

PENGARUH LOCUS KENDALI (*LOCUS OF CONTROL*) EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BNI CABANG PALOPO

Skripsi

“Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Institut Agama Islam Negeri Palopo”



IAIN PALOPO

Oleh :

SYIFA FAUZIAH

18 0403 0099

**PROGRAM MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPALOPO
TAHUN 2023**

PENGARUH LOCUS KENDALI (*LOCUS OF CONTROL*) EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BNI CABANG PALOPO

Skripsi

“Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Institut Agama Islam Negeri Palopo”



IAIN PALOPO

Oleh :

SYIFA FAUZIAH

18 0403 0099

Pembimbing:

Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.

**PROGRAM MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
TAHUN 2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syifa Fauziah
NIM : 18 0403 0099
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 01 September 2023
Yang membuat pernyataan,



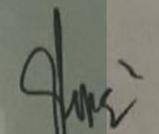
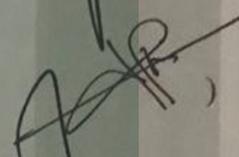
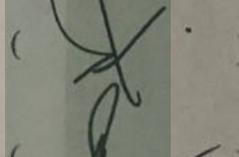
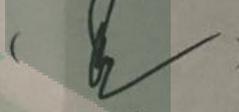
SYIFA FAUZIAH
18 0403 0099

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pemahaman Masyarakat Tana Toraja terkait Wisata Halal (Studi Kasus di Makale) yang ditulis oleh Nur Atika Nomor IndukMahasiswa (NIM) 16 0401 0110, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023 Miladiyah bertepatan dengan 03 Safar 1444 Hijriyah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi(S.E.).

Palopo, 02 Oktober 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Ilham, S.Ag., M.A. | Penguji I | () |
| 4. Hendra Safri, S.E., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP. 19820124 200901 2 006



Muhammad Alwi, S.Sy., M.E.
NIP. 19890715 201908 1 001

penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil, selalu memohon keselamatan dan kesuksesan dunia dan akhirat untuk putrinya dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya. Terima kasih juga untuk saudara kandungku Indah Fitriani,



Bahrul Ilmi, Saeful Alam dan keluarga besar penulis yang selama ini telah membantu dan mendoakan. Mudah-mudahan Allah swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Abbas Langaji, M. Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan, Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Fasiha, M.EI. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A.. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Akbar Sabani, S.EI., M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. selaku sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah.

4. Nurdin Batjo S.Pt., M.Si., M.M selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, Motivasi dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.
5. Dr. Takdir, S.H., M.H selaku Penasehat Akademik sekaligus dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, Motivasi dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.
6. Dr. Fasiha, M.EI selaku penguji I dan Arsyad L, S.Si., M.Si. selaku penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. dan segenap karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah memberikan peluang untuk penulis dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepada Bapak Pimpinan BNI Cabang Palopo beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya dalam membantu proses penelitian.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018 (khususnya kelas MBS D) yang selama ini memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.

10. Kepada sahabat-sahabatku Febi Amelia, Nur Aritzah, Sugiatmiko, Ega Oktavia dan Renaldo yang telah banyak memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini

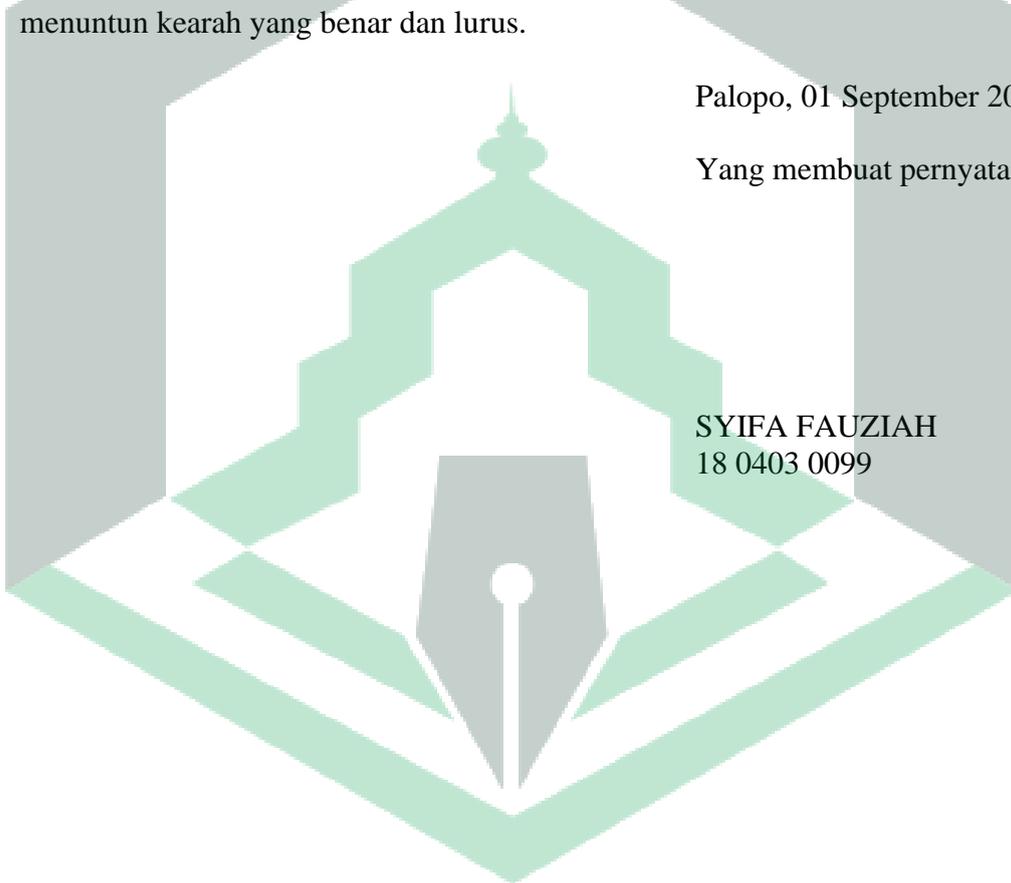
Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah menuntun kearah yang benar dan lurus.

Palopo, 01 September 2023

Yang membuat pernyataan,

SYIFA FAUZIAH
18 0403 0099



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
 رَامَى : rāmā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t], sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), di dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوِّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf **ي** ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (**ِ**), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi **ī**.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **ال** (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

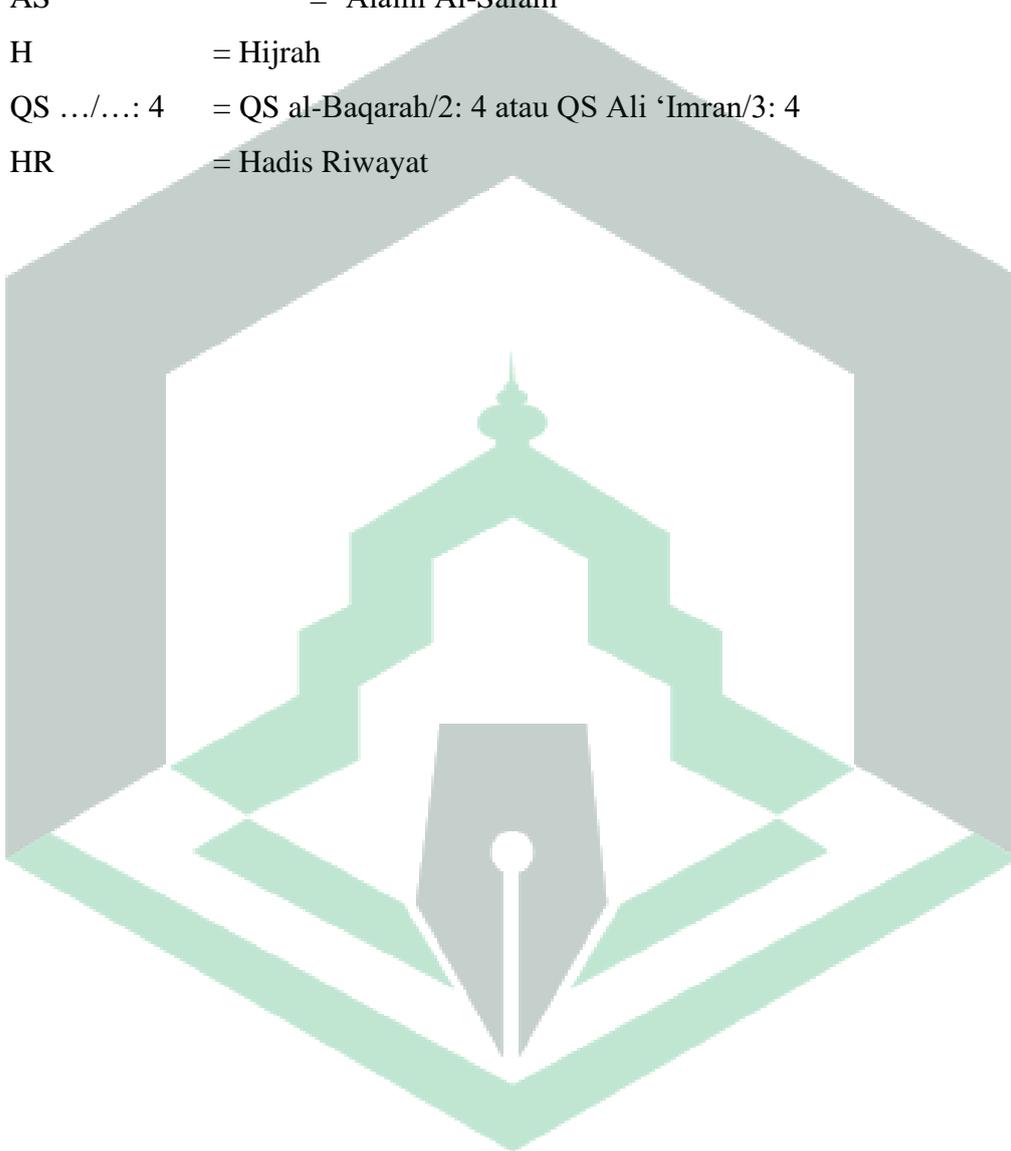
Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

