



## Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Locus Kendali (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja (*Performance*) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi

Indri Guslina<sup>1</sup>, Rita Mardiana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi

### Abstract

Received: 28 November 2022

Revised: 30 November 2022

Accepted: 3 Desember 2022

This study aims to determine the effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance at Mok's Sport Bekasi store. This study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique in this study was a saturated sample of 34 people. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used the analysis of Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between Self-Efficacy (X1) and Locus of Control (X2) on Employee Performance (Y). Calculation results: 1) P-value (sign) > 0.05 means that H1 is rejected and H0 is accepted, meaning that there is no influence between Self-Efficacy (X1) on Employee Performance (Y) of 0.008 or 0.08%. 2) Obtained Pvalue (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between the Locus of Control (X2) on Employee Performance (Y) of 0.889 or 88.9%. 3) Obtained Pvalue (sign) <0.05, meaning H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between Self-Efficacy (X1) and Locus of Control (X2) on Employee Performance (Y) of 0.896 or 89.6%. This it can be concluded that: simultaneously the effect of Self-Efficacy and Locus of Control has an influence on Employee Performance

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

(\*) Corresponding Author: [indri@gmail.com](mailto:indri@gmail.com)

**How to Cite:** Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Locus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636-648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>.

### PENDAHULUAN

Globalisasi yang semakin maju menjadikan lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut setiap perusahaan memberikan yang terbaik kepada masyarakat sebagai pengguna barang atau jasa. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satunya komponen suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dengan baik.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah aktivitas yang dikerjakan setiap karyawan di lapangan (tempat bekerja). Pengertian lainnya dari kinerja karyawan yaitu tentang seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi baik dari kuantitas dan kualitas output, absensi, waktu belajar, waktu bekerja, serta perilaku individu yang menjadi standar dalam lingkungan kerja. Efikasi diri (*Self efficacy*) merupakan bentuk keyakinan atas dasar kemampuan yang dimiliki individu dalam memotivasi sumber daya kognitif agar mencapai target tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun salah satu aspek yaitu di dalam aktivitas keseharian melalui pengetahuan diri efikasi diri menjadi faktor penyebab seseorang untuk membentuk percaya dirinya berdasarkan kemampuan yang di miliki dalam memenuhi target kinerjanya. Locus kendali (*Locus of control*) dalam pengertiannya memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu



tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah yang sedang dialaminya. Locus kendali (Locus of control) menjadi suatu asumsi di mana seseorang mempunyai keyakinan bisa menjadi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena diatas, *Mok's Sport* Bekasi dipilih untuk menjadi bahan penelitian. Menjadi pertimbangan dari kedua variabel independen dalam memberikan evaluasi kepada para karyawan khususnya perusahaan yang bersangkutan perlunya perbaikan kedepan untuk periode selanjutnya. Sehingga menjadi perusahaan yang inovatif, kuat, efisiensi, dan sehat dalam pertumbuhan lebih baik. Karena karyawan yang berkualitas membangun citra, dan menjadi fondasi serta asset bagi perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Manajemen berawal dari kata “to manage” yang mempunyai arti mengatur, mengurus, atau mengelola. Sehingga secara substantife, makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Manajemen berhubungan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang di dalamnya terdapat upaya anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. (Athoillah, 2017).

Ada lima Langkah dalam proses manajemen atau lima fungsi manajemen, seperti: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penempatan staf (staffing), pengarahan (directing), dan pengendalian (controlling). (D. Chandra Bose, 2015; Rudani, 2020).

1. *Planning*
2. *Organizing*
3. *Staffing*
4. *Directing*
5. *Controlling*

### **Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisai tersebut secara efektif dan efisien. Banyak pengertian yang telah diungkapkan oleh para ahli terkait dengan pengertian mnajemen sumber daya manusia baik berdasarkan sisi keilmuan atau sisi praktis manajemen itu sendiri.

Di antaranya pendapat Widodo (Widodo, 2015: 3) yang mengutip Mathis dan Jakcson menyatakan: “Bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan”.

