

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Tirta Investama

¹Iqbal Hakiki, ²Maya Sari

¹Manajemen dan Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, iqbalhakiki453@gmail.com

²Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
mayasari@umsu.ac.id

Abstract

This study aims to explain the effect of self efficacy and locus of control on employee performance PT. Tirta Investama Medan. This research was conducted at the company PT. Tirta Investama. The number of samples used as many as 50 employees, with the method used is a survey method. The Data from this study are primary data obtained from observations, questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis that has been done, it can be concluded that the positive and significant effect on the work of employees. Locus of control works positively and significantly on employee performance. Self-efficacy and locus of control work together on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Self Efficacy, Locus Of Control.*

Pendahuluan

Perkembangan global yang sangat luas telah memberikan dampak negative terhadap perilaku individu. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menghadapkan suatu organisasi/perusahaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang memiliki daya saing yang efisien dan ketat dalam meningkatkan efesiensi, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebuah perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan nya dalam memenuhi kebutuhan maupun keinginan konsumen dengan baik. Agar konsumen merasa nyaman dan puas terhadap layanan yang berikan, dan melakukan pembelian berulang pada perusahaan tersebut.

Aqua adalah perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang diakuisisi oleh Danone perusahaan multinasional asal Prancis pada tahun 1998. Tirta Utomo sebagai pendiri PT. Golden Mississippi merupakan pelopor perusahaan AMDK pertama di Indonesia. Pabrik pertama didirikan di Pondok Ungu, Bekasi pada tahun 1973. (Danone Aqua, 2018). Pada 4 september 1998 Aqua dan Danone Grup sepakat untuk bergabung. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan Aqua sebagai Produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) terbesar di Indonesia.

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Setyowati, 2017), Dewi (2014) menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. Kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian penting dalam perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghasilkan kontribusi yang besar dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja adalah tindakan nyata yang ditujukan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja (Ary & Sriathi, 2019).

Berdasarkan hal itu peneliti akan meneliti mengenai judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama”. Dengan tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap perusahaan PT. Tirta Investama

Landasan Teori

Self Efficacy

Self Efficacy merupakan keyakinan tentang sejauh mana individu mempertahankan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau melakukan suatu tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. *Self Efficacy* mempunyai tiga dimensi, yaitu :

1. Magnitude, Dimensi magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Jika tugas-tugas diatur menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan sulit. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasakan mampu dilakukan dan akan menghindari situasi dan tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.
2. Generality, Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku. Beberapa pengharapan teratas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa pengharapan mungkin menyebar meliputi berbagai bidang tingkah laku.
3. Strength, Dimensi strength berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan.

Locus Of Control

Locus of control sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka mendefinisikan *locus of control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (GAYUH, 2020). *Locus of control* dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Internal *Locus of Control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.
2. Eksternal *Locus of Control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Byars (1984:38) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. (GAYUH, 2020)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, menurut Keith Davis (1995:52) dalam Sedarmayanti : $Performance = Ability + Motivation$ $Ability = Knowledge + Skill$ $Motivation = Attitude + Situation$ Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang terkait dengan kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kemampuan sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan (knowledge) dan keahlian (skill), sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap (attitude) dan situasi (situation), yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian tujuan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Tirta Investama di Kota Medan. Sampel yang diambil adalah 50 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan *Locus of Control* dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Presentasi Jawaban Responden *Self Efficacy* (X1)

No	Item Pernyataan	SS		S		N		KS		STS		Jumlah		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kemampuan sangat berpengaruh dalam bekerja	35	70	13	26	1	2	0	0	1	2	50	100	10	20
2	Saya sudah memahami kemampuan diri dalam bekerja	25	50	18	36	5	10	1	2	1	2	50	100	10	20
3	Apakah keyakinan sangat berpengaruh dalam bekerja	30	60	16	32	0	0	3	6	1	2	50	100	10	20
4	Saya memahami keyakinan diri dalam bekerja	30	60	17	34	2	4	0	0	1	2	50	100	10	20
5	Apakah kinerja mempengaruhi dalam bekerja	27	54	19	38	2	4	1	2	1	2	50	100	10	20
6	Saya memahami kinerja diri	24	48	18	36	7	14	1	2	0	0	50	100	10	20

dalam bekerja															
Rata-rata	29	57	17	34	2,8	5,7	1	2	0,8	1,7					

Sumber : Pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas presentasi jawaban dengan memilih sangat setuju tertinggi 70% terendah 48%, responden memilih setuju dengan presentasi tertinggi 38% terendah 26%, responden memilih netral dengan presentasi tertinggi 14% terendah 2%, responden memilih kurang setuju dengan presentasi tertinggi 6% terendah 2%, dan responden memilih sangat tidak setuju presentasi tertinggi 2%.