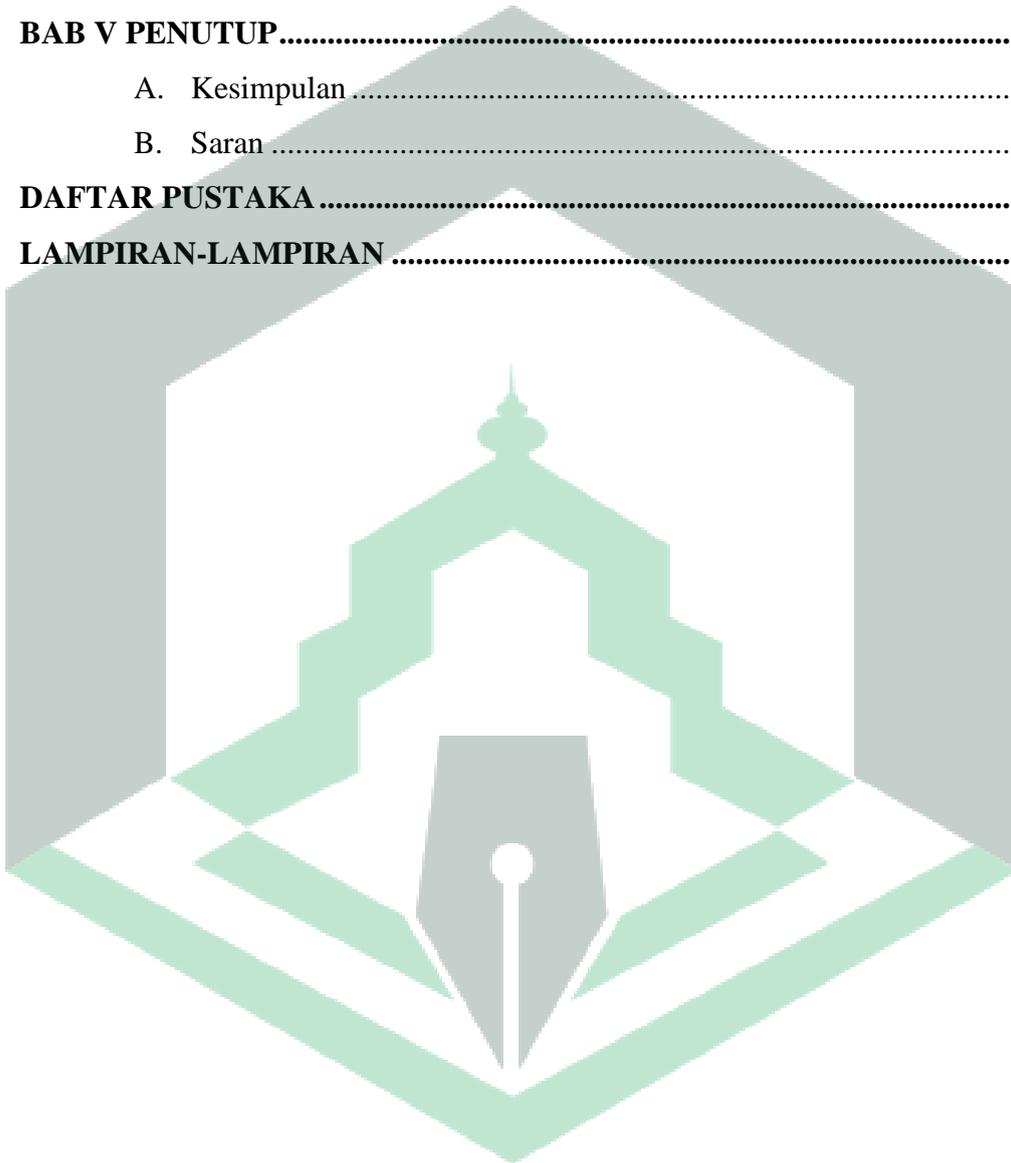
SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR ISTILAH	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
B. Landasan Teori	17
C. Kerangka Pikir	46
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
C. Definisi Operasional Variabel	50
D. Populasi dan Sampel.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52

F. Instrument Penelitian	53
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument	55
H. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Hasil Penelitian	61
B. Pembahasan	91
BAB V PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	118



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2	Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket.....	54
Tabel 4.1	Jumlah karyawan dan jabatan BNI Cabang Palopo	66
Tabel 4.2	Usia Responden.....	67
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden	68
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden	68
Tabel 4.5	Status Karyawan Responden.....	69
Tabel 4.6	Status Pernikahan Responden	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji reabilitas	43
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lokus Kendali.....	74
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Efikasi Diri.....	76
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolenieritas.....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations.....	81
Tabel 4.16	Hasil Uji ANOVA Table Lokus Kendali	83
Tabel 4.17	Hasil Uji ANOVA Table Efikasi Diri.....	83
Tabel 4.18	Hasil Uji ANOVA Table Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.20	Uji t (Parsial).....	87
Tabel 4.21	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	89
Tabel 4.22	Uji Determinasi R ²	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNI Cabang Palopo.....	66
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner penelitian

Lampiran 3 Master Tabel

Lampiran 4 Hasil Olah data SPSS 25

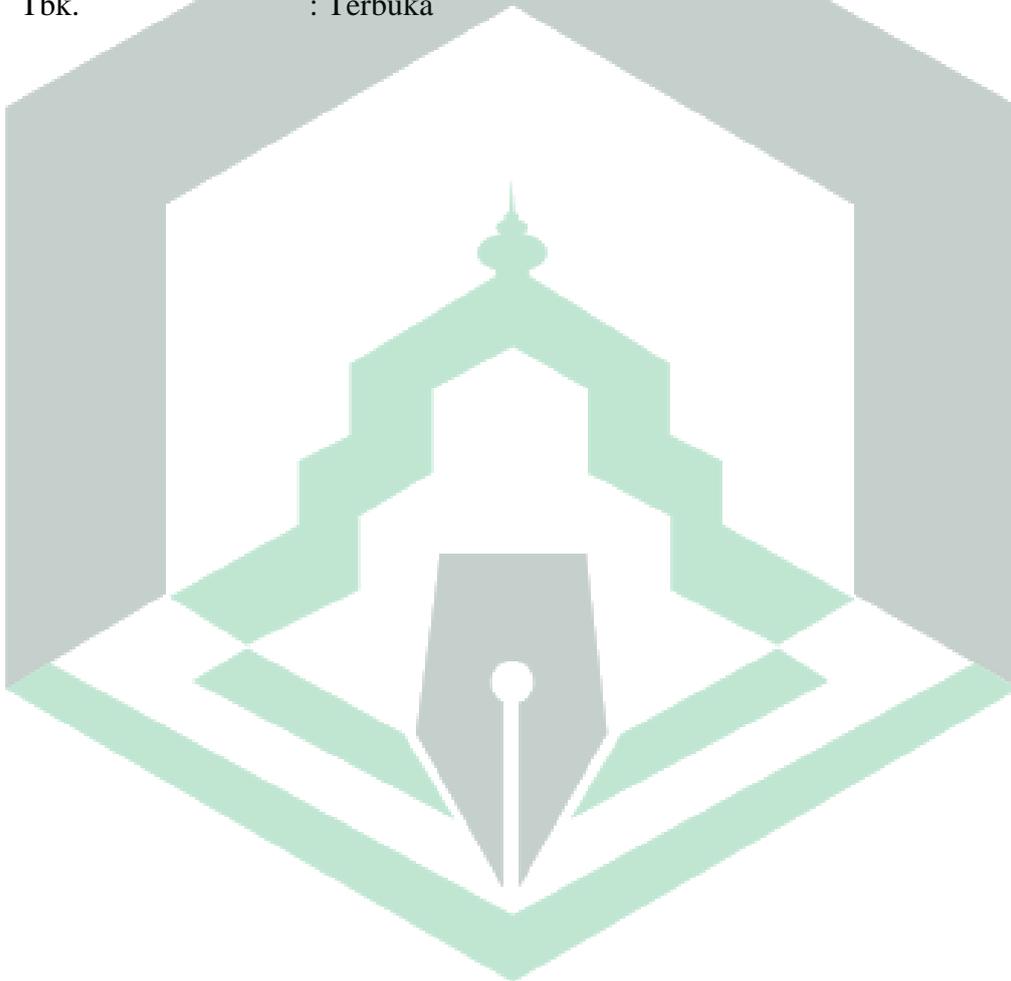
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 Riwayat Hidup



DAFTAR ISTILAH

<i>Locus of control</i>	:Locus Kendali
<i>Self efficacy</i>	: Efikasi Diri
PT	: Perseorangan Terbatas
BNI	: Bank Negera Indonesia
Persero	: Perusahaan Perseroan
Tbk.	: Terbuka



ABSTRAK

Syifa Fauziah, 2023. “Pengaruh Locus Kendali (*Locus of control*) Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo.

Skripsi ini membahas tentang Locus Kendali (*Locus of control*), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Locus Kendali, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, jumlah populasi 46 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BNI Cabang Palopo sebanyak 46 orang. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian pada Variabel Locus Kendali memiliki t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002 maka disimpulkan bahwa hipotesis (H₀) ditolak dan (H₁) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Efikasi Diri memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004 disimpulkan bahwa hipotesis (H₀) ditolak dan (H₂) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sebesar 4,332 dan nilai signifikan sebesar 0,000 disimpulkan bahwa hipotesis (H₀) ditolak dan (H₁) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut berarti H₀ ditolak dan H₄ diterima, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Terdapat pengaruh secara simultan Locus Kendali, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. tabel hasil perhitungan uji R² tersebut dapat diketahui Locus Kendali (X₁), Efikasi Diri (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,867. Artinya, besarnya kemampuan variabel Locus Kendali (X₁), Efikasi Diri (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 75,3 % sedangkan 24,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian,

Kata Kunci: Efikasi Diri, Locus Kendali, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank di Indonesia berkembang semakin pesat, hal ini tidak luput dari sumber daya manusia yang menjadi faktor pengaruhnya. Kendati ditengah perkembangannya bank konvensional masih mengalami hambatan akan kebutuhan sumber daya manusia, baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mendukung kemajuan industri. Sehingga dalam pencapaiannya SDM belum dapat terpenuhi dan kekurangan SDM berkualitas terjadi di bank-bank konvensional.¹

Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan Bank komersial tertua dalam sejarah Republik Indonesia. Bank ini didirikan 5 juli tahun 1946. Saat ini BNI mempunyai 914 kantor cabang di Indonesia dan lima diluar negeri. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Saat ini mempunyai sembilan anak perusahaan. Bank BNI merupakan bank BUMN milik pemerintah, sehingga aman karena dijamin oleh pemerintah. Keunggulan Bank BNI dibanding dengan bank-bank yang lain yaitu memiliki pelayanan yang baik, produk-produk yang ditawarkan bisa diandalkan, bank yang patuh terhadap peraturan pemerintah, penerapan suku bunga yang standar, jasa perkreditan maupun jasa penyimpanan uang yang tersedia sangat baik, dan memiliki kantor cabang yang banyak diberbagai daerah.

SDM yang dimaksud dalam sebuah perusahaan adalah karyawan, dimana karyawan menjadi penunjang dalam setiap aktivitas perusahaan karena

¹ Tho'in, Muhammad. Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). " *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*". Vol. 02 No. 03, 2018, 158-170. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/49>

merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara serikat pekerja dengan mitra organisasi.² Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) lebih berkualitas, agar menghasilkan daya prestasi yang sesuai dengan kemajuan dan pembangunan negara. Selain itu SDM menjadi peranan penting bagi setiap kelangsungan aktivitas sebuah organisasi kedepan (departemen maupun lembaga-lembaga). Sehingga keberhasilan dan kemampuan organisasi dapat dipengaruhi dari seberapa besar fungsi SDM dalam bekerja. Selanjutnya pengeluaran pokok yang berkaitan dengan peranan tugas dan fungsi organisasi menjadi bagian dari fungsi SDM. Lebih ditekankan bahwa kemajuan serta terwujudnya sebuah organisasi tentu saja didasari dari peran SDM, maka setiap organisasi harus melakukan evaluasi kinerja karyawannya yaitu melalui serangkaian program atau kegiatan yang notabenehnya menambah wawasan seputar kinerja dan keterampilan dalam bekerja. Sehingga tercapainya tujuan organisasi berasal dari SDM yang memberikan kontribusi besar dan tanggap dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.³

Di dalam era globalisasi bahwa hal yang menjadi crucial dalam perusahaan berasal dari sumber daya manusia, sebab jika perusahaan hanya fokus menjual produk dan jasa tentu menjadi sebuah ketertinggalan. Oleh sebabnya perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya insani yang lebih profesional karena sebagai bentuk ulasan objek lebih unggul dalam persaingan

² Aldy Pambudi Wicaksono. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Tadika, 2019), 31-33.