### **Efikasi Diri (Self Efficacy)**

Dimana dapat disimpulkan bawah efikasi diri (*self efficacy*) Adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun manfaat dari efikasi diri (*self efficacy*) sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (past performance)

Adalah sumber yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri (*self efficacy*) individu karena didasarkan pada ontentik. pengalaman kesuksesan menyebabkan efikasi diri (*self efficacy*) individu meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri (*self efficacy*), khususnya jika kegagalan terjadi Ketika efikasi diri (*self efficacy*) individu benar-benar belum terbentuk secara kuat. Jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

Beberapa hal yang dijadikan dalam indikator ini adalah: a. Tugas yang menantang

- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

## 2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*).

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri (*self efficacy*) juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri (*self efficacy*) individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: a. Kesuksesan rekan kerja

- b. Kesuksesan perusahaan

## 3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: a. Hubungan atasan dengan pegawai b. Peran pemimpin c. Keadaan fisiologis (*emotional cues*). Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan (Sebayang dan Sembiring, 2017; 338-339)

### **Lokus Kendali (*Locus Of Control*)**

Lokus kendali (*locus of control*) merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya dalam lokus kendali (*locus of control*) internal adanya keyakinan diri setiap permasalahan yang terjadi sanggup untuk dikendalikan dan bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilih. Sedangkan lokus kendali (*locus of control*) external meyakini bahwa semua masalah yang didapat berada dari luar kendalinya.

(Karim 2016; 18-19) menjelaskan bahwa pengukuran variabel lokus kendali (*locus of control*) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi dua dimensi maka indikatornya yaitu adalah:

#### 1. External Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, lingkungan sekitar, indikatornya ialah:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba berfikir seefektif
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

#### 2. Internal Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c. Kurang mencari informasi
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

### **Kinerja (*Performance*) Karyawan**

Menurut Abdillah, et al, (2017; 121-125): “Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Menurut Hasian (2015; 1-3): “Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja mengacu pada sikap individual”.

Adapun misalnya pemahaman dan makna kinerja seperti yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi.
2. Kinerja adalah hasil sebuah tindakan.
3. Kinerja berarti berupaya, sesuai maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai).
4. Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun eksternal.
5. Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil (sebagai contoh, kepuasan pelanggan bisa dilihat sebagai potensi bagi organisasi untuk menciptakan penjualan di masa yang akan datang).

6. Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan.
7. Dalam psikologi, kinerja adalah bertindak (acting out).
8. Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembanding. Personalnya adalah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kreterianya. (Muryani, 2020).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan rangkaian cara terstruktur atau sistematis yang digunakan peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas apa yang menjadi pertanyaan pada objek penelitian.

Penelitian yang ada pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuisisioner yang diisi oleh seluruh karyawan Toko *Mok's Sport* Bekasi sebagai instrumen pengumpulan data. teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

### **Skala Pengukuran Model Likert**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1						
2						

Sumber: Sugiyono (2018; 94) Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. RR : Ragu-Ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

### **HASIL PENELITIAN**

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan analisis data adalah melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) untuk mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur (kuesioner) dapat dilakukan pengujian dengan mengkorelasikan antara skor-skor yang diperoleh masing-masing disetiap butir pernyataan dengan skor total yang sudah diperoleh dari penjumlahan di semua skor pernyataan.

Untuk menyatakan bahwa butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman yang tercantum pada teori yang telah dicantumkan yaitu 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 1

Hasil validitas variabel bebas Efikasi Diri (*Self Efficacy*) X1

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.410	0,30	Valid
2	.637	0,30	Valid
3	.370	0,30	Valid
4	.357	0,30	Valid
5	.572	0,30	Valid
6	.562	0,30	Valid
7	.506	0,30	Valid
8	.570	0,30	Valid
9	.683	0,30	Valid
10	.571	0,30	Valid
11	.781	0,30	Valid
12	.375	0,30	Valid
13	.440	0,30	Valid
14	.481	0,30	Valid
15	.382	0,30	Valid
16	.429	0,30	Valid
17	.314	0,30	Valid
18	.499	0,30	Valid
19	.589	0,30	Valid
20	.696	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dinyatakan valid, karena CITC > 0,03. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2  
Hasil validitas variabel bebas Lokus Kendali (*Locus Of Control*) X2

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.600	0,30	Valid
2	.619	0,30	Valid
3	.505	0,30	Valid
4	.649	0,30	Valid
5	.556	0,30	Valid
6	.348	0,30	Valid
7	.594	0,30	Valid
8	.361	0,30	Valid
9	.351	0,30	Valid
10	.417	0,30	Valid
11	.389	0,30	Valid

12	.503	0,30	Valid
13	.478	0,30	Valid
14	.640	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Lokus Kendali (*Locus Of Control*) dinyatakan valid, karena CITC > 0,03. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

**Pembahasan**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018; 173). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cornbach Alpha* dari masing-masing pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpha* lebih besar dari pada 0,60 sehingga di katakan reliabel.

