

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA

Amanda Alparindi⁽¹⁾ Tezar Arianto⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
mandakaur1212@gmail.com

ABSTRACT

Human resources must be managed properly to increase effectiveness and efficiency in the organization, for this reason it is necessary to have good human resource management to support the achievement of organizational goals. The purpose of this study is to analyze whether self-efficacy and locus of control simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Sinar Niaga Sejahtera. This type of research is a descriptive quantitative approach. The population in this study were 55 employees. The data collection techniques in this study were observation and questionnaires. The data analysis techniques used are multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing. It was found that *Self Efficacy* has a significant effect on employee performance at *PT. Sinar Niaga Sejahtera*. *Locus Of Control* has a significant effect on employee performance at *PT Sinar Niaga Sejahtera*, *Self Efficacy* (X_1) and *Locus Of Control* (X_2) together have a significant effect on employee performance (Y) at *PT. Sinar Niaga Sejahtera*. Based on the correlation coefficient test, the value of $R = 0.952$ and the coefficient of determination = 0.906 means that *Self Efficacy* (X_1) and *Locus Of Control* (X_2) contribute an influence of 0.906 or 58.1% to *Employee Performance* (Y) at *PT. Sinar Niaga Sejahtera* while the remaining 0.419 or 41.9% is influenced by other variables that are not included in this research.

Keywords: Self efficacy, Locus of control, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi dalam organisasi, untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, Dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreaitifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2017).

Perkembangan teknologi yang cukup pesat yang merupakan factor penyebab utama pola pikir manusia yang mengalami perubahan. Hal ini tentu dipengaruhi dengan adanya keadaan, situasi, dan kondisi di tempat tersebut. Kondisi perubahan perilaku ini didasarkan oleh ilmu pengetahuan dan pengalaman oleh setiap individu. Individu atau manusia merupakan faktor produksi, suatu instansi pemerintahan dapat dikategorikan efektif dan efisien jika setiap individu yang berada di dalamnya mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya

Setiap organisasi baik perusahaan, organisasi sosial, dan organisasi pemerintahan mempunyai tujuan yang harus dicapai sesuai target karena persaingan dalam pasar yang semakin ketat untuk mencapai target harus melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia

Menurut (Syafitri, 2018) kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja menurut (Karjaya & Sisdyani, 2014) adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Self efficacy*, dan gaya kepemimpinan. Penelitian (Veronika et al., 2017), menyatakan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Immanuel (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Willian (2021) bahwa Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi.

Menurut Raffles (2020) Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *self efficacy* dan *locus of control*.

Bandura (2017) mengatakan *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* yaitu hasil dari interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri dan kemampuan secara personal, pengalaman serta pendidikan.

Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt, *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam

kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (*control internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*control eksternal*).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Agus Suwandi dimana permasalahan mengenai *self efficacy* dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target perusahaan. Mereka beranggapan bahwa jika mereka mencapai target maka mereka akan diberikan target yang lebih tinggi padahal malah sebaliknya perusahaan akan memberikan hadiah jika mereka mencapai target. Permasalahan mengenai locus of control dimana terdapat karyawan tidak dapat mengontrol dirinya. Karyawan masih mengalami gangguan dari lingkungan ketika sedang bekerja. Permasalahan mengenai kinerja karyawan dimana kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan kurang teliti dalam bekerja dan juga lamban dalam menyelesaikan pekerjaan yang harusnya diselesaikan.

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang ini, terkait dengan kinerja sumber daya manusia khususnya di industri perbankan di mana hubungan antara Self efficacy berpengaruh dengan kinerja karyawan dan locus of control yang dapat meningkatkan kinerja, membuat peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Self efficacy dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera”.

METODE

Populasi dan Sampel

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut Sugiyono, (2015). adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2015). merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel adalah 55 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Sub bab ini akan menjelaskan mengenai jenis sumber data penelitian dan cara pengumpulan data serta pengukuran dari data tersebut. Berikut adalah pengumpulan data yang dilakukan:

1. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data awal secara langsung sebelum melakukan penelitian yang mendalam.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.

3. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan – pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh

responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa

Pengukuran Data Penelitian

Analisis data merupakan kegiatan pengolahan yang merupakan penilaian setelah seluruh data responden dan sumber data lain telah terpenuhi. Kegiatan menganalisis data bertujuan untuk mengelompokkan data variabel dan jenis responden, serta mentabulasikan data tersebut dengan berdasarkan data variabel dari setiap responden penelitian. Guna dapat menjawab suatu rumusan masalah atau fenomena penelitian dan bentuk pengujian dari hipotesis penelitian.