Tabel 2. Presentasi Jawaban Responden Locus Of Control (X2)

No	Item Pernyataan	SS		S		N		KS		STS		Jumlah		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kepribadian sangat berpengaruh dalam bekerja	27	54	20	40	2	4	1	2	0	0	50	100	10	20
2	Saya memahami kepribadian diri dalam bekerja	22	44	20	40	6	12	1	2	1	2	50	100	10	20
3	Apakah percaya diri sangat berpengaruh dalam bekerja	32	64	11	22	3	6	3	6	1	2	50	100	10	20
4	Saya memahami percaya diri dalam bekerja	28	56	15	31	6	11	1	2	0	0	50	100	10	20
5	Apakah prilaku sangat berpengaruh dalam bekerja	33	66	14	28	3	6	0	0	0	0	50	100	10	20
6	Saya memahami prilaku diri dalam bekerja	29	58	15	30	4	8	2	4	0	0	50	100	10	20
Rata-rata															

Sumber : Pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas presentasi jawaban dengan memilih sangat setuju tertinggi 66% terendah 44%, responden memilih jawaban setuju presentasi tertinggi 40% terendah 22%, responden memilih jawaban netral dengan presentasi tertinggi 12% terendah 4%, responden memilih jawaban kurang setuju presentasi tertinggi 6% terendah 2%, dan responden jawaban sangat tidak setuju persentasi tertinggi 2%.

Tabel 3. Presentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	SS		S		N		KS		STS		Jumlah		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kondisi lingkungan kerja di PT. Tirta Investama mendukung dalam bekerja	32	64	11	22	3	6	2	4	2	4	50	100	10	20
2	Saya memahami lingkungan kerja di PT. Tirta Investama	28	56	16	32	2	4	4	8	0	0	50	100	10	20
3	Apakah ketepatan waktu sangat mempengaruhi dalam bekerja	30	60	14	28	5	10	0	0	1	2	50	100	10	20
4	Saya sudah tepat waktu dalam bekerja	28	56	16	32	3	6	3	6	0	0	50	100	10	20
5	Apakah rekan kerja di PT. Tirta Investama dapat bekerja sama dalam sebuah pekerjaan	30	60	17	34	2	4	1	2	0	0	50	100	10	20
6	Rekan kerja di PT. Tirta Investama sangat kompak dalam bekerja	30	60	13	26	6	12	1	2	1	2	50	100	10	20
Rata-rata		30	59	15	29	3.5	7	1.8	3.7	0.7	1.3				

Sumber : Pengolahan data,2022

Dari tabel diatas responden yang memilih jawaban sangat setuju dengan presentasi tertinggi 64% terendah 56%, responden memilih jawaban setuju dengan presentasi tertinggi 34% terendah 22%, responden memilih jawaban netral dengan presentasi tertinggi 10% terendah 4%, responden memilih jawaban kurang setuju presentasi tertinggi 8% terendah 2%, dan responden memilih jawaban sangat tidak setuju presentasi tertinggi 4% terendah 2%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,607	2,332		1,118	,269
	Self Efficacy	,482	,174	,388	2,765	,004
	Locus Of Control	,614	,165	,521	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diketahui besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Self Efficacy* (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,765 > 1,67$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_1} ditolak dan H_{a_1} diterima yang artinya berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Locus of Control* (X_2) terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,717 > 1,67$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_2} di tolak dan H_{a_2} diterima artinya variabel *Locus of Control* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F SPSS 22 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	744,948	2	372,474	80,536	,000 ^b
Residual	217,372	47	4,625		
Total	962,320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa F_{hitung} (80,536) lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} (3,19) dan Sig (0,000) lebih kecil dari α 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Rsquare (R^2) SPSS 22 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,765	2,151

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data, 2022

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R-Square dengan nilai sebesar 0,774. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 54,5% sisanya 45,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,765 > 1,67$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_1} di tolak dan H_{a1} diterima yang artinya berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *locus of control* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,717 > 1,67$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_1} di tolak dan H_{a1} diterima yang artinya berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik F (uji simultan) dapat diperoleh bahwa $F_{hitung} (80,336)$ lebih besar dibandingkan nilai $F_{tabel} (3,19)$ dan Sig (0,000) lebih kecil dari $\alpha 5\%$ (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama.

Daftar Pustaka

- Ary, I. R., & Sriathi, A. agung ayu. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- GAYUH, I. (2020). *Pengaruh Gender Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bpr Bkk Kabupaten Tegal*. [http://repository.upstegal.ac.id/1224/1/Skripsi Gayuh Izha Nurriyadi.pdf](http://repository.upstegal.ac.id/1224/1/Skripsi%20Gayuh%20Izha%20Nurriyadi.pdf)
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- Melaksanakan Asuhan Keperawatan Igd, D. DI, Sih Sri Handayani, I., Dwi Sulisetyawati, S., & Setia Adi, G. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat. *Academia.Edu*. https://www.academia.edu/download/55848115/Self_Efficacy_2.pdf
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–15. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Peran Perbankan Syariah Dalam Penguatan Kpasitas Umkm Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional*, 276–281.