regresi pada variabel *Self Efficacy* sebesar $0,751$ sehingga dapat diartikan setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai *Self Efficacy* akan memberi kenaikan skor sebesar $0,751$ satuan kepada Kinerja Karyawan. Koefisien regresi pada variabel *Locus of Control* sebesar $0,385$ sehingga dapat diartikan setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai *Locus of Control* akan memberi kenaikan skor sebesar $0,386$ satuan kepada Kinerja Karyawan.

a) **Hipotesis Pertama:** $H_0 : \beta_0 = 0$ vs $H_1 : \beta_1 \neq 0$

Dari hasil uji di atas disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian besaran pengaruh yang diberikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Korelasi (r) adalah sebesar $0,576$. Dengan begitu, maka nilai $r^2 = 33,177$ atau dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang diberikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $33,2\%$.

b) **Hipotesis Kedua:** $H_0 : \beta_0 = 0$ vs $H_2 : \beta_2 \neq 0$

Dari hasil uji di atas disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian besaran pengaruh yang diberikan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Korelasi (r) adalah sebesar 0,304. Dengan begitu, maka nilai $r^2 = 0,092$ atau dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang diberikan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,2%.

Tabel 4. 8 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	306.547	2	153.273	16.758	.000 ^b
Residual	503.057	55	9.146		
Total	809.603	57			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), *Locus of Control*, *Self Efficacy*

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Hipotesis Ketiga: $H_0 : \beta_0 = 0$ vs $H_3 : \beta_3 \neq 0$

Dari hasil uji di atas disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian besaran pengaruh yang diberikan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara bersama – sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R Square) adalah sebesar 0,379. Dengan begitu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang diberikan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara bersama – sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 37,9%.

Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi Korelasi Ganda (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1.	.615 ^a	.379	.356	3.024

a. Predictors : (Constant), *Locus of Control*, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dilihat pada tabel 4.19 pengujian koefisien determinasi yang dilakukan berdasarkan data penelitian diketahui hasil perolehan data yang tertera. Ketentuan dalam R square berkisar pada angka 0 sampai 1, yang berarti semakin besar angka R square maka semakin kuat tingkat pengaruh variabelnya. Di mana 0,01 – 0,49 dikatakan sebagai korelasi rendah. Telah terbukti dengan 37,9% pengaruh yang ada di dalam variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Independen *Self Efficacy* dan *Locus of Control*. Sehingga nilai 62,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Correlations			
		<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Karyawan
<i>Self Efficacy</i>	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
<i>Locus of Control</i>	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan nilai $r = 0,576$ dan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, koefisien korelasi antara X1 dan Y dengan mengontrol variabel X2 dinyatakan signifikan.

Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

Correlations			
		<i>Self Efficacy</i>	<i>Locus of Control</i>
<i>Self Efficacy</i>	Pearson Correlation	1	.304*
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	58	58
<i>Locus of Control</i>	Pearson Correlation	.304*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Tabel 4.21 menunjukkan nilai $r = 0,304$ dan nilai $\text{sig} = 0,020 < 0,05$. Dengan demikian, koefisien korelasi antara X2 dan Y dengan mengontrol variabel X1 dinyatakan signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Magang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yaitu pada hasil uji parsial di mana angka probabilitas yang didapatkan pada variabel *Self Efficacy* adalah 0,000 yang berarti $< 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan magang memiliki *Self Efficacy* semakin tinggi, maka Kinerja Karyawan Magang akan semakin tinggi juga. Begitu pula sebaliknya apabila *Self Efficacy* semakin rendah, maka Kinerja Karyawan Magang akan menjadi rendah.
- b. *Locus of Control* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Magang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yaitu pada hasil parsial, di mana angka probabilitas yang didapatkan pada variabel *Locus of Control* adalah 0,047 yang berarti $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa Karyawan Magang dengan *Locus of Control* yang tinggi maka akan tinggi pula Kinerja Karyawan Magang tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan Magang memiliki *Locus of Control* yang rendah, maka Kinerja Karyawan Magang tersebut akan menjadi rendah pula.
- c. *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Magang. Hal ini dapat terlihat pada hasil pengujian hipotesis yaitu pada hasil uji simultan, yang mana nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$. Semakin tinggi *Self Efficacy* dan *Locus of Control* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Magang.