Menurut Sugiyono, (2015). skala Likert dapat digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial yang terjadi. Format skala Likert merupakan bentuk perpaduan antara kesetujuan dan ketidaksetujuan subjek penelitian. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penilaian dengan skala Likert Lima angka. Tabel 3.1 merupakan bobot penilaian skala Likert yang digunakan dalam penelitian

Tabel 1 Bobot dan Kategori Pengukuran Data

No	Bobot Penilaian	Kategori
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
5.	TS (Tidak Setuju)	2
6.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
<i>Sumber : Sugiyono (2013)</i>		

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji angket yang di gunakan sebagai alat pengumpulan data yang telah memenuhi standar vadilitas dan realibitas angket. Uji instrumen ini dilakukan sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data penelitian Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.

Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu *instrument* dalam pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu menungkap suatu yang dapat diukur tersebut Imam Ghozali, 2015). Hasil uji validitas dapat dikatakan valid apabila hasil nilai dari r hitung $> r$ table.

Uji validitas menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari *variable* atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *statistic cronbach alpha* (a). Menurut Sugiyono et al., (2015). nilai *cronbach alpha* > 0,60 – 0,80 dapat diklasifikasikan pada tingkat kehandalan yang handal. Suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2015).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskripsi

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 16*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu:

Tabel 2
Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua *variable* bebas atau lebih terhadap satu *variable* terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara *variable – variable* penelitian.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya)

variable dependent (kriterium), bila dua atau lebih *variable independent* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua”. Rumus persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015).

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Koefisien Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Self efficacy
- X₂ = Locus of control
- e = *error*

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti *variable independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena *variable independent* pada penelitian ini lebih dari dua, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *adjusted r square* (Imam Ghozali, 2015). Dari koefisien determinasi (R²) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa *variable X* terhadap variasi naik turunnya *variable Y* yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Uji Hipotesis

Nilai t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing – masing *variable independent* terhadap *variable dependent* juga dilakukan dengan melihat nilai profabilitasnya, di mana nilai signifikan $t < 0,1$ maka itu artinya *variable independent* berpengaruh terhadap *variable dependent*, sebaliknya apabila nilai signifikan $t > 0,1$ itu berarti *variable independent* tidak berpengaruh terhadap *variable dependent* (Imam Ghozali, 2015).

Uji – t (Uji parsial)

Uji t (t-test) adalah tahap melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial antara *variable independent* terhadap *variable dependent*, dengan mengasumsikan bahwa *variable independent* lain dianggap konstan. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Diterima jika nilai $\leq t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Ditolak jika nilai $\geq t_{hitung} < t_{tabel}$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji f adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua *variable independent* yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap *variable dependent* (Sugiyono, 2014). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Dasar penerikan kesimpulan atas pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy* (X_1)

Pada variabel *Self Efficacy* penilaian dilakukan dengan enam Indikator, Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Self Efficacy* adalah memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.07 dan indikator memenuhi kebutuhan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.73. (saya berhak atas hasil pekerjaan saya sebelumnya) dari hasil penelitian didapat bahwa penelitian melakukan penelitian karena setiap pekerjaan yang dilakukan terkadang belum selesai dan kendala yang dihadapi. Hal ini dikarenakan terkadang hasil yang didapat tidak memenuhi kebutuhan hal ini target tidak tercapai. Variabel *Self Efficacy* menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.83,. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Self Efficacy* adalah pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Locus Of Control* (X_2)

Pada variabel *Locus Of Control* penilaian dilakukan dengan lima Indikator, Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Locus Of Control* adalah dengan rata-rata tertinggi yaitu 3.89 dan indikator *Locus Of Control* memiliki rata-rata terendah yaitu 3.53. (Saya dalam melakukan pembelian terkadang sengaja atau tidak muncul dorongan secara tiba-tiba membeli di shopee) dari hasil pertanyaan tersebut bahwa peneliti dengan membeli secara spontan nilai terendah hal ini dikarenakan banyaknya konsumen belum melihat secara langsung sehingga terkadang konsumen membeli tidak sesuai dengan situs jejaring sosial yang disampaikan. Variabel *Locus Of Control* menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.71 Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Locus Of Control* adalah pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan penilaian dilakukan dengan lima belas Indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah memiliki rata-rata terendah yaitu 3.51. (saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja perusahaan) hal dikarenakan dinyatakan bahwa setiap pekerjaan dilakukan terkadang belum selesai maksimal sehingga perlu dilakukan ulang sesuai dengan kreterian yang ada sesuai SOP. Dengan variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.80. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kinerja Karyawan adalah pada kategori baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (*Self Efficacy* dan *Locus Of Control*) terhadap Kinerja Karyawan pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera* Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,493	1,738		,284	,778
	<i>Self Efficacy</i>	,958	,095	,733	10,087	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,409	,117	,255	3,509	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.493 + 0.958 (X_1) + 0.409 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 0.493 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Self Efficacy* (X_1), *Locus Of Control* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 0.493 apabila variabel *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.958 mempunyai makna jika nilai variabel *Self Efficacy* (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.958 dengan asumsi variabel *Locus Of Control* (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.409 mempunyai makna jika nilai variabel *Locus Of Control* (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.409 dengan asumsi variabel *Self Efficacy* (X_1) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y) adalah (X_2), Variabel *Self Efficacy* (X_1) adalah sebesar 0.958. dan Variabel *Locus Of Control* (X_2) adalah sebesar 0.409.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4
Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 ^a	,906	,902	1,62594
a. Predictors: (Constant), <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Efficacy</i>				

