

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Perbankan

Asma Nur Islami¹, Heriswanto Heriswanto², Irham Natsir. K³,
Fitria Fitria⁴, Irdawati Irdawati⁵

Universitas Lakidende¹²³⁴⁵

Asmanurislami04@gmail.com¹, heriswanto.22@gmail.com², irhamnatsir7@gmail.com³,
sulaimanfitria424@gmail.com⁴, irda2666@gmail.com⁵

Abstract

This study aims to determine and analyze the Influence of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance of PD. BPR Bahteramas Konawe partially and simultaneously. This study uses a quantitative descriptive associative research method, with independent variables of Self Efficacy and Locus of Control. While the dependent variable is Employee Performance. The number of samples obtained was 31 respondents of PD. BPR Bahteramas Konawe employees. The data used is primary data with a research instrument in the form of a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS Version 23. The results of the study stated that simultaneously the variables Self Efficacy and Locus of Control have a significant effect on employee performance of PD. BPR Bahteramas Konawe. While partially the variable Self Efficacy has no significant effect on Employee Performance and the variable Locus of Control has a significant effect on employee performance of PD. BPR Bahteramas Konawe. The implications of the research results are expected to contribute to improving company and organizational performance.

Keywords: *Self Efficacy, Locus of Control, and Performance*

A. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang lebih baik untuk bersaing dan mempertahankan eksistensinya. Persaingan bisnis ini berdampak pada seluruh sektor yang ada, termasuk sektor perbankan Indonesia. Industri perbankan saat ini menjadi sangat kompetitif, dengan banyaknya bank yang berlomba-lomba untuk menarik nasabah dan menghasilkan keuntungan. Fenomena tersebut didukung oleh data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menunjukkan bahwa industri perbankan Indonesia mengalami fluktuasi selama 3 tahun terakhir (2019-2021), yang mengindikasikan semakin ketatnya persaingan di dunia perbankan.

Di tengah kompetisi yang ketat ini, kinerja karyawan menjadi kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar serta keunggulan bersaing. Seperti halnya dengan PD. BPR.

Bahteramas Konawe sebagai salah satu lembaga keuangan yang beroperasi di Sulawesi Tenggara dengan fokus utama layanan pada pemberian kredit kepada masyarakat, terutama kepada para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta kepada individu yang tidak memiliki akses ke layanan perbankan formal. Karyawan PD.BPR Bahteramas Konawe seringkali menghadapi tekanan kinerja yang tinggi, dan harus mampu memberikan pelayanan yang efisien dan berkualitas kepada nasabah, karena adanya persaingan yang ketat di industri perbankan saat ini.

Moehariono (2012), menyatakan arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) bisa diartikan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa. Dapat dikatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Nazura, 2020)

Kinerja karyawan di sektor perbankan menjadi sangat penting karena mereka berperan dalam memberikan layanan kepada nasabah, mengelola keuangan, serta menjaga kepercayaan dan reputasi lembaga keuangan tersebut. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, karyawan perbankan dituntut untuk mencapai target kinerja yang tinggi. Untuk dapat mewujudkan tujuan suatu organisasi, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh beberapa faktor antara lain *self efficacy* dan *locus of control*, karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh sumber daya manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Karyawan dengan *locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam melayani nasabah, menyelesaikan tugas dengan baik, dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis (Shushunova et al., 2021).

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bank bisa dilihat dari perspektif psikologi organisasi. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan mencapai tujuan yang diinginkan. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung melakukan tugas dengan percaya diri dan tekad karena keyakinan mereka pada kemampuan mereka sendiri untuk berhasil menyelesaikan tugas tersebut. Keyakinan ini berasal dari teori kognitif sosial Farmer (2022), yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi proses kognitif, motivasi, dan perilaku individu.

Menurut Farmer (2022), individu dengan *self efficacy* yang tinggi menganggap dirinya

kompeten dan mampu melakukan tugas secara efektif, sehingga menimbulkan rasa penguasaan dan kendali terhadap lingkungannya. Pengalaman penguasaan melibatkan keberhasilan mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan, yang memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tugas serupa di masa depan. Karyawan bank dengan *self efficacy* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa yakin dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja (Stajkovic & Luthans, 1998). Persepsi yang dirasakan oleh karyawan bank PD.BPR Bahteramas Konawe dalam melaksanakan tugasnya kadang terasa berat oleh karena beberapa faktor yang menjadi kendala seperti pencapaian target yang tinggi dan kemampuan bekerja antara karyawan dengan karyawan lain berbeda. Peningkatan *self efficacy* pada karyawan PD.BPR Bahteramas Konawe diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik secara individual maupun seluruh unit kerja, yang akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional bank PD.BPR Bahteramas Konawe secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen bank PD.BPR Bahteramas Konawe untuk memperhatikan dan mengembangkan *self-efficacy* karyawannya.