³ Hasiani, Freshka, Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelalawan. "*Jurnal Manajemen SDM*", Vol. 1. No.2, 2018 ;1-3, <https://jom.unri.ac.id/index.php/>.

secara global. Indonesia jangan menjadi negara yang bertahan dalam ketertinggalan kemajuan tenaga kerjanya, untuk menghindari penambahan karyawan yang berasal dari negara lain. Maka *effort* yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen dengan meninjau ulang SDM yang berkualitas sehingga di negara sendiri dapat mengisi kekosongan sumber daya insani, dan dikatakan mampu dengan bangsa lain untuk bersaing.⁴

Jumlah tenaga kerja perbankan semakin menyusut dari tahun ke tahun sejalan dengan perkembangan digitalisasi dan semakin berkurangnya jumlah jaringan kantor bank. Hal itu berlanjut hingga Maret 2022. Berdasarkan laporan keuangan kuartal pertama 2022, jumlah karyawan sejumlah bank besar tercatat turun cukup banyak dalam setahun terakhir. Kendati berkurang, beban tenaga kerja bank-bank tersebut justru meningkat. Kinerja perbankan pada triwulan pertama memang semakin membaik dari dampak tekanan pandemi Covid-19. Salah satunya adalah PT Bank Negara Indonesia Tbk (BNI). Jumlah karyawan BNI turun per Maret 2022 tercatat sebanyak 27.105 orang. Angka tersebut menyusut dari akhir tahun lalu meski tidak signifikan. Jika dibanding akhir tahun lalu, jumlah karyawan BNI berkurang 72 orang. Sementara dari posisi akhir 2020 telah terjadi penyusutan 97 orang. SDM BNI secara perlahan menurun dari tahun ke tahun. Jika pada 2018 tercatat 27.803 orang, pada tahun 2019 berkurang jadi 27.211, dan pada tahun 2020 menjadi 27.202. Meski jumlah karyawan berkurang, beban tenaga kerja BNI secara konsolidasi pada kuartal I 2022 justru naik 7,8% *year on year* (yoy) hingga mencapai Rp 2,93 triliun. penurunan jumlah

⁴ Arsyad, Lincoln, *Ekonomi Pembangunan*. Edisi 4. (Yogyakarta: Titanium, 2018), 67.

pegawai tersebut terjadi secara alami yakni didominasi karyawan pensiun dan *turnover*, pengurangan jumlah kantor yang dilakukan BNI juga berpengaruh terhadap jumlah kebutuhan pegawai di outlet BNI.⁵

BNI ini juga melakukan sejumlah strategi seperti *shifting* karyawan menuju posisi-posisi sesuai dengan arah bisnis BNI seperti IT dan perkreditan, BNI akan lebih fokus meningkatkan produktivitas pegawai yang dilakukan melalui perbaikan proses bisnis dan Digitalisasi. Dengan begitu, jumlah pegawai dapat tetap terjaga. Sementara peningkatan beban tenaga kerja BNI di triwulan pertama didorong oleh dua hal menurut Bob. Pertama, karena BNI mengejar *percentile* remunerasi di pasar untuk posisi tertentu, khususnya untuk para *leader* dimana persentase penyesuaian gajinya sedikit lebih tinggi dari pasar. Kedua, sebagai besar kenaikan itu dialokasikan untuk *motivational reward* atau bonus tahunan. Bonus naik seiring dengan peningkatan kinerja BNI akhir tahun 2021 yang lebih baik dibanding tahun 2020. "Dengan pemberian *motivational reward* tersebut, diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik di tahun ini dan mendatang, Ke depan, secara konsolidasi, jumlah SDM BNI Group akan bertambah seiring dengan adanya dua tambahan anak usaha baru BNI yakni Bank Mayora dan BNI Modal Ventura. Namun, hal itu tidak akan terpengaruh ke jumlah SDM Bank BNI karena keduanya adalah legal entitas yang berbeda yakni sebagai perusahaan anak.⁶

Bank BNI sejak tahun 2015 sudah melakukan digitalisasi teknologi perbankan dan ditahun selanjutnya mulai gencar melakukan perkembangan

⁵ BNI, *Laporan keuangan kuartal pertama 2022*, (Jakarta : BNI, 2021), 78.

⁶ Indra, Jumlah Karyawan BNI Menurun di tahun 2022, di publikasi tanggal 23 Mei 2022, www.keuangan.kontan.co.id

produk digital banking. Terbukti pada tahun 2018 adanya perubahan dalam layanan Mobile BNI agar berfungsi pada device android dan IOS dengan fitur yang lebih praktis serta modern. Karena informan BNI mengatakan perkembangan yang terjadi dalam generasi milenial yaitu masyarakat lebih banyak menggunakan gadget untuk mempermudah akses kebutuhannya. Sehingga hal ini menjadi peluang BNI untuk memperluas marketing produk dan jasanya. Sangat jelas disrupsi teknologi atau digitalisasi teknologi menjadi salah satu faktor rendahnya SDM. Contohnya karyawan *front office* bisa saja digantikan oleh teknologi, tentu ini menjadi pertimbangan lembaga perbankan bahwa SDM harus terus berkembang dan berinovasi agar tetap dibutuhkan perannya sesuai fungsi masing-masing jabatan.⁷

Secara garis besarnya menyimpulkan bahwa SDM merupakan aset bagi perusahaan dan kualitas SDM berasal dari seberapa unggul kinerja karyawan yang dimiliki suatu organisasi. Dalam pengertiannya kinerja karyawan dapat berupa hasil pencapaian kerja individu yang bisa berupa prestasi diukur dari segi kualitas maupun kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja dasarnya adalah aktivitas yang dikerjakan setiap karyawan dilapangan (tempat bekerja). Pengertian lainnya dari kinerja karyawan yaitu tentang seberapa besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi baik dari kuantitas dan kualitas output, absensi, waktu bekerja, serta perilaku individu yang menjadi standar ukuran dalam kerja. Sementara ukuran dalam standar bekerja itu sendiri terdapat perbedaan dari setiap individu, karena disesuaikan berdasarkan job

⁷ Siti Bunga Fatimah, Achsanah Hendratmi, Digitalisasi Pada Bank Mandiri Syariah Di Tengah Persaingan Dan Perubahan Teknologi, "Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan", Vol. 7 No. 4 April 2020: 795-813, 10.20473/vol7iss20204pp795-813

deskripsi, perusahaan atau keahliannya. Sehingga standar bekerja lebih tertuju dalam pencapaian organisasi dimana semua tugas-tugas beserta fungsionalnya telah dijabarkan.⁸

Kualitas sudah menjadi tolak ukur bank konvensional dalam bersaing, Karyawan menjadi strategis apabila memiliki kualitas yang mampu berdaya saing dengan arus kompetisi semakin deras. Hal ini tidak bisa diabaikan oleh sebuah perusahaan jika tidak ingin berada diposisi yang serba tertinggal. Bahkan karyawan yang mempunyai keunggulan dalam bekerjanya akan menghasilkan produk beserta jasa yang bermutu pula.⁹

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan objek yang ada. Variabel pertama yaitu lokus kendali (*locus of control*), kedua Efikasi Diri (*self efficacy*), dan ketiga lingkungan kerja. Lokus Kendali (*Locus of control*) dalam pengertiannya memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah yang sedang dialaminya. Lokus Kendali (*Locus of control*) menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja. Sementara individu yang memiliki kecenderungan Lokus Kendali internal yaitu rasa tanggung jawab yang dimilikinya akan lebih besar dari setiap permasalahan

⁸ Herman Widyandana, *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah untuk Penegakan Good Governance di Indonesia*. (Jakarta: BPK-RI, 2018), 87.

⁹ Fanani, Iqbal., Djati, S. Pantja Djati., dan Silvanita, Ktut, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus RSU UKI), "*Fundamental Management Journal ISSN:2540-9220 (online)*", Volume:1 (S) No Part 3 (EUKI), 2018; 271, <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/246>

yang dihadapinya. Sedangkan individu dengan Lokus kendali external mereka lebih dominan mengendalikan konsep “*let it flow*” dimana semua itu didasari atas takdir, kemujuran, dan bantuan dari orang lain. Oleh karenanya nilai dalam internal dan eksternal yang ada dalam variabel tersebut menjadi tolak ukur penentu karakter individu.

Berdasarkan Lokus Kendali (*Locus of control*) diatas kaitannya dengan kinerja karyawan di BNI, bahwa nilai-nilai dalam Lokus Kendali (*Locus of control*) sebagian karyawan belum menerapkannya. Misalnya seperti menghadapi komplain nasabah masih ada sebagian karyawan yang mengeluh dan bahkan bersikap kurang profesional dalam bekerja. Dengan konsep Lokus Kendali (*Locus of control*) menjadikan karyawan BNI Cabang Palopo lebih *openminded* dalam mengendalikan permasalahan yang sedang terjadi melalui karakter internal dan eksternal. Sehingga sebagai bentuk motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.¹⁰

Sehingga dari Efikasi Diri (*Self efficacy*) diatas kaitannya dengan kinerja karyawan di BNI, bahwa nilai-nilai dalam Efikasi Diri (*Self efficacy*) harus ditanamkan. Contoh kasusnya seperti pihak BNI Cabang Palopo telah menargetkan para karyawannya untuk mencapai laba bersih sebesar 74% per tahunnya. Tentu saja target tersebut membuat karyawan frustrasi dan hampir memilih resign. Melalui Efikasi Diri (*Self efficacy*) akan menumbuhkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Karena akan menampilkan perilaku yang kuat dan jelas sehingga dapat mengarahkan dan

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Anistasia, Karyawan BNI Cabang Malili, tanggal 11 Agustus 2022

memotivasi para karyawan agar menumbuhkan karakter percaya dirinya untuk menjadikan sebuah tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh BNI.¹¹

Berdasarkan lingkungan kerja diatas maka dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan di BNI, bahwa apabila lingkungan kerja yang tercipta dengan suasana nyaman, aman, serta tersedianya fasilitas sesuai kebutuhan. Maka akan memberikan konsentrasi yang tinggi bagi para karyawan. Lingkungan kerja di BNI Cabang Palopo sudah cukup kondusif secara nonfisik (hubungan kerja yang baik dengan atasan dan antar karyawan, briefing pagi sebelum jam kantor beroperasi). Tetapi beberapa kantor wilayah lainnya masih ada keluhan dari segi fisik seperti strategis tempatnya yang berada dekat dengan keramaian pasar, keamanan yang masih rawan, dan lain sebagainya. Hal ini menjadi pertimbangan pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kualitas lingkungannya, jika ingin menghasilkan suasana kerja yang efektif.¹²

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih

¹¹Wawancara dengan Ibu Anistasia, Karyawan BNI Cabang Malili, tanggal 11 Agustus 2022

¹²Wawancara dengan bpk Abd Salim, Karyawan BNI Cabang Malili, tanggal 11 Agustus 2022

mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Secara keseluruhan kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo dapat dikatakan tinggi. Namun demikian berdasarkan beberapa aspek atau indikator masih menunjukkan kinerja yang masih rendah. Salah satu rendahnya kinerja tersebut ditunjukkan oleh kuantitas kerja karyawan dimana jumlah pekerjaan yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jumlah kredit dan jumlah tabungan masih belum sesuai dengan harapan dan target perusahaan.

Melihat fenomena-fenomena diatas, BNI Cabang Palopo sebagai tempat yang dipilih untuk dijadikan bahan penelitian. Menjadi pertimbangan dari ketiga variabel independen dalam memberikan evaluasi kepada para karyawan khususnya perusahaan yang bersangkutan perlunya perbaikan kedepan untuk periode selanjutnya. Sehingga menjadi bank yang inovatif, kuat, efisiensi, dan sehat dalam pertumbuhan lebih baik. Karena karyawan yang berkualitas membangun citra, dan menjadi fondasi serta aset bagi perusahaan.