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0.952 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0,952 atau 95,2% yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (*Self Efficacy* dan *Locus Of Control*) dengan variabel dependent Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera adalah termasuk tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 26,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 ^a	,906	,902	1,62594
a. Predictors: (Constant), <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Efficacy</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.906 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 0.906 atau 90.6% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sedangkan sisanya sebesar 0.094 atau 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,493	1,738		,284
	<i>Self Efficacy</i>	,958	,095	,733	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,409	,117	,255	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Output SPSS 24.0 (lampiran 5)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $55-2-1 = 52$ (1.973) setiap variabel sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($10.087 > 1.973$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera*
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel *Locus Of Control* (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.509 > 1.973$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera*
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel *Self Efficacy* (X_1) sebesar 10.087 dan variable *Locus Of Control* (X_2) sebesar 3.509.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1318,528	2	659,264	249,372	,000 ^b
	Residual	137,472	52	2,644		
	Total	1456,000	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Efficacy</i>						

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 249.372 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,890 yaitu ($249.372 > 3,890$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera*

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera* melalui penyebaran kuesoner terhadap 55 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera*

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Konsumen Shopee pada *PT. Sinar Niaga Sejahtera*

Peranan dalam penelitian yang dilakukan terhadap *Self Efficacy* adalah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan , hal ini dari hasil penelitian yang

dilakukan bahwa *Self Efficacy* sangat mendukung dalam peningkatan Kinerja Karyawan bagi Konsumen terutama dalam hal peningkatan *Locus Of Control*, fasilitas jaringan yang baik, sistem pengiriman dan didukung dengan peningkatan peranan agen penyalur lebih cepat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera, hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ratna Maulida Rachmawati, andri Dian Wahyudi, Afwan Hariri A.P. (2018), yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan minat beli dan Kinerja Karyawan produk

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Konsumen Shopee pada PT. Sinar Niaga Sejahtera

Peningkatan peranan *Self Efficacy* di iringi dengan peningkatan peranan non fisik hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa pengaruh *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini berhubungan dengan Kinerja Karyawan yang secara tidak langsung oleh pimpinan dalam hal pemberian *Locus Of Control* dan dorongan Kinerja Karyawan, arahan yang baik dari sistem informasi serta peningkatan seperti kualitas produk yang ditampilkan serta memberikan kejelasan kinerja karyawan dan sebagainya yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mela Kartika dkk, 2019 menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera

Self Efficacy X_1 dan *Locus Of Control* X_2 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($248.282 > 3,890$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara bersamaan variabel *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* X_1 dan *Locus Of Control* X_2 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan konsumen shopee (Y) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar $R = 0.952$ dan determinasi sebesar $R^2 = 0.906$ dimana penelitian ini ada variabel yang tidak diteliti adalah sebesar 0.419 atau 41.9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera, *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera
2. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,952$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,906$ nilai mempunyai makna bahwa *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,906 atau 58,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sedangkan sisanya sebesar 0.419 atau 41,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Amir, Mohammad Furqon. 2019. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal : Akuntansi dan Investasi*. Vol.5 No.1 Hal : 90-113..
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti Rini. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Jurnal Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*. Vol.1 No. 3 Hal : 490-502.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, “Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Gary Dressler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gempur, Santoso. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko dan Rahmawati 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Kepuasan kerja dalam Tantangan*. Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta
- Muchlas, Makmuri. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nuraini. 2018. *Kepuasan kerja dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panggabean, Mutiara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia. Indonesia
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugeng Ayu. 2016. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Target Jaya Manado. *Jurnal Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 Hal : 311-320.
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.