1. Uji Reliabilitas Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Hasil perhitungan reliabilitas angket Efikasi Diri (*Self Efficacy*) diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,885 Jika nilai *alpha* sebesar 0,884 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Hasil perhitungan reliabilitas angket Lokus Kendali (*Locus Of Control*) diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,852 Jika nilai *alpha* sebesar 0,852 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Lokus Kendali (*Locus Of Control*) dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis X1 terhadap Y**

**Tabel 3 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
total_y	62.2941	5.22540	34
total_x1	90.0294	7.60576	34

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil dari analisis *descriptive statistics* diperoleh rata-rata variabel kinerja (*performance*) Y = 62.2941 dan efikasi diri (*self efficacy*) X1 = 90.0294, dapat dilihat dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan yaitu, kinerja (*performance*) Y dan efikasi diri (*self efficacy*) X1, standard deviation yaitu Y = 5.22540 X1 = 7.60576 dan N (jumlah responden) = 34.

**Tabel 4 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	56.884	10.930		5.204	.000
TOTAL_		.121		.497	
X1	.060		.087		.623

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Pada variabel efikasi diri (*self efficacy*) X1 dengan tingkat nilai signifikan (0,000) > 0,05 atau Pvalue (sig) > 0,005 atau H1 ditolak.H0 diterima Dengan demikian menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (*performance*) karyawan sebesar ,087% pada Toko *Mok's Sport* Bekasi

**Tabel 5 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.087 <sup>a</sup>	.008	-.023		5.286	.931

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23) Dari tabel diatas ditampilkan korelasi (r) 0,087 Nilai r square (r<sup>2</sup>) = 0,008 dimana:

$$\text{KD (Koefisien Penentu)} = r^2 \times 100 = 0,008 \times 100\%$$

= 00,8%

Hal ini menunjukkan bahwa hasil determinasi, yaitu pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja (*performance*) karyawan *Mok's Sport* Bekasi sebesar 0,008 atau 0,8% dan lebih besar dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 6 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018; 231).

Berdasarkan tabel 5 dengan uji koefisien korelasi sederhana pada efikasi diri (*self efficacy*) X1 terhadap kinerja (*performance*) Y hasil korelasi (R) dengan tingkat hubungan sebesar 0,008 maka berdasarkan tabel 6 dapat diukur (*self efficacy*) X1 terhadap kinerja (*performance*) Y memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Pada analisis regresi linier sederhana dapat kita lihat berdasarkan tabel 4 dengan nilai constant (a) = 56,884 dan Beta = 0,087 pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 56,884 + 0,060x$$

**Tabel 7 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
<b>total_y</b>	62.2941	5.22540	34
<b>total_x2</b>	3.4118	.74336	34

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil dari analisis descriptive statistics diperoleh rata-rata variabel kinerja (performance) Y = 62.2941 dan lokus kendali (locus of control) X2 = 3.4118 dapat dilihat dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan yaitu, kinerja (performance) Y dan lokus kendali (locus of control) X2, standard deviation yaitu Y = 5.22540 X2 = .74336 dan N (jumlah responden) = 34.

**Tabel 8 Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	39.677	1.443		27.505	.000
<b>total_x2</b>	6.629	.413	.943	16.035	.000

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Pada variabel lokus kendali (locus of control) X2 dengan tingkat nilai pada signifikan (0,000) < 0,05 atau Pvalue (sig) < 0,05 atau H0 ditolak H1 diterima, Dengan demikian menunjukkan lokus kendali (*locus of control*) bahwa mempunyai pengaruh terhadap kinerja (performance) karyawan sebesar 94,3% pada Toko Mok's Sport Bekasi.