Saran

- a. Melalui proses perkuliahan sebelum melaksanakan program magang, pihak perguruan tinggi dapat memberikan bekal dalam meningkatkan kepercayaan diri dan keyakinan diri kepada para mahasiswa yang akan magang nantinya. Oleh karena itu, pemberian bekal tersebut sebaiknya tidak hanya berupa teori saja, melainkan juga praktik secara berkelanjutan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi diri, sehingga harapannya mahasiswa benar-benar dituntut siap apabila nantinya terjun secara langsung ke dalam lingkungan kerja sesungguhnya.
- b. Baik Karyawan tetap maupun karyawan magang harus dapat meningkatkan kontrol terhadap *Self Efficacy* dan *Locus of Control* yang dapat membantu kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan atau manajemen training yang berhubungan upaya peningkatan kompetensi karyawan dan kerjasama tim dalam lingkungan kerja.

c. Perusahaan dapat membantu atau mendorong karyawannya untuk menunjukan kinerja yang maksimal melalui penyediaan fasilitas maupun media penunjang untuk hal tersebut. Misalnya, dengan penyediaan ruang atau waktu evaluasi secara rutin untuk memberikan saran, masukan, dan ide untuk perusahaan dan untuk karyawan magang, disediakan mentor yang tepat dan aktif untuk membantunya menunjukan kompetensi terbaiknya dan menunjukan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada SINOVA PUBLIKASI (JURIMBIK) dan sponsor yang telah membantu untuk publish artikel yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.
- [2] Akmalia, N. A. Pengaruh *Locus of Control* (Locus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).
- [3] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8 (1), 6990-7013.
- [4] Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.
- [5] Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- [6] Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*.
- [7] Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [8] Darmiliani, D. (2021). Pengaruh *Locus of Control* Internal Dan *Locus of Control* Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan. *Jumant*, 13(1), 1-14.
- [9] Deany, A. S., Sukartha, . M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficac*, *Locus of Control*, dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3713-3740.
- [10] DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism And Collective Rationality In Organizational Fields. *American Sociological Review*, 147-160.
- [11] DL, W., & Kuswati, R. (2013). analisis pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Karyawan.
- [12] Ernawati, E. (2019). Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- [13] Flippo, E. B. (1984). *Personal Management, Organization, and Strategy*. Mason. Thomson.
- [14] Forte, A. (2005). *Locus of Control* and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 58(1), 65-77.
- [15] Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Ghozali, mam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program BM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [17] Gibson, J., vancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Struciture, Processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- [18] Kadir, D., & Pd, M. (2015). Statistika Terapan: Konsep. *Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- [19] Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store manado town square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- [20] Khaerunnisa, A. I. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Citra Van Titipan Kilat (Tiki) Jakarta Timur (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).

- [21] Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2), 208-228.
- [22] Kirschenbaum, D. S., Owens, D., & O'Connor, E. A. (1998). Smart golf: Preliminary evaluation of a simple, yet comprehensive, approach to Improving and scoring the mental game. *The Sport Psychologist*, 12(3), 271-282.
- [23] Levenson, H. (1973). Multidimensional *Locus of Control* in psychiatric patients. *Journal of consulting and clinical psychology*, 41(3), 397.
- [24] Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 394-403.
- [25] Lunenburg, F. C. (2011). *Self-Efficacy* in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- [26] Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- [27] Maddux, J. E. (1995). *Self-Efficacy theory*. In *Self-Efficacy, adaptation, and adjustment* (pp. 3-33). Springer, Boston, MA.
- [28] Ma'rifah, D. (2017). *Locus of Control* pada guru dan lingkungan kerja non fisik: pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 16(2), 40-47.
- [29] Nugroho, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Laissez-Faire, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi).
- [30] Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017). Pengaruh Self-Efficacy dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77-87.
- [31] Parashakti, R. D., & Setiawan, D. . (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- [32] Pinder, C. C. (2014). *Work motivation n organizational behavior*. psychology press.
- [33] Prihantoro, A. (2015). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Deepublish.
- [34] Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- [35] Rotter, J. B. (1971). *Locus of Control* scale. *Psychology Today*, 42.
- [36] Schneiders, A. A. (1955). Personal adjustment and mental health.
- [37] Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- [38] Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- [39] Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- [40] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- [41] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Lijan Poltak Sinambela*; editor, Suryani. *Bumi Aksara*.
- [42] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- [43] Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). *Metode Penelitian Survai Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.
- [44] Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- [45] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

- Bandung: Alfabeta.
- [46] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
 - [47] Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
 - [48] Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 485.
 - [49] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
 - [50] Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79-91.
 - [51] Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke I, Solok: Mitra Cendekia Media.
 - [52] Williams, D. M., & Rhodes, R. E. (2016). The confounded *Self-Efficacy* Construct: Conceptual Analysis And Recommendations for Future Research. *Health Psychology Review*, 10(2), 113-128.