Dari sinilah peneliti akan mengkaji bahwa pembentukan karakter individu akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan dan mempengaruhi keberlangsungan perkembangan sebuah perusahaan. Dengan melihat perkembangan bank Konvensional semakin pesat, sehingga BNI Cabang Palopo harus mempunyai karyawan yang kuat mental, pekerja keras, tinggi kreativitas, percaya akan kemampuannya yang bisa bersaing secara kompetitif dan jujur, ditambah dengan upaya perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja lebih efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk

mengetahui Pengaruh Locus Kendali (*Locus of control*) Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang dihadapi oleh PT. Bank Negara Indonesia Cabang Palopo adalah:

1. Apakah Locus Kendali (*Locus of control*) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Cabang Palopo?
2. Apakah Efikasi Diri (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada BNI Cabang Palopo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo?
4. Apakah Locus Kendali (*Locus of control*) Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di susun oleh peneliti, tujuan penelitian ini, ialah:

1. Untuk mengetahui apakah Locus Kendali (*Locus of control*) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Cabang Palopo?
2. Untuk mengetahui apakah Efikasi Diri (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada BNI Cabang Palopo?
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada BNI Cabang Palopo?

4. Untuk mengetahui apakah Lokus Kendali (*Locus of control*), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pengembangan ilmu ekonomi khususnya pengaruh Lokus Kendali (*Locus of control*), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi pada pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut yang sejenis.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti
Manfaat penelitian yakni sebagai syarat untuk menuju gelar Sarjana Ekonomi (S.E), juga untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ekonomi islam khususnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca
Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa menjadi tambahan

pengetahuan terkait pengaruh Lokus Kendali(*Locus of control*),Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi BNI Cabang Palopo

Untuk membantu memberikan sumbangan pemikiran dan penambahan informasi tentang pengaruh Lokus Kendali(*Locus of control*),Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah karya ilmiah yang telah terlebih dahulu meneliti tentang objek yang sama, adapun penelitian terdahulu tentang Pembahasan ini dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian, Teknik dan Lokasi Penelitian	Hasil penelitian
1	Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi	Pengaruh <i>Self efficacy</i> Dan <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”	penelitian bersifat asosiatif yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih, teknik simple random sampling	<i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ¹³
2	Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai	Pengaruh <i>Locus of control</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen	Penelitian kuantitatif, purposive sampling, lokasi di Pt. Semen Padang	variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan variabel <i>locus of control</i> terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan tidak memiliki efek mediasi, dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan

¹³ Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi,” Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali),”*E-Jurnal Manajemen*”, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8>.

		Padang		memiliki hubungan mediasi parsial. ¹⁴
3	Anizzibda Chahya Khildani	Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus kendali terhadap kinerja keryawan melalui <i>learning agility</i>	Penelitian kuantitatif, purposive sampling, lokasi di PT Bank Pan Indonesia Tbk – cabang Tanjung Perak Surabaya.	Efikasi Diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel <i>locus of control</i> secara langung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan . ¹⁵
4	Joko wibowo dan Taufik Hidajat	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Syariah Kantor Cabang Pekalongan	Penelitian kuantitatif, metode resampling Bootstrap lokasi Pt Bank Syariah Cabang Pekalongan	Variabel efikasi diri (<i>self efficacy</i>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan <0.05. ¹⁶
5	Yusnaena dan Salmi Hayati	Pengaruh <i>locus of control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif, metode purposive sampling lokasi Bank Syariah Mandiri	Variabel Locus Of Control berpengaruh positif dengan nilai signifikansi 0.043<0.05 terhadap kinerja karyawan. ¹⁷

¹⁴Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai, Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang, "Jurnal ManajemenEkonomi", Volume 7 No 1, Juni 2021; 5, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2539>

¹⁵Anizzibda Chahya Khildani, dengan judul penelitian "Pengaruh Efikasi diri dan Lokus kendali terhadap kinerja keryawan melalui *learning agility*," *Jurnal Manajemen dan Keuangan*". Vol 10, No 2 (2022); 5. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jmk/article/view/4186>

¹⁶ Joko Wibowo, Taufik Hidajat, Pengaruh Efikasi Diri Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Indonesia cabang pekalongan, *Jurnal Magisma* Volume 08,I No.2, 2020

¹⁷ Yusnaena dan Salmi, Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Menara Ekonomi* Vol. 04 No.03,2018

		Bank Syariah mandiri KC padang			
6	Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan and M.Tafique Tahir	<i>Impact Of Working Environment On Employee's Productivity: A Case Study Of Banks And Insurance Companies In Pakistan</i>	Penelitian Kuantitatif, teknik purposive sampling, lokasi penelitian Bank dan perusahaan asuransi di Pakistan	Lingkungan kerja memberikan dampak positif karena berpengaruh baik terhadap <i>employees of productivity</i> . ¹⁸	
7	Layaman dan Sofwatun Nidak	Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah Cabang Cirebon	Penelitian kuantitatif, teknik simple random sampling, lokasi Bank BJB Cabang Cirebon	Berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.008. ¹⁹	

Berdasarkan Penelitian terdahulu di atas, ditemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang antara lain: persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama sama menggunakan variabel lokus kendali, efikasi diri dan lingkungan kerja, memiliki Grand Theory, menggunakan software analisis SPSS dan metode yang digunakan kuantitatif. Untuk perbedaannya pada penelitian terdahulu peneliti Layaman dan Sofwatun Nidak tidak menggunakan Grand Theory dan objek penelitian berbeda dan pada penelitian terdahulu Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan and M.Tafique Tahir menggunakan software analisis SPSS17.0.

¹⁸ Prof, Dr Abdul Ghafoor Awan, M Tafique Tahir, judul penelitian "impact of working environment on employee's productivity" Diponogoro Journal Of Accounting. Vol.03 No.02,2015

¹⁹ Layaman dan Sofwatun Nidak, Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah, Jurnal Syariah dan Ekonomi. Vol.08 No. 02,2016

B. Landasan Teori

a. Goal Setting Theory

Dalam penelitian ini *goal setting theory* merupakan teori dasar yaitu teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan terhadap pencapaian kinerja. Pengertian lainnya dari *goal setting theory* adalah konsep yang menekankan karyawan untuk mengerti tujuan pencapaian perusahaannya. Sehingga memberikan arahan setiap individu harus mempunyai komitmen yang selaras dengan perusahaan. Karena individu yang mempunyai komitmen, akan berpengaruh pada tindakan serta pola pikir khususnya dalam konsekuensi bekerja. Adapun empat mekanisme yang terdapat dalam *goal setting theory* yaitu: karyawan mempunyai sifat yang konsisten agar fokus terhadap tujuan perusahaan, menunjukkan kesiapan atas kemampuan yang diupayakan, lebih tekun serta persistensi dalam bertindak menentukan strategi rencana kinerja, dan mempunyai pola pikir berbeda yang menjadi lebih inisiatif untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja individu.²⁰

Goal setting theory pada *locus of control* (lokus kendali) sebagai penekanan bahwa karyawan yang mempunyai pengendalian diri lebih baik cenderung lebih mudah menemukan alternatif setiap permasalahan pekerjaannya, hal ini akan menentukan terjadinya keberhasilan dan keterpurukan yang disebabkan dari faktor eksternal dan intern pada karyawan. Sehingga membantu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada *self efficacy* (efikasi diri) *goal setting theory* sebagai faktor utama pembentukan karakter karyawan, karena setiap individu mempunya

²⁰Affandi, G. R., & Hastjarjo. *Goal setting theory*. (Affandi & Hastjarjo., 2010),280-281.

karakter yang bermacam-macam. Sehingga hal tersebut mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya dengan mengukur sejauh mana keyakinan seseorang untuk menunjukkan kemampuan bekerjanya yang lebih optimal ketika mencapai suatu hasil tertentu. Pada lingkungan kerja *goal setting theory* sebagai faktor penentu apabila terciptanya suasana bekerja yang kondusif seperti kenyamanan suasana, fasilitas yang memadai dalam tempat bekerja, membina hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, hal ini akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan mewujudkan sinergi dalam pencapaian target perusahaan. Sedangkan dalam kinerja karyawan *goal setting theory* sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari perusahaan.²¹

1. Lokus Kendali (*Locus of control*)

a. Pengertian Lokus Kendali (*Locus of control*)

Lokus Kendali (*Locus of control*) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya.²² Schermerhorn berpendapat bahwa Lokus Kendali (*Locus of control*) merupakan skala pengukuran seseorang sejauh mana percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya.²³

Pada pengulangannya bahwa Lokus Kendali internal lebih tertuju dengan

²¹Purnamasai, R. 2019. *Determinan Goal Setting terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan*. Journal of Management and Business. Vol.02 No. 01

²²Syatriadin. Locus of control: Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya Dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. "*Jurnal Pendidikan Dasar*", 1(1), 2018: 144-164, <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/fondatia/article/view/93>

²³Schermerhorn, J, *Organizational Behaviour*. (Hoboken : John Wiley and. Sons, 2017), 175.

peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara Locus Kendali external kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak bisa dikendalikan sendiri. Maka kesimpulan dari Locus Kendali merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali diluar dirinya.²⁴

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Locus Kendali (*Locus of control*)

Teori Locus Kendali (*Locus of control*) mempunyai beberapa faktor yang akan mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi 3 (tiga) yaitu:²⁵

1) Faktor keluarga.

Pada faktor keluarga merupakan dari Locus Kendali internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana karyawan tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

2) Faktor usia dan jenis kelamin

²⁴ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, Edisi 3, (Jakarta, Salemba Empat, 2018), 2-3.

²⁵ Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. "*Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*". Vol 02 No. 02. 2019; 113, <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JIPI/article/view/10731>

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*locus of control* eksternal). Pembentukan karakter individu pada Lokus Kendali (*Locus of control*) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal Lokus Kendali. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

3) Faktor Sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam Lokus Kendali (*Locus of control*). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal Lokus Kendali (*Locus of control*).

c. Dimensi Lokus Kendali (*Locus of control*)

Lokus Kendali (*Locus of control*) terbagi menjadi dua dimensi yaitu internal *locus of control* dan external *locus of control*. Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengendalikan kehidupannya sendiri. Individu bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan dan usaha pribadinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan Lokus Kendali eksternal meyakini bahwa kehidupannya dipengaruhi faktor lain diluar dirinya. Individu percaya bahwa tindakannya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya. Sudah sangat jelas jika individu meyakini bahwa dirinya bertanggung jawab terhadap berbagai peristiwa dalam hidupnya maka ia memiliki Lokus Kendali internal dan apabila individu meyakini

bahwa berbagai kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh keberuntungan, nasib dan kekuatan lain di luar dirinya maka ia memiliki Lokus Kendali eksternal.

Pengukuran variabel Lokus Kendali (*Locus of control*) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi dua dimensi:²⁶

1) External Lokus Kendali

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah: Suka bekerja keras b. Memiliki inisiatif yang tinggi c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) Internal Lokus Kendali

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 factor 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.

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa orientasi internal lebih banyak menimbulkan dampak positif. Phares menyebutkan bahwa yang memiliki orientasi internal cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap langkahnya. Individu dengan lokus kendali internal cenderung

²⁶ Phares, *Locus of control in oersionaity*, (New Jersey : General. 2018) , 79.

lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif.²⁷

Sedangkan individu dengan lokus kendali eksternal yang berkeyakinan bahwa peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari semua hal diluar dirinya. Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Keyakinan yang dimiliki individu berorientasi lokus kendali eksternal mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan. Phares juga menyatakan bahwa individu dengan lokus kendali eksternal kurang dapat mencari informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi, kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi dan kurang percaya diri. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan.²⁸

d. Manfaat Lokus Kendali (*Locus of control*)

Ary dan Sriathi berpendapat dimana dari dua dimensi locus of control (lokus kendali) akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang balance apabila individu memiliki Lokus Kendali (*Locus of control*) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:²⁹

²⁷ Allen, Bem. P. 2003. Personality Theories: Development, Growth, and Diversity 4 th edition. (2003:297)

²⁸ Marga dkk (2000:33)

²⁹Ary, I. R., & Sriathi, A. A. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. "E-Jurnal Manajemen" Vol.8, No. 1, 2019; 12.

