



Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN PERSERO UPP Sumbagut 1)

Cut Munira M.^{*1}, Sarboini², Arsyad³

¹Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{2,3}Dosen Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

*email: cutmuniraa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi 40 orang karyawan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Hal ini dibuktikan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 54,5% dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel ini seperti kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, beban kerja dan lain-lain. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,773 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,3%, artinya kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan variabel *self efficacy* dan *locus of control*. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,434 > 3,323$), artinya *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Sedangkan secara parsial *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk variabel *self efficacy* ($2,676 > 2,021$) dan untuk variabel *locus of control* ($5,935 > 2,021$).

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

PENDAHULUAN

Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi saat ini. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Diharapkan dengan kinerja perusahaan yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang



dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Seperti yang kita ketahui bahwa PT.PLN (Pesero) UPP Sumbangut 1) merupakan perusahaan yang menyediakan berbagai kebutuhan khususnya untuk kebutuhan listrik kepada masyarakat. Dalam perusahaan tersebut tentunya mempunyai kepribadian karyawan yang berbeda-beda dan juga terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan tersebut, seperti masih kurangnya karyawan dalam memberikan pelayanan dengan baik, masih kurangnya pengendalian kontrol pada karyawan ketika menghadapi masalah. Hal itu terjadi pada masing-masing karyawan yang mempunyai persoalan yang berbeda.

Berdasarkan *locus of control* (lokus kendali) diatas kaitannya dengan kinerja karyawan di PT.PLN (Pesero) UPP Sumbangut 1), bahwa nilai-nilai dalam *locus of control* (lokus kendali) sebagian karyawan belum menerapkannya. Misalnya seperti menghadapi komplain nasabah masih ada sebagian karyawan yang mengeluh dan bahkan bersikap kurang profesional dalam bekerja. Dengan konsep *locus of control* (lokus kendali) menjadikan karyawan PT.PLN (Pesero) UPP Sumbangut 1), lebih openminded dalam mengendalikan permasalahan yang sedang terjadi melalui karakter internal dan eksternal. Sehingga sebagai bentuk motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Efikasi diri memberikan nilai kehidupan agar individu lebih matang dalam menentukan kemampuannya, dan menjadikan sebuah tantangan atas kesulitan mencapai cita-citanya dalam bekerja. Jadi permasalahan apapun yang terjadi dalam bekerja, tidak mencoba untuk lepas dari tanggung jawab (Sari dan Candra, 2020).

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Menurut Margono (2010) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Sedangkan sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Margono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero UPP Sumbangut 1 yang berjumlah sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi.

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2012) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau *sensus*, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbangut 1.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Sofian Efendi (2011) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini

adalah *self efficacy*, dan *locus of control*

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden dan sumber data Dalam penelitian ini peralatan analisi data menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (*independent variable*) terhadap variable terikat (*dependent variabel*). Adapun rumus analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
X_1	= <i>Self Efficacy</i>
X_2	= <i>Locus of Control</i>
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi X_1 dan X_2
ε	= <i>Error term</i>

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Untuk menentukan signifikan-tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

H_{a1} : Jika $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$ ($\beta_1 \neq 0$); *Self efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.

Uji t (Parsial)

Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

H_{a2} : Jika $\beta_2 \neq$; *Self efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.

H_{a3} : Jika $\beta_3 \neq$; *Locus of Control* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 maka perlu mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Contant)	2.296	2.296		1.465	.151		
	Self Efficacy	.407	.152	.290	2.676	.011	.928	1.078
	Locus of Control	.586	.099	.643	5.935	.000	.928	1.078

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 sebagai fungsi dari *self efficacy* dan *locus of control*, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 3,363 + 0,407 X_1 + 0,5586 X_2 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan s bahwa nilai konstanta (a) sebesar sebesar 3,363 artinya jika *self efficacy* dan *locus of control* dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 adalah sebesar 3,363 pada satuan skala likert. Koefisien regresi *self efficacy* (X) sebesar 0,407 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel *self efficacy*, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 sebesar nilai koefesien regresinya yaitu 40,7% pada taraf signifikasi 0,011 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan *self efficacy* yang diterapkan pada karyawan di PT PLN Persero UPP Sumbagut 1, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Selanjutnya koefisien regresi *locus of control* (X2) sebesar 0,586 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel *locus of control*, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 sebesar nilai koefesien regresinya yaitu 58,6% pada taraf signifikasi 0,000 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kondisi *locus of control* yang diterapkan pada karyawan di PT. PLN Persero UPP Sumbagut I akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada.



Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.773	.597	.575	1.358

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,738 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,3%. Artinya *self efficacy* (Xi), dan *locus of control* (X2) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.

Berdasarkan Tabel 4.9, juga dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R² adalah sebesar 0,597. Hal ini berarti 59,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu *self efficacy* dan *locus of control*. Sedangkan sisanya 45,5%, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya gaji, promosi jabatan, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,434 > 3,323$), maka hipotesis H_0 ; ditolak dan hipotesis H_a diterima, artinya variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,676 > 2,021$) maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a2} diterima, artinya *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.
3. $T_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,935 > 2,021$) maka hipotesis H_0 ; ditolak dan hipotesis H_{a3} diterima, artinya locus of control secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.

HASIL

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Nilai konstanta (a) sebesar sebesar 3,363 artinya jika *self efficacy* dan *locus of control* dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut I adalah sebesar 3,363 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien *self efficacy* (X) sebesar 0,407, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel *self efficacy*, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut I sebesar 40,7%, maka semakin tinggi pelaksanaan *self efficacy* maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Sedangkan hasil koefisien regresi *locus of control* (X:) sebesar 0,586, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel locus of control, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 sebesar 58,6%, dengan demikian semakin baik kondisi locus of control, maka akan semakin mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1.



Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,738 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,3%, artinya kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1 mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan *self efficacy* dan *locus of control*. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R) sebesar 0,597, artinya *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPP Sumbagut 1 sebesar 59, 7%, dan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya gaji, promosi jabatan, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raharjo dan Gusti Ayu Manuati Dewi (2016) tentang pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi, dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian Erdawati (2015) tentang pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pesamaan Barat, dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2015) tentang peran etika kerja islami terhadap hubungan *locus of control* dengan kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Palu, dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian statistik secara simultan yaitu *self efficacy* (X_1) dan *locus of control* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1, sehingga hipotesis H_a diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPP Sumbagut 1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,7% .
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPP Sumbagut 1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *locus of control* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariute dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Karim, A (2013) Analisis Locus of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh). *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 13-23.
- Radhiana, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai DPRK Kabupaten Pidie. *Serambi Konstruktivis*,



4(3), 82-91.

- Raharjo, Keny Sundoro dan Gusti Ayu Manuati Dewi (2016) Pengaruh Stres Kerja pada kinerja Karvawan dengan *Locus of Control* sebagai variabel pemoderasi *Jurnal Manajemen, Stralegi Bisnis dun Kewiruuusahaan*. Vol. 10, No. 2 Agustus 2016.
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- Ridwan (2015) Peran Etika Kerjaislami Terhadap Hubungan *Locus of Control* Dengan Kincrja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Thk Cabang Palu *RIKONOMIKA* Vol 12, No.1.
- Robbins, S.P. (2015) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat. Robert, Bacal (2015) *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Saiful, A. M. R. I., & IKHBAR, S. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84-90.
- Sari, D. Permata dan Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol.1 No. 3, 224-228.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatf Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Yusuf, Z. (2021). Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)*, 2(2), 173-184.