**Tabel 9 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
<b>1</b>	.943 <sup>a</sup>	.889	.886	1.76534	1.867

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23) Dari tabel diatas ini ditampilkan korelasi (r) 0,943 Nilai r square (r<sup>2</sup>) = 0,889, dimana:

$$\text{KD (Koefisien Determinasi)} = r^2 \times 100$$

$$= 0,889 \times 100\%$$

$$= 88,9\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil determinasi, yaitu pengaruh lokus kendali (*locus of control*) terhadap kinerja (*performance*) karyawan *Mok's Sport* Bekasi sebesar 0,889 atau 88,9% dan 11.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 10 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
<b>0,00 – 0,199</b>	Sangat Rendah
<b>0,20 – 0,399</b>	Rendah
<b>0,40 – 0,599</b>	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	Kuat
<b>0,80 – 1,000</b>	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018; 231).

Di atas terlihat gambaran variabel bebas dan terikat yaitu: variabel lokus kendali (*locus of control*) X2 dan variabel kinerja (*performance*) Y dapat dibandingkan hasil dari total nilai korelasi lokus kendali (*locus of control*) X2 dengan nilai 0.943 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi di tabel 9 diatas maka menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara lokus kendali (*locus of control*) dengan kinerja (*performance*).

Pada analisis regresi linier sederhana dapat kita lihat berdasarkan tabel 8 dengan nilai constant (a) = 39,667 dan Beta = 0,943 Serta dibagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bx_2$$

$$= 39,677 + 6,629$$

**Uji Hipoteisi X1 , X2 terhadap Y**

**Tabel 11 Anova**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807.765	2	403.882	134.203	.000 <sup>b</sup>
	Residual	93.294	31	3.009		
	Total	901.059	33			

Sumber: data primer diolah 2021 (SPSS 23)

Pada bagian tabel diatas dapat dikemukakan nilai F hitung pada signifikan (0,000) <0,005 atau Pvalue <0,005 menunjukkan bahwa ada pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) terhadap kinerja (*performance*) karyawan sebesar 89,0%.

**Tabel 12 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 <sup>a</sup>	.896	.890	1.73479	1.783	

Sumber: data primer diolah 2021 (SPSS 23) Dari tabel diatas ini ditampilkan korelasi (r) 0,947 Nilai r square (r<sup>2</sup>) = 0,896 dimana:

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100 \\ &= 0,896 \times 100\% \\ &= 89,6\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari determinasi, yakni pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) terhadap kinerja (*performance*) karyawan pada toko mok's sport sebesar 0,896 atau 89,6% dan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 10 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018; 231).

Pada bagian diatas terlihat gambar dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: efikasi diri (*self efficacy*) X1 dan lokus kendali (*locus of control*) X2 dan kinerja

(performance) Y Dapat dibandingkan hasil dari total nilai efikasi diri (self efficacy) X1 dan lokus kendali (locus of control) X2 dengan hasil korelasi analisis koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,947 dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat pada pengaruh efikasi diri (self efficacy) dan lokus kendali (locus of control) terhadap kinerja (performance) karyawan.

### Regresi Linier Berganda

Dari tabel 11 diatas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$= 34.458 + 0,058x_1 + 6,624x_2$$

**Tabel 11 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.458	3.841		8.970	.000
	total_x1	.058	.040	.084	1.462	.154
	total_x2	6.627	.406	.943	16.313	.000