- 1) Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan powerfull other dan chance, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
- 2) Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori Lokus Kendali (*Locus of control*) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain

2. Efikasi Diri (*Self efficacy*)

a. Pengertian Efikasi Diri (*Self efficacy*)

Efikasi Diri (*Self efficacy*) adalah bentuk keyakinan atas kemampuan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut.³⁰ Dengan demikian individu dengan Efikasi Diri (*Self efficacy*) tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya.

Efikasi Diri adalah adanya keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (outcomes) yang positif. Arti lainnya yaitu suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/41989>

³⁰ Djiwandono, Sri Esti, *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta : PT Gramedia, 2018), 78.

mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Efikasi Diri merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik dimana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik.(Hamsir et al., 2019)

Secara umum Efikasi Diri (*Self efficacy*) mengarah pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas tertentu. Chamariyah bahwa suasana hati dapat mempengaruhi Efikasi Diri suasana hati yang gembira akan menyebabkan Efikasi Diri (*Self efficacy*) yang lebih tinggi.³¹

Efikasi Diri (*Self efficacy*) mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan work engagement dan juga (Rifuddin et al., 2022)(pada akhirnya) perilaku proaktif karena Efikasi Diri (*Self efficacy*) mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, Efikasi Diri (*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 rintangan-rintangan.(Marwing, 2021)

Adapun sudut pandang dari nilai Efikasi Diri (*Self efficacy*) sebagai sumber daya pribadi yang memiliki tingkat sumber daya yang tinggi yaitu (1) semakin menghormati dirinya sendiri, (2) memiliki ekspektasi atas goal self-concordance yang tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata

lain, para karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan (Hamida et al., 2023)

³¹ Chamariyah. Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Jurnal NeO-Bis. Vol 09 No. 01. 2018; 67.

mereka akan menunjukkan kinerja yang baik (Fatmasari, 2017: 90–91).

b. Dimensi Efikasi Diri (*Self efficacy*)

Dalam mendefinisikan Efikasi Diri (*Self efficacy*), juga sangat penting untuk meninjau dimensi-dimensi dari pertimbangan Efikasi Diri (*Self efficacy*) yang relevan. (Muhammad Nur Alam Muhajir, Ambas Hamida, Erwin, 2022) Pertimbangan-pertimbangan keyakinan berbeda dalam tiga aspek, tetapi mempunyai dimensi-dimensi yang berkaitan. Adapun tiga dimensi yang menentukan dimensi Efikasi Diri (*Self efficacy*) seperti yang dijabarkan sebagai berikut.³²

1) Besaran (magnitude).

Dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) dengan suatu besaran (magnitude) yang tinggi, akan melihat dirinya sendiri mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit, sedang mereka mempunyai suatu besaran (magnitude) yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku. (Helmi kamal, 2022)

2) Kekuatan (strength).

Dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan (judgment) yang akan dilakukan. Kekuatan (strength) keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin (Mahmud & Sanusi, 2021)

³² Winarno, H, *Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya Dasar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 45.

(disconfirming information). Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) akan lebih mudah frustrasi karena adanya halangan-halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsi (Mahmud & Abduh, 2022) kemampuannya yang menurun. Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) tidak akan gentar dengan permasalahan-permasalahan sulit dan akan mempertahankan keyakinan-dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi. (Raupu et al., 2021)

3) Generalisabilitas (*generalizability*).

Dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) menunjukkan seberapa jauh persepsi dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) terbatas pada situasi tertentu. Beberapa individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual dikatakan mempunyai generalisabilitas (*generalizability*) dari keyakinan-sendiri Efikasi Diri (*Self efficacy*) yang rendah. Sebaliknya, individual-individual yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi situasi apapun dan dapat melakukan perilaku-perilaku yang berbedabeda. (Mujahidin & Majid, 2022)

Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas (*generalizability*) dari keyakinan-sendiri yang tinggi. (Abdain et al., 2020)

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri (*Self efficacy*)

Secara garis besar ada beberapa faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri (*Self efficacy*) yaitu:³³

1) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*). (Yusmat et al., 2023)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan Efikasi Diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya. (Ishak et al., 2022)

2) Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan Efikasi Diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi Diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling*. Namun, Efikasi Diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model. (A. S. Iskandar et al., 2021)

3) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*).

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh

³³ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), 649.

seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.(A. S. Iskandar et al., 2023)

4) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi Diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya Efikasi Diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya Efikasi Diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.(A. S. Iskandar, 2022)

d. Manfaat dari Efikasi Diri (*Self efficacy*)

Dalam perkembangannya, Efikasi Diri (*Self efficacy*)didefinisikan sebagai keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan self efficacy (efikasi diri) adalah fondasi keagenan manusia. (S. Iskandar et al., 2021)Perkembangan teori self efficacy (efikasi diri) ditandai (Nur, 2021) dengan perkembangan kajian dan studi tentang self efficacy (efikasi diri). Berdasarkan beberapa kutipan diatas, peneliti mengacu kepada definisi self efficacy (efikasi diri) yang dikemukakan oleh Lunenburg dimana dapat disimpulkan bawah *self efficacy* (efikasi diri) 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.³⁴ Adapun manfaat dari *self efficacy* (efikasi diri) sebagai berikut:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* (efikasi diri) individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* (efikasi diri) individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy* (efikasi diri), khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* (efikasi diri) individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* (efikasi diri) individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: 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 *self efficacy* (efikasi diri). *Self efficacy* (efikasi diri) juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* (efikasi diri) individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain

³⁴Lunenburg, C. Fred. *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. Sam Houston State University, "International Journal Of Management, Business, and Administration." Vol. 14. Number 1, 2019; 52. <https://docplayer.net/20806093>.

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 self efficacy (efikasi diri) 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

4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak 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.³⁵

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan aktivitas pekerjaan sehari-hari yaitu ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya atas tugas-tugas yang diembankan.³⁶ Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁷

Siagian berpendapat bahwa lingkungan kerja dimana para karyawan dan perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan

³⁵Afriani, Fitri, Kasmiruddin. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). " *JOM FISIP*", Vol. 4, No.1, Februari 2017; 6. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/13029>.

³⁶ Bafadhal, Aniesa Samira, *Perencanaan Bisnis*. (Malang: UB Press, 2018), 80.

³⁷ Budianto, A. A. T., & Katini, .. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 03 No. 04.2020; 54.

perhatian khusus.³⁸ Jadi selain faktor lingkungan kerja, semangat kerja pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai dimana semangat kerja, penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Secara garis besarnya lingkungan kerja menurut Soetjiptomenyatakan segala hal dan unsur yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi.³⁹ Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.⁴⁰

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu fisik

³⁸Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2018), 41.

³⁹Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Book. 2018), 68.

⁴⁰ Busro, M, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020) 45.

dan non fisik. Adapun faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja.
- 2) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 3) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 4) Kebisingan, didalam ruangan bekerja harus terciptanya suasana hening yang terhindar dari keributan. Hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta membuat hilangnya konsentrasi dalam bekerja.⁴¹

c. Dimensi Lingkungan Kerja

Siagian dalam Sihaloho dan Siregar menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, adapun dimensi tersebut sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi

⁴¹ Wijaya, H., & Susanty, E, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin), *Jurnal Ecoment Global*. Vol 02 No. 01. 2019; 56

kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.

- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Randall dan Susan mengemukakan manfaat dari lingkungan kerja yang baik adalah terciptanya gairah kerja yang membuat suasana kerja lebih produktif dan menghasilkan prestasi kerja yang meningkat, serta menurunkan tingkat kecelakaan, penyakit, dan stress kerja. Adapun manfaat yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Terciptanya lingkungan yang nyaman dan aman tentu akan membuat para karyawan lebih berkomitmen terhadap hasil kerjanya.
- 2) Pengurangan biaya asuransi dan kesehatan seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya diatas.
- 3) Pengajuan klaim menjadi menurun karena tingkat kompesasinya yang menjadi rendah.
- 4) Dari tingkat flesibilitas yang meningkat maka rasa partisipasi terhadap perusahaan lebih besar.
- 5) Citra perusahaan menjadi meningkat didasarkan dari rasio seleksi tenaga kerja yang lebih.⁴²

⁴²Jackson, Susan E., Randall S.Schuller & Steve Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Buku 1. Edisi 11* (Jakarta: Salemba Empat.2017), 64

4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi suatu organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang karyawan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Dukungan merupakan faktor yang mendorong usaha seseorang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi tujuan akhir pada setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan sebagai hasil dan dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁴³

Menurut Wirawan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.⁴⁴ Menurut Raymond kinerja karyawan adalah tingkatan atau penilaian dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan

⁴³ Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 13.

⁴⁴Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta. Penerbit: Salemba Empat. 2019), 43.

pekerjaan.⁴⁵ Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi.

Kinerja dapat dikatakan sebagai konstruk multidimensional karena masing-masing pihak yang berkontribusi terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya. Demikian juga kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu karyawan. Karena itulah sangat tidak mengherankan jika kinerja didefinisikan secara beragam.⁴⁶

Melihat pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pengertiannya sama dengan pertunjukan, pekerjaan, perbuatan, pergelaran prestasi, dan hasil. Namun jika kita merujuk pada kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian lainnya untuk kinerja adalah prestasi atau hasil.⁴⁷ Adapun misalnya pemahaman dan makna kinerja seperti yang dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya

⁴⁵ A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing*. (Jakarta:Salemba Empat. 2017), 43.

⁴⁶ Handayani, et al, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 11 No. 01. 2020; 76

⁴⁷ Kamaluddin, Apraty, *Administrasi Bisnis*. (Makasar: CV. Sah Media, 2018), 14.

komunikasi.

- 2) Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai).
- 3) Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan.
- 4) 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).
- 5) Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun patokan eksternal.
- 6) Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan.
- 7) Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak (*acting out*).
- 8) Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut
- 9) Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembandingan. Persoalannya adalah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kriterianya.

Menurut Raymond. A. Hoekriteria ukuran-ukuran kinerja terdiri dari :⁴⁸

- 1) Kesesuaian Strategis (*strategic congruence*). Merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan

³⁷A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing.* (Jakarta:Salemba Empat. 2017), 43.

strategis, sasaran, dan budaya organisasi.

- 2) Keabsahan (*validity*). Merupakan sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut “keabsahan isi”. Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang atau tercemar. Kekurangan ukuran kinerja terjadi jika ukuran kinerja tidak mengukur seluruh aspek kinerja.
- 3) Keandalan (*reliability*). Mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan antar penilai keadaan tidak berubah-ubah di antara para individu yang melakukan evaluasi kinerja karyawan.
- 4) Penerimaan (*acceptability*). Mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Penerimaan individu dipengaruhi oleh sejauh apa para pegawai melakukan manajemen kinerja yang adil.
- 5) Kekhususan (*specificity*). Merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan itu. Kekhususan penting dalam tujuan-tujuan strategis dan pengembangan manajemen kinerja.

Berbagai pendekatan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Raymond.