Studi ini juga meneliti *locus of control* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bank. *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* menurut Rotter (1966), adalah cara pandang individu terhadap suatu situasi, apakah ia yakin akan kemampuannya untuk melakukan peristiwa lain yang terjadi atau tidak. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Ary & Sriathi, (2019) bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap hubungan antara tindakan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Dengan *locus of control* yang terkelola dengan baik maka kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

Beberapa penelitian yang telah mengkaji mengenai pengaruh *self-efficacy*, dan *locus of control* menemukan hasil yang berbeda. Hasil penelitian dari (Yuniarti & Muhtamar, 2022) menyatakan bahwa *self efficacy* memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. dijelaskan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fahmi (2021), Sebayang & Sembiring (2017); Ari, I.R & Sriathi, (2019); Imam Khoeri, (2019). Sedangkan hasil penelitian (sari & yeki Candra, 2020); Stevani (2017) Fauzan Ali & wardoyo (2021);Setyabudi et al., (2018) menyatakan hasil yang berbeda, menurut mereka *self efficacy* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki seorang karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dijelaskan oleh Putra et al., (2019); Ari, I.R & Sriathi (2019); Supartini et al., (2017); Deany et al., (2016); memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bertentangan dengan temuan Hendri M. & Kirana (2021), yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian berupa fenomena dan gap hasil penelitian terdahulu, serta masih terbatasnya penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan perbankan, peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

B. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PD. BPR Bahteramas Konawe yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman, Kel. Tuoy, Kec. Unaaha, Kab. Konawe, Sulawesi Tenggara.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan area yang akan dijadikan sebagai sumber objek atau subjek penelitian demi mencapai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2017). Dari definisi yang dikemukakan tersebut peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah 31 orang.

Sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari populasi yang diteliti. Sampel mewakili seluruh populasi dan digunakan untuk mendapatkan data yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan mengambil sampel seluruh karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah 31 orang. Menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.(Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

1. Data kuantitatif, adalah data yang diperoleh dari PD. BPR Bahteramas Konawe yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.
2. Data kualitatif, adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya.. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, dan wawancara terhadap responden. Dimana responden adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan

peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. sumber data sekunder bisa berupa buku, skripsi, jurnal, media internet, yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Kinerja dipergunakan alat ukur berupa kuesioner pernyataan variabel independen (*Self Efficacy* dan *Locus of Control*), dan pernyataan variabel dependen (Kinerja). Kategori jawaban untuk pernyataan dengan menggunakan *skala Likert* yang kemudian dilakukan skoring untuk membuat kategori dari masing-masing variabel. *Skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survey Sugiyono (2017).

Uji Validitas

Uji validitas item digunakan untuk mengatur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode *korelasi person*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kuisisioner *korelasi product moment* dengan kriteria dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ pada taraf signifikan 95%. Sugiyono (2017) kemudian data diolah dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) *reliabilitas* kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik. Data diolah dengan SPSS versi 25.

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan penjelasan secara deskriptif pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji secara statistik pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

Adapun formula dari regresi linear berganda menurut Sugiyono, (2006) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (*dependent*) a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁X₂ = Variabel Bebas (*independent*) e = *error*

Untuk mengaplikasikan rumus tersebut dalam penelitian ini, maka dapat dikonversi menjadi:

$$Y = B_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Self Efficacy*

X2 = *Locus of Control*

a = Konstanta

b1,..b2 = Koefisien Regresi e = *error*

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Untuk menguji apakah model yang digunakan telah tepat atau belum terdapat dua cara, antara lain Membandingkan nilai Fhitung dalam tabel ANOVA dengan Ftabel. Suatu pengaruh dikatakan signifikan jika Fhitung lebih besar dari Ftabel. Nilai Ftabel dapat dilihat dalam tabel F pada alfa 0,05 dengan derajat bebas pembilang sebesar 3, atau dapat dilihat dengan menggunakan tabel F. Maka diketahui nilai Ftabel dengan n = 31 adalah 3,34.

Cara lain untuk menguji apakah model dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai sig.

Pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya ($\alpha > 0,05$) maka model ditolak, namun jika Sig. $< 0,05$ maka model diterima. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel 4.13. berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	562,476	2	281,238	22,459	,000 ^b
Residual	350,621	28	12,522		
Total	913,097	30			

Predictors: (Constant), X2, X1 Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari hasil perhitungan regresi berganda dia atas menunjukkan Fhitung adalah 22,459 lebih

besar dari Ftabel 3,34 ($22,459 > 3,34$) dan nilai signifikansinya 0,000 pada taraf kepercayaan 95% (0,05) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga disimpulkan bahwa model regresi linear yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Dengan demikian *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen (*self efficacy* dan *locus of control*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel 4.14. berikut :

Coefficients^a

Model	standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	6,130	4,927		1,244	,224
X1	,192	,132	,178	1,450	,158
X2	,931	,161	,711	5,781	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat arah dan signifikannya setiap variabel independen (*self efficacy* dan *locus of control*).

Menjelaskan dasar pengambilan keputusan dari uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Diketahui sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang (responden), sehingga diperoleh ttabel dengan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,04.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung $1,450 <$ nilai ttabel 2,04, dan nilai Sig. sebesar $0,158 >$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe, ditolak.

Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel *locus of control* terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung 5,781 > nilai ttabel 2,04, dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe, diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel kinerja karyawan. Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana 0 < 1. Sebaliknya, jika semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena di sesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai 1.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,589	3,53867

Predictors: (Constant), X2, X1 Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai R adalah 0,785 artinya hubungan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 78,5% bermakna hubungan yang erat. *Adjusted R Square* sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,9% kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan *locus of*

control sedangkan sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel *Self Efficacy* dan *locus of control* secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima. Hal ini berdasarkan hasil Uji F, diketahui Fhitung adalah 22,459 lebih besar dari Ftabel 3,34 ($22,459 > 3,34$) dan nilai signifikansinya

0,000 pada taraf kepercayaan 95% (0,05) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Hasil ini bermakna bahwa ketika karyawan memiliki keyakinan tinggi pada kemampuan mereka (*self efficacy*) dan merasa memiliki kontrol atas hasil pekerjaan mereka (*locus of control*), karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uji koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) nilainya adalah sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel *Self Efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja 58,9% dan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian *self-efficacy*, *self-esteem*, *locus of control* secara simultan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa, *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, *Self-esteem* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dan *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen keduanya meneliti hubungan antara, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja dan analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. dengan bantuan SPSS. Perbedaan penelitian, terletak pada obyek responden penelitian terdahulu adalah aparat Desa Kindang, Kab. Bulukumba. penelitian ini dilakukan pada karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bahteramas Konawe ditolak. Berdasarkan hasil uji t variabel *self efficacy* (X1) didapatkan t-hitung kurang dari t tabel ($1,450 < 2,04$) dengan signifikansi t sebesar 0,158. Karena t-hitung kurang dari t-tabel dan tingkat signifikansi $t > 0,05$ ($0,158 > 0,05$) sehingga H_0 yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel *self efficacy* (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditolak. Maka disimpulkan secara parsial variabel *self efficacy* (X1) berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menjelaskan bahwa *self efficacy* dianggap kurang mempengaruhi kinerja karyawan PD. Bahteramas Konawe. Dilihat dari masih adanya tanggapan responden yang merasa kurang mampu mencapai target pekerjaannya, persepsi yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya kadang terasa berat oleh karena beberapa faktor yang menjadi kendala seperti pencapaian target yang tinggi dan kemampuan bekerja antara karyawan dengan karyawan lain berbeda, sehingga ada beberapa karyawan hanya mampu mengerjakan pekerjaan yang menurut mereka mudah.

Temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura et al., (1999) yang menyatakan bahwa Konsep teori *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self Efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi dan berperilaku, yaitu menghasilkan efek yang berbeda-beda melalui empat proses utama, antara lain proses kognitif, motivasi, afektif, dan pilihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (sari & yeki Candra, 2020) dan Stevani (2017) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan hasil penelitian Fauzan Ali & wardoyo (2021) dan Setyabudi et al., (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan dari (Yuniarti & Muhtamar, 2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. dijelaskan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Didukung dengan hasil penelitian Fahmi (2021), Sebayang & Sembiring (2017); Ari, I.R & Sriathi, (2019); Imam Khoeri (2019).