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Pada variabel lokus kendali (*locus of control*) X2 dengan tingkat nilai pada signifikan (0,000) < 0,05 atau Pvalue (sig) < 0,05 atau H0 ditolak H1 diterima, Dengan demikian menunjukkan lokus kendali (*locus of control*) bahwa mempunyai pengaruh terhadap kinerja (*performance*) karyawan sebesar 94,3% pada Toko *Mok's Sport* Bekasi.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Lokus Kendali (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko *Mok's Sport* Bekasi. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel efikasi diri (*self efficacy*) X1 hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,03 dan didapat nilai alpha 0,884 > 0,06 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas efikasi diri (*self efficacy*) X1 dinyatakan valid dan reliabel.
2. Pada Pada variabel lokus kendali (*locus of control*) X2 hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,03 dan didapat nilai alpha ,852 > 0,06 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas lokus kendali (*locus of control*) X2 dinyatakan valid dan reliabel.
3. Pada pengujian variabel efikasi diri (*self efficacy*) X1 terhadap Kinerja (performance) karyawan Y di Toko *Mok's Sport* Bekasi, menurut hasil perhitungan tingkat Pvalue (sigh) > 0.05 atau H0 diterima H1 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas efikasi diri (*self efficacy*) X1 dengan nilai sebesar 0.8% terhadap kinerja (*performance*) karyawan Y di Toko *Mok's Sport* Bekasi. Menurut perhitungan koefisien determinasi R squer (R2) = 0,008 atau 0,8% yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja (*performance*) karyawan, maka 99,2% kinerja karyawan Toko *Mok's Sport* Bekasi dipengaruhi faktor lain sadar akan pelaksanaan tugas dalam keadaan kritis karyawan terhadap perusahaan.

4. Pada pengujian variabel lokus kendali (*locus of control*) X2 terhadap Kinerja (*performance*) karyawan Y di Toko Mok's Sport Bekasi, menurut hasil perhitungan tingkat Pvalue ( $\text{sign} < 0.05$  atau H0 ditolak H1 diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel bebas lokus kendali (*locus of control*) X2 dengan nilai sebesar 88,9% terhadap kinerja (*performance*) karyawan Y di Toko Mok's Sport Bekasi. Menurut perhitungan koefisien determinasi R squer ( $R^2 = 0,889$  atau 88,9% yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara lokus kendali (*locus of control*) dengan kinerja (*performance*) karyawan, maka 11,1% kinerja karyawan Toko *Mok's Sport* Bekasi dipengaruhi faktor yaitu seperti kerja sama dalam tim.
5. Pada pengujian variabel efikasi diri (*self efficacy*) X1 dan lokus kendali (*locus of control*) X2 terhadap Kinerja (*performance*) karyawan Y di Toko Mok's Sport Bekasi, menurut hasil perhitungan tingkat Pvalue ( $\text{sign} < 0.05$  atau H0 ditolak H1 diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel bebas efikasi diri (*self efficacy*) X1 dan lokus kendali (*locus of control*) X2 dengan nilai sebesar 89,6% terhadap kinerja (*performance*) karyawan Y di Toko *Mok's Sport* Bekasi. Menurut perhitungan koefisien determinasi R squer ( $R^2 = 0,896$  atau 89,6% yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara efikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) dengan kinerja (*performance*) karyawan, maka 10,4% kinerja karyawan Toko *Mok's Sport* Bekasi dipengaruhi faktor lain seperti kedisiplinan..

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh selama melakukan penelitian di Toko *Mok's Sport* Bekasi maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengadakan konseling perbulan agar perusahaan tahu keluhan dan perkembangan perusahaan.
2. Memberikan reward dan punishment agar karyawan memiliki standar kerja dan berkinerja tinggi.
3. Karyawan sebaiknya dapat terus mengembangkan lokus kendali (*locus of control*) yang ada di dalam atau diluar diri untuk mencapai kinerja yang diharapkan, bahkan lebih. Dengan adanya lokus kendali (*locus of control*) karyawan dapat mengembangkan diri dan bisa terus berkarir dengan baik serta dapat menahan rasa setres dari pekerjaannya.
4. Peneliti mendatang dapat melakukan pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
5. Untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk mencari objek penelitian yang populasinya lebih luas dari penelitian ini, dan sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada penelitian ini. Dengan demikian peneliti selanjunya dapat semakin memberikan gambaran yang spesifik mengenai pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) terhadap kinerja karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Buku ajar "Manajemen Sumber Daya Manusia" isbn: 978-623-227-002-2 penulis: Dr. Dyoto, S.E.,M.M cetakan pertama maret 2019.
- Ernika, Desy. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda." *Jurnal Imua Komunikasi* 4.2 (2016).
- Hasiani, Freshka. 2015. Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten

Pelalawan. *Jurnal Jom FEKON*. Vol 02 No. 02.

Setyawan, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management*

*Innovation*. Vol 02 No. 01.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung: Alfabeta.

UPT Perpustakaan Universitas Pasundan. <http://repository.unpas.ac.id/cgi/oai2>