A. Hoe. yaitu :⁴⁹

- 1) Pendekatan Perbandingan. Pendekatan perbandingan pengukuran kinerja menyaratkan penilai untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang

³⁸A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing.* (Jakarta:Salemba Empat. 2017), 49.

lain. Pendekatan tersebut biasanya menggunakan beberapa penilaian kinerja atau nilai individu secara keseluruhan dan berusaha mengembangkan beberapa peringkat individu pada kelompok kerja. Ada tiga teknik pendekatan perbandingan : pemeringkatan, penyaluran secara paksa, dan perbandingan pasangan.

- 2) Pendekatan Atribut. Pendekatan atribut kinerja berfokus pada sejauh apa para individu memiliki sifat-sifat tertentu (berbagai karakteristik atau sifat) yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan. Teknik-teknik itu menggunakan pendekatan-pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat, seperti : inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing serta mengevaluasi para individu.
- 3) Pendekatan Perilaku. Pendekatan perilaku manajemen kinerja berusaha menjabarkan berbagai perilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan. Berbagai teknik menjabarkan perilakunya mensyaratkan para manajer untuk menilai sejauh mana para pegawai menunjukkannya.
- 4) Pendekatan Kualitas. Karakteristik dasar dari pendekatan kualitas adalah berorientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. Meningkatkan kepuasan pelanggan merupakan sasaran utama dari pendekatan kualitas.

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :⁵⁰

⁵⁰A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2018), 81

1) Faktor individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

a) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.

Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, *locus of control* dan motivasi.

b) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

c) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. “Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi”. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai

tujuan organisasi. pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (average, above average, superior, very superior dan gifted) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder).

2) Faktor psikologis.

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, attitude, kepribadian, efikasi diri, lokus kendali, dan motivasi. Kelompok faktor psikologis terdiri dari variable persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran atau efikasi diri, lokus kendali, dan motivasi. Variable ini menurut banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variable demografis. Faktor ini akan bermanifestasi pada munculnya pola-pola sikap dan kepribadian karyawan.

3) Faktor organisasi.

Menurut William Stren yang dikutip A.A Anwar Mangkunegara (2010) “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang”. Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis,

iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organanisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multidimensi, dan multifaceted. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Faktor individu. Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara real menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta Efikasi Diri karyawan. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Faktor kepemimpinan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan

fungsi manajerialnya, misal membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Manajer misalnya tidak mampu berinteraksi dengan karyawan dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap karyawan. Akibatnya bisa diduga, karyawan tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

- 3) Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan. Artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.
- 4) Faktor sistem organisasi. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya gagalnya salah satu subsistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik.
- 5) Faktor situasi (konteks). Keempat faktor yang disebutkan di muka biasa disebut sebagai faktor internal organisasi. Menurut teori sistem, keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor

eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun tiga dimensi kinerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja. Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
- 3) Sifat pribadi. Merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sudah dibawa sejak lahir. Menjadi sesuatu yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar dapat menunjang pekerjaan dengan baik maka diperlukan sifat pribadi yang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan bekerjanya.⁵¹

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan diperlukan untuk mengukur, menilai, memengaruhi sifat-sifat yang terkait dengan pekerjaan, menilai, dan hasil kerja termasuk meningkatkan pemahaman kita tentang kinerjanya yang berkaitan

⁵¹ Sugiarto, Dergibson S, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2018), 33.

dengan sistem formal dan terstruktur. Untuk menilai kinerja profesional, dapat membantu dengan sejumlah aspek berikut:

1) Sikap dalam pelaksanaan tugas yang dapat dilihat dari:

- a) Dalam menjalankan tugas sikap kehati-hatian dalam perbedaan fakta dengan hipotesis.
- b) Sikap toleransi dalam perbedaan pendapat.
- c) Minat terhadap pekerjaan.
- d) Sikap ingin menularkan perasaan senang dengan hubungan lain.

2) Perencanaan dalam bekerja dapat dilihat dengan melihat:

- a) Kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan Iptek.
- b) Kemampuan melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat.
- c) Kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas.
- d) Buat catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis, dan tulis apa saja yang sudah dikerjakan).
- e) Kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja.
- f) Kemampuan memilih referensi.
- g) Dukungan mendukung dalam mengerjakan tugas.

3) Proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat diambil dari:

- a) Kejelasan tujuan.
- b) Kemampuan yang dimiliki.
- c) Penguasaan pekerjaan.
- d) Kemampuan melakukan pendekatan pemecahan masalah.
- e) Membutuhkan waktu.
- f) Kemampuan menggunakan alat bantu.
- g) Kemampuan memberikan umpan balik.

4) Kemampuan dalam menjalankan tugasnya memiliki standar kinerja yang dapat dikumpulkan dari:

- a) Pendidikan.
- b) Persiapan kerja.
- c) Pengelolaan program kerja
- a) Pendidikan.
- b) Persiapan kerja.
- c) Pengelolaan program kerja.
- d) Penguasaan

kerja. e) Peningkatan kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan. f) Membuat fasilitas untuk terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan anggota mendorong minat belajar karyawan.⁵²

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.⁵³

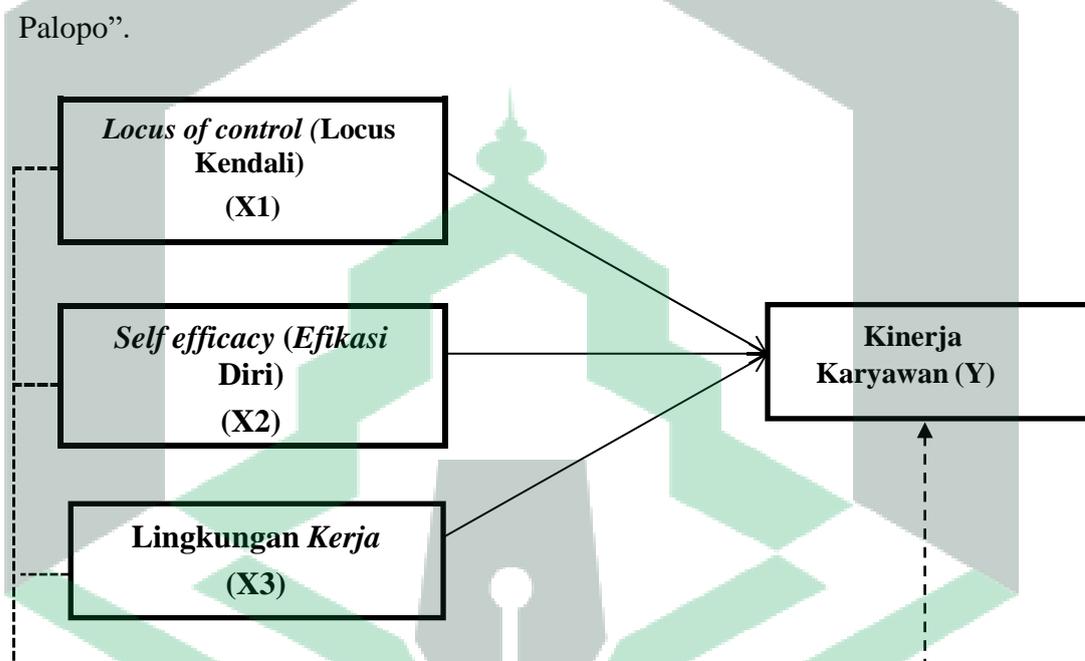
Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan objek yang ada. Variabel pertama yaitu Lokus Kendali (*Locus of control*), kedua Efikasi Diri (*Self efficacy*), dan ketiga lingkungan kerja. Lokus Kendali (*Locus of control*) dalam pengertiannya memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah yang sedang dialaminya. Lokus Kendali (*Locus of control*) menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja. Sementara individu yang memiliki kecenderungan Lokus Kendali internal yaitu rasa tanggung jawab yang dimilikinya akan lebih besar dari setiap permasalahan yang dihadapinya. Sedangkan individu dengan Lokus Kendali external mereka lebih dominan mengendalikan konsep “*let it flow*” dimana semua itu didasari atas

⁵² Busro, M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), 42.

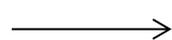
⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.91

takdir, kemujuran, dan bantuan dari orang lain. Oleh karenanya nilai dalam internal dan eksternal yang ada dalam variabel tersebut menjadi tolak ukur penentu karakter individu.

Kerangka pikir merupakan gambaran alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Locus of control* (Locus Kendali), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo”.



Gambar 2.1 Kerangka pikir



= Mempengaruhi secara parsial



= Mempengaruhi secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap suatu masalah yang

diperkirakan benar, tetapi membutuhkan pengujian atas kebenarannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto bahwa :”Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.⁵⁴

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 : Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan Lokus Kendali, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_4 : Terdapat pengaruh secara simultan Lokus Kendali , Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap KinerjaKaryawan.

⁵⁴ Suharsimi Aarikunto,”*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,” (Bandung: Rineka Cipta, 2020) h.7

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian (skor nilai, peringkat, atau frekuensi) yang dinamis dengan menggunakan statistic untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis pada penelitian ini.⁵⁵ Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskripsi analisis, karena dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang Pengaruh Locus kendali (*Locus Kendali*), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo dengan menuturkan pemecahan masalah berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasikannya. Tipe yang paling umum dari penelitian Deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur.⁵⁶ Dalam kaitannya penelitian ini menggambarkan hal-hal yang berkenaan dengan Pengaruh *Locus of control* (*Locus Kendali*), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo.

Adapun penelitian dilihat dari sifatnya adalah penelitian yang bersifat *asosiatif* (hubungan). *Asosiatif* merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Pengaruh *Locus of control* (*Locus Kendali*) (X1), Efikasi Diri (*Self*

⁵⁵ Asmadi Alsa. *Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam Psikologi*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2018), 42.

⁵⁶ Mudrajad Kuncoro, Ph.D, *Metode Riset untuk Bisnis & ekonomi (Bagaimana meneliti & menulis tesis)*, (Jakarta: Erlangga, 2018), 8.

efficacy) (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang terjadi pada suatu daerah

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada BNI Cabang Palopo penelitian ini dilaksanakan pada Maret 2023.

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui jelas arah tujuan penelitian maka diberikan batasan definisi operasional sebagai berikut:

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Locus of control</i> (Locus Kendali) (X1)	Locus Kendali (<i>Locus of control</i>) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya	1. <i>Locus of control eksternal</i> 2. <i>Locus of control internal</i>
2	Efikasi Diri (<i>Self efficacy</i>) (X2)	Efikasi Diri (<i>Self efficacy</i>) adalah bentuk keyakinan atas kemampuan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif untuk menggerakkan motivasi,	1. <i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan) 2. <i>Generality</i> (luas bidang perilaku) 3. <i>Strenght</i> (kemantapan keyakinan)

		sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut	
3	<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan aktivitas pekerjaan sehari-hari yaitu ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya atas tugas-tugas yang diembankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik
4	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Definisi kinerja adalah hasil kerja baik yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

Sumber data : Proposal Penelitian 2022

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI Cabang Palopo sejumlah 46 orang.

2. Sampel

Apabila jumlah populasi dalam sebuah penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan (total sampling).⁵⁷ Dalam penelitian ini, jumlah populasi 46 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BNI Cabang Palopo sebanyak 46 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yakni kuesioner atau angket. Menurut Hadjar, angket adalah (*questionary*) merupakan perkumpulan pertanyaan atau pertanyaan tentang poin tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara personal atau kelompok agar mendapatkan informasi, seperti preferensi, kepercayaan, minat dan perilaku.⁵⁸ Lalu selain itu, kuesioner juga berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup/terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim melalui pos atau email. Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Kuisisioner

Menurut sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada karyawan BNI Cabang Palopo yang menjadi objek dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi,

⁵⁷ Arikunto, "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Edisi)*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 104.