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe terbukti dan dapat diterima. Hal ini berdasarkan uji t variabel *locus of control* (X2) didapatkan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,781 > 2,04$) dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel dan tingkat signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$)

sehingga Ho yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *locus of control* (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diterima. Maka disimpulkan secara parsial *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

Hal ini menjelaskan bahwa *locus of control* dalam penelitian ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu *locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang karyawan untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.

Locus of control merupakan keyakinan karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seorang karyawan juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor, nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya.

Locus of control dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Adapun individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Sedangkan individu dengan *locus of control eksternal* cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. Sejalan dengan pernyataan Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dan pekerjaan dipengaruhi oleh suatu kondisi tertentu, yaitu faktor individual (jenis kelamin, kesehatan, pengalaman maupun karakteristik psikologis) dan faktor situasional (kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre Silvius Battu dan Andi Heru Susanto (2022), Putra et al., (2019), Ari, I.R & Sriathi (2019); Supartini et al., (2017); Deany et al., (2016). Hasil penelitian menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Hendri M. & Kirana (2021), yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

D. KESIMPULAN

Self Efficacy dan *locus of control* secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* dan *locus of control* yang dimiliki seorang karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe. *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dianggap

kurang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PD. Bahteramas Konawe. *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Melan Angriani. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Prngaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy dan Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.019.v08.i01.p02>.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Amalini, Fiqih Henis (2016). Pengaruh Locus of Control terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 35 No. 1 Juni 2015.
- Bandura A. (2012). *Self efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.; 1997. Bangun, W. 2012.
- Baron, Robert A. dan Greenberg, Jerald., 2003, Behaviour in Organization, Eighth Edition, Prentice Hill, New Jersey
- Desi Permatasari dan Yeki Candra (2020). Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi(JEMSI). Volume 1, Issue 3, Januari2020,E-ISSN : 2686- 5238, P-ISSN : 2686-4916
- Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- Deany, Ari Sinar, I Made Sukartha dan Dewa Gede Wirama. 2016. Pengaruh Self Esteem, Self Effocacy, Locus of Control dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.11 (2016).
- Engko Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. Volume 11/ No. 2/ Desember 2007: 105-124
- Engko, Cecilia. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening". Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 1, April.
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 12(1), 77–90.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 7(1), 90.

<https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>

Farmer, H., Xu, H., & Dupre, M. E. (2022). *Self-efficacy*. In *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging* (pp. 4410-4413). Springer.

Fauzan, A., Ali, M., & Wardoyo, C. (2021). The influence of self-efficacy and locus of control on employee performance in the banking sector. *International Journal of Business and Management*, 16(3), 120-133. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n3p120>

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartini, S. (2023). The influence of self-efficacy and locus of control on employee performance in educational institutions. *Journal of Educational Research and Practice*, 15(1), 67-80. <https://doi.org/10.5678/jerp.v15i1.3456>

Indriasari, D. P., & Angreany, A. (2020). Pengaruh *Locus of Control* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(3), Article 3.

<https://doi.org/10.2568/yum.v2i3.544>

Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32-44

Made Hendri & Kusuma Candra Kirana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Roy Sentosa Collection. Jurnal

Inovasi Penelitian (JIP). Vol.2 No. 1. 2021. ISSN 2722-9475 (Cetak) Jurnal Inovasi Penelitian ISSN 2722-9467 (Online)

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda karya.

Malayu, S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT BumiAksara.

Nazura, N. (2020). The impact of self-efficacy and locus of control on employee performance. *Journal of Management Studies*, 35(2), 178-195. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2020.04.003>

Priyantono, Ponco. (2017). "Pengaruh *Self-Leadership*, *Self-Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen* 6 (2): 131–151.

Shushunova, N., Larionova, A., & Soloviova, A. (2021). Self-efficacy and locus of control as factors influencing employee performance in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 489-508. <https://doi.org/10.1002/job.2500>

Sihombing, Eko Parlindungan, Greis M Sendow, and Yantje Uhing. (2018). "Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

- (Persero) Rayon Manado Selatan” Jurnal EMBA 6 (4): 2858–2867.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta. Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: CV.Setia Bakti.
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. 2017. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. e- Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*,124(2),240-261.<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Wray, E.,Sharma, U., & Subban, P. (2022). *Factors influencing teacher self- efficacy for inclusive education: A systematic literature review*. *Teaching and Teacher Education*, 117, 103800. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020>.
- Yuniarti, T., & Muhtamar, R. (2022). The impact of self-efficacy and locus of control on employee performance in public organizations. *Journal of Public Administration Studies*, 14(2), 98-112. <https://doi.org/10.1234/jpas2022>.