

## KETERKAITAN SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL DENGAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MULTI FINANCE, TBK. SUMBAWA BESAR

Rosyidah Rachman<sup>1\*</sup>, I Nyoman Sutama<sup>2</sup>, Halima<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [rossyirachman@gmail.com](mailto:rossyirachman@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<b>Article History</b> Submitted: 01 April 2025 Accepted: 31 Mei 2025 Published: 30 Juni 2025	<i>This study aims to know the relationship between self-efficacy and locus of control with employee performance improvement at PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar. The type of this study was associative that aims to examine the effect of self-efficacy (<math>X_1</math>) and locus of control (<math>X_2</math>) on employee performance at PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (<math>Y</math>). The type of data used was quantitative data obtained directly from primary sources using a research instrument in the form of a questionnaire. The respondents in this study were 53 employees of PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar. The data analysis tool used was multiple linear regression, partial hypothesis test (<math>t</math> test), simultaneous hypothesis test (<math>F</math> test), and coefficient of determination test (<math>R^2</math>). The results of the study showed that self-efficacy (<math>X_1</math>) and locus of control (<math>X_2</math>) had a positive and significant effect on employee performance at PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (<math>Y</math>), either partially or simultaneously. The percentage contribution of self-efficacy (<math>X_1</math>) and locus of control (<math>X_2</math>) in effecting employee performance at PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (<math>Y</math>) was 94.7%, while the remaining of 5.3% was effected by other variables not examined in this study, such as leadership style, work motivation and compensation.</i>
<b>Keywords</b> Self-Efficacy; Locus of Control; Employee Performance.	

### PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan didirikan dengan mempunyai tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kata lain, kelangsungan dan performa suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memprioritaskan dan memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan (Yuniarti dan Muhtamar, 2022).

Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan berhasil terlaksana untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, serta misi suatu instansi yang telah direncanakan. Meningkatkan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh individu-individu yang terlibat, maka kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya agar tujuan dan saran yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Mubarok *et al.* (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh dari hasil keseluruhan aktifitas kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi sehingga mampu berkontribusi untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dengan kata lain, Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, diperlukan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan tanggungjawab sebagai seorang karyawan (Octavia & Budiono, 2021).

Kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi setiap perusahaan, karena tanpa adanya kinerja karyawan yang berkualitas, maka tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Said *et al.* (2023), kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan jika karyawan memiliki *self efficacy* dan *locus of control* internal yang baik.

*Self-efficacy* adalah salah satu karakter atau sikap yang sangat dibutuhkan agar karyawan mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. *Self efficacy* didefinisikan sebagai bentuk keyakinan serta rasa percaya diri akan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Dalam konteks kinerja, *self efficacy* bisa mempengaruhi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya, karena motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Battu & Susanto, 2022).

Karyawan dengan taraf *self efficacy* yang baik tentu akan berdampak pada kerjanya. *Self efficacy* mampu mendorong para pegawai untuk menunjukkan *work engagement* dan juga perilaku proaktif, karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, *self efficacy* bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*), dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rasa sulit yang dihadapinya juga mengatasi permasalahan dan rintangan yang menghalanginya ketika meraih tujuan (Mimiasri *et al.*, 2023).

Selain *self efficacy*, *locus of control* yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Locus of control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut Samuel dan Warner (dalam Hendriyani *et al.*, 2024), *locus of control* adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki individu bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang rajin dan berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan serta secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan dan memastikan keberlangsungan perusahaan. Salah satu pendekatan praktis untuk meminimalkan gangguan pada produktivitas karyawan adalah dengan memberdayakan individu untuk memiliki *locus of control* atau kontrol diri. Dengan *locus of control* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk mengatur perilaku mereka, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan tanpa merasakan tekanan atau stress kerja sehingga mampu menunjukkan kinerja optimal (Novrianti dan Shofiyah, 2024).

*Self efficacy* dan *locus of control* merupakan dua aspek yang ada dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana seseorang berkerja dan berusaha, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap output kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan dapat memahami kedua faktor ini sehingga dapat mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti halnya yang dilakukan oleh PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.