⁵⁸ Sugiono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2018), 76.

disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data dengan mengamati objek penelitian yang bersangkutan secara langsung. Hasil observasi dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam menganalisis dan mengambil keputusan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Peneliti memfokuskan pengumpulan data melalui arsip pada BNI Cabang Palopo, serta literatur yang relevan dan beberapa artikel yang ada di internet. Dalam rangka memperkuat data yang diperoleh maka setiap kegiatan penelitian dan observasi peneliti melakukan pencatatan atau perekaman terhadap data atau informasi yang diperoleh, kemudian juga mendokumentasikan semua kegiatan penelitian

F. Instrument Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, semua fenomena tersebut disebut variabel penelitian.⁵⁹ Instrument yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan

⁵⁹ Syahrudin, Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka, 2019), 76.

menyebarkan angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan dibagikan ke responden, dalam hal ini karyawan BNI Cabang Palopo.

Kemudian jawaban dari responden dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur atau sistematis dikenal dengan istilah kuesioner. Data-data yang telah dikumpulkan dengan angket/kuesioner dihitung dengan skala pengukuran instrument yaitu *skala likert*, dengan metode scoring. *Skala likert* terdiri dari dua bagian yakni item dan evaluasi. Peringkat jawaban indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Kriteria penilaian yang digunakan dalam kuesioner disajikan dalam bentuk tabel instrument *skala likert* sebagai berikut

Table 3.2 Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket

No	Kriteria	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2014)

Dengan menggunakan skala likert 5 point, dengan cara menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Untuk mempermudah peneliti dan responden dalam penyebaran kuisoner maka dalam mendukung penelitian di gunakan *google form* dalam data dan tanggapan responden. Adapun link yang di gunakan pada *google form* bisa di akses melalui link

<https://docs.google.com/forms/d/1zAIE6ScTVKtgWgBn6Ue78c4jxgERxn>

[IpHY73JTtjI/edit?usp=drive_web](#).

G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian guna mengukur dan menjadi penunjang tingkat keabsahan data dan kevalitan suatu instrument penelitian. Menurut pernyataan Sugiono, Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.⁶⁰ Ghozali, berpendapat suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁶¹ Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. Dengan kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidakvalid.

2. Uji Relibilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berpedoman pada pernyataan Ghozali, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap

⁶⁰ Melisa Nata, Bernhard Tewel dan Yantje Uhing. Analisi Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate. Jurnal EMBA v.10 no.1 (2022), 710

⁶¹ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Jurnal Penelitian Ipteks v.4 no.1 (2019), 55.

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁶² Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Teknik ini untuk menjumlah korelasi skala yang dibuat dengan seluruh variabel yang ada dengan angka koefisien yang dapat diterima ialah melebihi atau diatas 0,6.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian data dapat dilihat dari grafik histogram yang dimana data yang baik akan memiliki pola distribusi yang normal dan data tidak mengarah ke kanan dan ke kiri. Lalu selain Histogram, dapat dilihat juga dengan grafik PP Plots jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat diartikan bahwa distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

⁶² Fregrace Meissy Purnawijaya. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, AGORA v.7, no.1 (2019). h.12

korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian multikolinearitas menurut Ghozali dapat diamati melalui Variable Inflation Factor (VIF)

- 1) $Tolerance \leq 0,10$ maka terdapat gejala multikolinearitas
- 2) $VIF \geq 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki variance yang tidak sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki variance yang sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear. Ujian ini adalah persyaratan dalam penerapan metode regresi linear.⁶³

⁶³ Sofian Siregar, “*statistic parametric untuk untuk penelitian kuantitatif*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2018), 153.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika *sig. deviation from linearity* > 0,05 , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel dan variabelterikat.
- 2) Jika nilai *sig. deviation from linearity* < 0,005, maka tidak terdapat hubunganyang linear antara variabel bebas dan variabelterikat.

2. Uji regresi berganda

Ini merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio. Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Locus of control* (Locus Kendali)

X2 = Efikasi Diri (*Self efficacy*)

X3= Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja

3. Uji hipotesis

- a. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji t (persial) digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (independen) secara individual terhadap variabel terikat (dependen). Dengan kata lain Uji t dilakukan guna membandingkan

tingkat signifikansi dan α (0,05) yaitu:

- 1) Bila nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidaksignifikan.
- 2) Bila nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)signifikan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Pada penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji-F), agar mengetahui pengaruh *Locus of control* (Locus Kendali) (X1), Efikasi Diri (*Self efficacy*) (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan uji-f, untuk menguji hipotesis secara keseluruhan variabel yang digunakan.

Berikut rumus uji-f menurut Sugiyono sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

F = Nilai F (Fhitung)

R^2 = Koefisien korelasi berganda K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel dasar pengambilan keputusan uji f

Standar pengambilan keputusan dalam uji-f ialah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_1 ,ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil 0.05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, sebaliknya H_1 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel (X) dengan variabel (Y), dengan cara menggunakan analisis koefisien determinasi yang biasa disebut Kd. Cara memperolehnya dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang disampaikan dalam bentuk persentase.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai koefisien determinasi

R² = Nilai koefisien korelasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT. Bank negeri Indonesia (BNI)46 (Persero), Tbk

Bank BNI berdiri sejak tahun 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Bank Negara Indonesia mulai mengedarkan alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia, yakni ORI atau Oeang Republik Indonesia, pada malam menjelang tanggal 30 Oktober 1946, hanya beberapa bulan sejak pembentukannya. Hingga kini, tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Keuangan Nasional, sementara hari pendiriannya yang jatuh pada tanggal 5 Juli ditetapkan sebagai Hari Bank Nasional.

Menyusul penunjukan De Javasche Bank yang merupakan warisan dari Pemerintah Belanda sebagai Bank Sentral pada tahun 1949, Pemerintah membatasi peranan Bank Negara Indonesia sebagai bank sirkulasi atau bank sentral. Bank Negara Indonesia lalu ditetapkan sebagai bank pembangunan, dan kemudian diberikan hak untuk bertindak sebagai bank devisa, dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri.

Sehubungan dengan penambahan modal pada tahun 1955, status Bank Negara Indonesia diubah menjadi bank komersial milik pemerintah. Perubahan ini melandasi pelayanan yang lebih baik dan tuas bagi sektor usaha nasional. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas

perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai 'BNI 46'. Penggunaan nama panggilan yang lebih mudah diingat - 'Bank BNI' - ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988. Tahun 1992, status hukum dan nama BNI berubah menjadi PT Bank Negara Indonesia (Persero), sementara keputusan untuk menjadi perusahaan publik diwujudkan melalui penawaran saham perdana di pasar modal pada tahun 1996.

Kemampuan BNI untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan lingkungan, sosial-budaya serta teknologi dicerminkan melalui penyempurnaan identitas perusahaan yang berkelanjutan dari masa ke masa. Hal ini juga menegaskan dedikasi dan komitmen BNI terhadap perbaikan kualitas kinerja secara terus-menerus.

Dengan demikian semua aktivitas PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk menjadi mandiri, walaupun pemerintah melalui Bank Indonesia sebagai Bank Sentral hanya terbatas pada hal pengawasan saja kepada PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk dengan mengingat pada prinsip kehati-hatian

Pada tahun 2004, identitas perusahaan yang diperbaharui mulai digunakan untuk menggambarkan prospek masa depan yang lebih baik, setelah keberhasilan mengarungi masa-masa yang sulit. Identitas baru BNI merupakan hasil desain ulang untuk menciptakan suatu identitas yang tampak lebih segar, lebih modern, dinamis, serta menggambarkan posisi dan arah organisasi yang baru. Identitas tersebut merupakan ekspresi brand baru yang tersusun dari simbol "46" dan kata "BNI" yang selanjutnya dikombinasikan dalam suatu bentuk logo baru BNI.

Huruf "BNI" dibuat dalam warna turquoise baru, untuk mencerminkan kekuatan, otoritas, kekokohan, keunikan dan citra yang lebih modern. Huruf tersebut dibuat secara khusus untuk menghasilkan struktur yang orisinal dan unik. Simbol "46" Angka 46 merupakan simbolisasi tanggal kelahiran BNI, sekaligus mencerminkan warisan sebagai bank pertama di Indonesia. Dalam logo ini, angka "46" diletakkan secara diagonal menembus kotak berwarna jingga untuk menggambarkan BNI baru yang modern.

Palet warna korporat telah didesain ulang, namun tetap mempertahankan warna korporat yang lama, yakni turquoise dan jingga. Warna turquoise yang digunakan pada logo baru ini lebih gelap, kuat mencerminkan citra yang lebih stabil dan kokoh. Warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra lebih percaya diri dan segar.

Logo "46" dan "BNI" mencerminkan tampilan yang modern dan dinamis. Sedangkan penggunaan warna korporat baru memperkuat identitas tersebut. Hal ini akan membantu BNI melakukan diferensiasi di pasar perbankan melalui identitas yang unik, segar dan modern.

Berangkat dari semangat perjuangan yang berakar pada sejarahnya, BNI bertekad untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi negeri, serta senantiasa menjadi kebanggaan negara..⁶⁴

b. Visi misi PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk

1) Visi

⁶⁴BNI, Sejarah BNI. di publikasi tanggal 2 april 2016. <http://bni.co.id/>. Di akses tanggal 14 mei 2023

Visi PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk yaitu menjadi Bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja.

2) Misi

Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk mempunyai misi yaitu :

- a) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama (*The Bank of Choice*).
- b) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- c) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- d) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.
- e) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.⁶⁵

c. Struktur Organisasi BNI Cabang Palopo

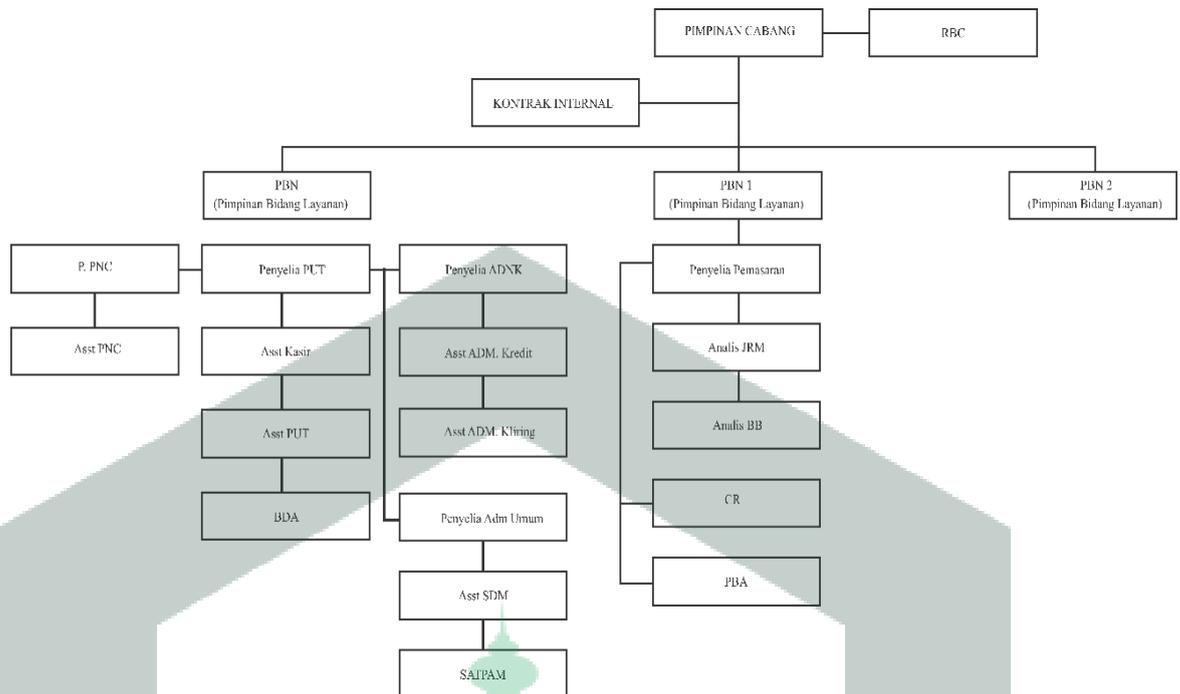
Organisasi adalah sekelompok manusia yang dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien untuk mencapai tujuan dan melaksanakan wewenang dan tanggung jawab dalam merencanakan suatu organisasi. Pada dasarnya perencanaan terdiri dari pembagian tugas yang logis, penetapan garis wewenang yang jelas. Penilaian pelaksanaan yang sedemikian rupa dapat dibuat struktur organisasi yang baik.