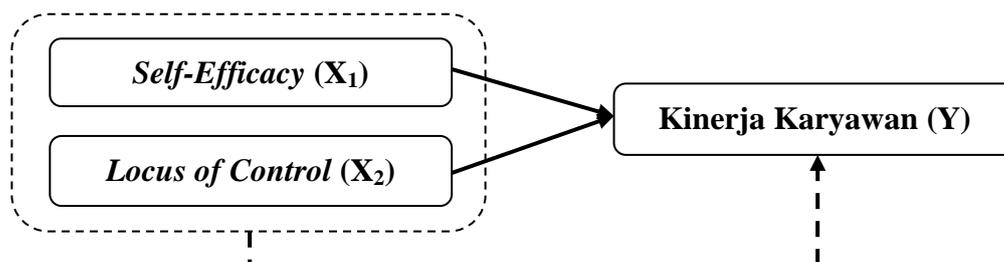
PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen. Keunggulan yang ditawarkan PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar adalah sistem pinjaman kredit yang dapat membantu nasabahnya untuk membeli motor, barang elektronik atau furniture. Selain itu, PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar juga memberikan pelayanan berupa simulasi kredit dengan berbagai pilihan. Mengingat usaha utama perusahaan ini adalah memberikan pelayanan jasa untuk masyarakat yang berhubungan dengan finansial, maka kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan karyawan dalam memberikan layanan yang baik kepada para nasabah. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang diprioritaskan untuk mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan.

Berangkat dari fenomena kesuksesan PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengangkat tema ini menjadi suatu kajian empirik dengan judul **Keterkaitan Self Efficacy dan Locus of Control Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji pengaruh atau hubungan antara *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar ( $Y$ ). Alur penelitian ini dapat disajikan dalam gambar kerangka konseptual berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar dengan menggunakan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar yang berjumlah 53 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Melihat populasi pada penelitian berjumlah 53 orang, sesuai dengan pandangan tersebut maka keseluruhan anggota dari populasi akan diambil menjadi sampel sehingga sampel yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini berjumlah 53 orang. Dengan demikian, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*convenience sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar ( $Y$ ). Tahapan awal yang dilakukam yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah menggunakan software *Statistical Program for Social Scinences* (SPSS) untuk mempermudah peneliti dalam

mengelola data. Tahapan selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) (Ghozali, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.256	1.698	.740	7.463	1.256
<i>Self Efficacy</i>	1.141	.041	.946	2.678	.000
<i>Locus of Control</i>	.138	.065	.072	2.117	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1.256 + 1.141 (\text{Self Efficacy}) + 0.138 (\text{Locus of Control}) + e$$

Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 1.256 yang merupakan angka konstan. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan (0), maka nilai kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (Y) adalah konstan sebesar 1.256.
- Nilai  $\beta_1$  koefisien regresi variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) adalah sebesar 1.141 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (Y) juga akan meningkat sebesar 1.141. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *locus of control* ( $X_2$ ) adalah konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.
- Nilai  $\beta_2$  koefisien regresi variabel *locus of control* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.138 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *locus of control* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan,

maka nilai variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (Y) juga akan meningkat sebesar 0.138. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *self efficacy* ( $X_1$ ) adalah konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyata. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ( $sig. < 0.05$ ).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.256	1.698	.740	7.463	1.256
<i>Self Efficacy</i>	1.141	.041	.946	2.678	.000
<i>Locus of Control</i>	.138	.065	.072	2.117	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### a. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2.678 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=53-3=50$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.009, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $2.678 > 2.009$ ), sedangkan nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.

### b. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2.117 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=53-3=50$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.009, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$

(2.117>2.009), sedangkan nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.039 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 (0.039<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.

### 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.6513	2	337.326	467.652	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.066	50	.721		
	Total	710.717	52			
a. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i>						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 467.652 dan  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df_1=k-1=3-1=2$ ) dan ( $df_2=n-k=53-3=50$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 3.18, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $467.652 > 3.18$ ), sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar ( $Y$ ). Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.949	.947	.849
a. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.947. Hal ini berarti bahwa persentase kontribusi *self efficacy* dan *locus of control* dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar adalah sebesar 94,7%, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi (Rahayu dan Rozak, 2022).

## Pembahasan

*Self efficacy* (keyakinan diri) dan *locus of control* (pusat kendali) adalah dua konsep psikologis yang penting dalam konteks kinerja karyawan. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana individu berperilaku, termotivasi, dan pada akhirnya, mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan ataupun pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut.

### 1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil dalam situasi atau tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri ini dapat mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil risiko, berusaha lebih keras, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya akan merasa bimbang dan ragu serta cenderung menyerah dalam menghadapi suatu masalah sehingga mengurangi tindakan usaha yang dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin tinggi kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang dia miliki, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang dimilikinya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Rasa percaya diri atau *self efficacy* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dari keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuannya dengan cara melakukan penilaian terhadap diri sendiri seorang karyawan dalam menjalani pekerjaan yang diembannya. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung lebih sulit untuk menguasai bidang dalam pekerjaannya sehingga akan memperlambat kinerjanya dalam menyelesaikan tanggungjawabnya dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khaerana (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dapat dicapai dengan adanya keyakinan diri yang tinggi serta kemampuan yang tinggi dalam berusaha. Jika pegawai tidak yakin dengan diri sendiri, maka pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. *Self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja pegawai dengan memperkuat keyakinan pegawai pada kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi situasi apapun sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara lebih efektif dan efisien.

## 2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

*Locus of control* adalah konsep psikologis yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup mereka. Karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa mereka dapat mengendalikan hasil dari tindakan mereka sendiri cenderung lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, memiliki inisiatif tinggi, dan lebih termotivasi untuk bekerja keras guna mencapai tujuannya, karena mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang positif.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan untuk mengatur perilaku mereka, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan untuk mengatur perilaku mereka, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

*Locus of control* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperkuat keyakinan karyawan pada kemampuan yang dimilikinya dalam menentukan kinerja atau hasil sesuai yang diinginkan, sehingga karyawan tersebut akan semakin termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara lebih efektif dan efisien. Dengan *locus of control* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk mengatur perilaku mereka, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan tanpa merasakan tekanan atau stress kerja sehingga mampu menunjukkan kinerja optimal.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *locus of control* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa semua keberhasilan yang mereka capai merupakan hasil dari usahanya sendiri, sehingga akan selalu bekerja keras dalam mengerjakan tanggungjawabnya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

### 3. Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

*Self-efficacy* dan *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, *locus of control* (percaya bahwa hasil adalah hasil dari tindakan mereka sendiri) juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik karena karyawan lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), yang berarti bahwa semakin tinggi kepercayaan dan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah kepercayaan dan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Baik *self efficacy* maupun *locus of control* adalah prediktor penting dari kinerja karyawan. Organisasi yang memahami dan memperhatikan kedua faktor ini akan dapat mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, akan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif dengan meningkatkan keyakinan diri dan membantu karyawan mengembangkan rasa tanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arfah *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* maupun *locus of control* memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan dengan kepercayaan diri dan tanggungjawab yang tinggi akan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan optimal.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.
2. *Locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.
3. *Self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar.
4. Persentase kontribusi *self efficacy* dan *locus of control* dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar adalah sebesar 94,7%, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis ingin memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar diharapkan agar dapat melakukan pengecekan dan mengevaluasi secara rutin terhadap hasil kerja para karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih akurat dan efektif. Selain itu, kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* perlu diterapkan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya *reward* dan *punishment*, para karyawan akan terpacu untuk meningkatkan prestasi kerjanya agar memperoleh penghargaan dan menghindari sanksi. Dengan demikian, target dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara optimal.

#### 2. Bagi Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, para karyawan PT. Mandala Multi Finance, Tbk. Sumbawa Besar diharapkan agar dapat selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya, baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan kemampuan kerja yang dimiliki, para karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab masing-masing secara efektif sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan berupa tercapainya target dan sasaran sesuai yang telah ditetapkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, Y., Sinurat, Y.M., & Waruwu, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1): 1-9.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Battu, A.S., & Susanto, A.H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3): 61-77.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Admiration*, 5(4): 1319-1333.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1): 80-89.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mimiasri, Restya, W.P.D., & Husna, L. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. *Jurnal Humaniora*, 7(2): 421-432.

- Mubarok, N.W., Nurdayanti, Hidayatunisa, N.F., Rahayu, N., & Nurbayanti, N.L. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (Sdm) Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114-122.
- Novrianti, A.R., & Shofiyah, I. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan di BPKA DIY. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 8(3): 458-473.
- Octavia, D.H., & Budiono. (2021). Pengaruh teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3): 954-965.
- Rahayu, O.D., & Rozak, H.A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2): 1-12.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3): 467-478.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A.H.M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2): 132-138.
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3): 375-384.