Di dalam suatu perusahaan diperlukan suatu struktur organisasi yang digunakan untuk pembagian tugas diantara para pegawai sehingga pengawasan ntern dapat dilakukan dengan baik. Struktur organisasi adalah kerangka kerja

⁶⁵BNI, Visi dan Misi BNI. di publikasi tanggal 2 april 2016. <http://bni.co.id/>. Di akses tanggal 14 mei 2023

formal organisasi dimana tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan diorganisasikan. Dengan struktur organisasi dapat dilihat bagaimana fungsi hubungan kerja, tanggung jawab serta wewenang dari setiap jabatan dalam perusahaan tersebut, sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya tidak terjadi penyimpangan dan kesalahpahaman antara satu bidang dengan bidang lainnya.

Demikian pula yang telah dilakukan oleh PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat dan untuk meningkatkan efektifitas, maka PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk melaksanakan organisasi secara menyeluruh. Dalam membuat struktur organisasi dalam bentuk organisasi lini (line organization), yaitu suatu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan dari kepala pemimpin sampai pada setiap orang yang berada pada jabatan yang terendah, antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya, masing-masing dihubungkan dengan suatu garis wewenang atau garis perintah. Adapun bentuk struktur organisasi pada BNI Cabang Palopo adalah terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNI Cabang Palopo

d. Jumlah karyawan dan jabatan BNI Cabang Palopo

Dari data yang di peroleh di lapangan melalui data SDM pada BNI Cabang palopo Jumlah karyawan dan jabatan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah karyawan dan jabatan BNI Cabang Palopo

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	Asst Admin Kredit	2
2	Sales	3
3	SATPAM	2
4	Admin	4
5	Cleaning service	1
6	BO	1
7	Assisten kredit standar	3
8	Pemimpin Outlet	1
9	Teller	6
10	Bina	4

11	ADC	1
12	Supervisor	1
13	Pimpinan bidang layanan	1
14	Pimpinan bidang pemasaran	1
15	AMGR	1
16	Asisten	2
17	Asisten Administrasi Kliring	1
18	BAS	1
19	Bancas	2
20	Customer Service	8

Jumlah 46

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini akan berhubungan dengan Karyawan pada BNI Cabang Palopo. Data untuk Penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan Opservasi yang dibagikan secara langsung kepada responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25 tahun	17	37,0 %
2	26-30 tahun	21	45,7 %
3	31-35 tahun	6	13,0%
	> 35 tahun	2	4,3%
Total		46	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas menunjukkan bahwa terdapat 17 (37,0 %) Responden

dengan umur 20-25 tahun, 21 (45,7 %) responden umur 26-30 tahun, 6 (13,0 %) responden umur 31-35 tahun, sebanyak 2 (4,3 %) responden umur > 35 tahun. Data ini menunjukkan bahwa karyawan di BNI Cabang Palopo di dominasi umur 20-25 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	18	39,1 %
2	> 5 tahun	28	60,9 %
	Total	46	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 46 Responden dengan kategori Lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 (39,1 %), dan > 5 tahun sebanyak 28 (60,9%). Hal ini menunjukkan bahwa di BNI Cabang Palopo lebih di dominasi oleh Karyawan yang lama Bekerja > 5 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	8	17,4 %
2	DIII	3	6,5 %
3	S1	35	76,1 %
	Total	46	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 46 Responden dengan Jenjang Pendidikan tingkat SMA sebanyak 8 (17,4 %), tingkat DIII sebanyak 3 (6,5 %), dan S1

sebanyak 35 (76,1 %). Data ini menunjukkan bahwa karyawan di BNI Cabang Palopo di dominasi dengan jenjang pendidikan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.5 Status Karyawan Responden

No	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Kontrak	25	54,3 %
2	Tetap	21	45,7 %
	Total	46	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Dari table di atas terdapat 46 Responden dengan status karyawan kontrak sebanyak 25 (54,3 %), dan karyawan tetap 21 (45,7 %). Data ini menunjukkan bahwa karyawan di BNI Cabang Palopo di dominasi oleh karyawan kontrak.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6 Status Pernikahan Responden

No	Lama Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1	Nikah	18	39,1 %
2	Belum Nikah	28	60,9 %
	Total	46	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 46 Responden dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 18 (39,1 %), dan belum menikah sebanyak 28 (60,9 %). Data ini menunjukkan bahwa karyawan di BNI Cabang Palopo di dominasi oleh karyawan yang belum menikah.

3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

a. Uji Validitas Instrument

Uji validitas adalah cara survey (questioner) menguji antara hubungan dalam setiap item pertanyaan dari keseluruhan hal-hal penjelasan. sebelum data yang diolah digunakan melakukan sebuah pengujian menggunakan metode. Analisis validitas bivariat Pearson (produk momen person), menggunakan SPSS versi 25. Maka dalam uji validitas adanya survei kuesioner untuk variabel Locus Kendali (X1), Efikasi Diri (X2), Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana sudah diteliti dan ditampilkan yaitu:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Locus Kendali (X1)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
	X1.P1	,518*	0.444	Valid
	X1.P2	,554*	0.444	Valid
	X1.P3	,521*	0.444	Valid
	X1.P4	,532*	0.444	Valid
	X1.P5	,525*	0.444	Valid
	X1.P6	,578*	0.444	Valid
Locus Kendali	X1.P7	,451*	0.444	Valid
(X1)	X1.P8	,576*	0.444	Valid
	X1.P9	,553*	0.444	Valid
	X1.P10	,478*	0.444	Valid
	X1.P11	,525*	0.444	Valid
	X1.P12	,575*	0.444	Valid
	X1.P13	,694**	0.444	Valid
	X1.P14	,499*	0.444	Valid
	X1.P15	,539*	0.444	Valid

X1.P16	,554*	0.444	Valid
--------	-------	-------	-------

Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X2)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Efikasi Diri (X2)	X2.P1	,778**	0.444	Valid
	X2.P2	,812**	0.444	Valid
	X2.P3	,582**	0.444	Valid
	X2.P4	,527*	0.444	Valid
	X2.P5	,670**	0.444	Valid
	X2.P6	,553**	0.444	Valid
	X2.P7	,525**	0.444	Valid
	X2.P8	,693**	0.444	Valid
	X2.P9	,627**	0.444	Valid
	X2.P10	,784**	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Lingkungan Kerja (X3)	X3.P1	,650**	0.444	Valid
	X3.P2	,625**	0.444	Valid
	X3.P3	,650**	0.444	Valid
	X3.P4	,685**	0.444	Valid
	X3.P5	,657**	0.444	Valid
	X3.P6	,589**	0.444	Valid
	X3.P7	,530**	0.444	Valid
	X3.P8	,466*	0.444	Valid
	X3.P9	,662**	0.444	Valid
	X3.P10	,549*	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
KinerjaKaryawan (Y)	Y.1	,593**	0.444	Valid
	Y.2	,535*	0.444	Valid
	Y.3	,842**	0.444	Valid
	Y.4	,567**	0.444	Valid
	Y.5	,526*	0.444	Valid
	Y.6	,608*	0.444	Valid
	Y.7	,555*	0.444	Valid
	Y.8	,679*	0.444	Valid
	Y.9	,689**	0.444	Valid
	Y.10	,738**	0.444	Valid

Berdasarkan hal tersebut, suatu nilai validitas dapat diukur dalam variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka didapat dengan jumlah responden yaitu 20 responden sebagai sampel uji coba Instrumen penelitian (Kuisisioner), maka didapat nilai pada Tabel Product Moment didapat. nilai r-tabel = 0,444. Apabila hasil r-hitung > r-tabel, artinya yaitu sebuah instrumen penjelasan tersebut dianggap valid. Hasil penelitian tampak semua menunjukkan bahwa variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sehingga pada table di atas cukup besar dimana hasil pengujian diatas r-tabel = 0,444 maka dapat dimanfaatkan sebagai pengukuran data penelitian yang variabel.

b. Uji Reabilitas Instrumen

Instrumen Uji Reliabilitas digunakan jika semua item pertanyaan sudah teruji valid, kemudahan dalam melakukan uji kualitas ialah mengukur sejauh mana suatu instrumen data tersebut reliabel. Maka peneliti memakai strategi alpha

cronbach dengan adaptasi SPSS 25. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut.⁶⁶

- 1) 0,80-1,00 artinya reliabilitas sangat tinggi
- 2) 0,60-0,80 artinya reliabilitas tinggi
- 3) 0,40-0,60 artinya reliabilitas cukup
- 4) 0,20-0,40 artinya reliabilitas rendah

Tabel 4.8 Hasil Uji reabilitas Lokus Kendali (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.740		16

Hasil Uji reabilitas Efikasi Diri (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.867		10

Hasil Uji reabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.856		10

Hasil Uji reabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.973		10

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2006), 276

Berdasarkan pada tabel 4.7, bahwa variabel X1 bernilai 0.740 dengan reliabilitas tinggi, variabel X2 mendapat nilai yaitu 0.867 dengan reliabilitas sangat tinggi, variabel X3 mendapat nilai yaitu 0.856 dengan reliabilitas sangat tinggi, dan variabel Y mendapat nilai 0,973 dengan reliabilitas sangat tinggi. Sementara strategi alpha Cronbach jika pada nilai koefisien alpha didapat $> 0,60$ sehingga pengukuran dikatakan reliabel, maka dalam alat ukur dapat digunakan oleh peneliti tersebut reliabel.

4. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden melalui kuesioner online menggunakan *google form*, untuk memperoleh kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran.

1) Deskripsi Variabel Locus Kendali, (X1)

Locus Kendali (*Locus of control*) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Variabel X1 pada penelitian ini diukur dengan 16 indikator pernyataan, yang terdiri dari 2 dimensi yakni *Locus of control eksternal* dan *Locus of control internal*. Hasil tanggapan terhadap Variabel X1 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9Tanggapan Responden Mengenai Variabel Locus Kendali

Pernyataan	Skor					Jumlah Responden 46
	SS	S	N	TS	STS	
P1	26,1%	28,3%	17,4%	17,4%	10,9%	100,0%

P2	37,0%	28,3%	15,2%	13,0%	6,5%	100,0%
P3	19,6%	10,9%	13,0%	39,1%	17,4%	100,0%
P4	34,8%	37,0%	10,9%	13,0%	4,3%	100,0%
P5	52,2%	41,3%	2,2%	2,2%	2,2%	100,0%
P6	30,4%	28,3%	19,6%	8,7%	13,0%	100,0%
P7	39,1%	37,0%	13,0%	6,5%	4,3%	100,0%
P8	52,2%	23,9%	4,3%	13,0%	6,5%	100,0%
P9	43,5%	30,4%	13,0%	8,7%	4,3%	100,0%
P10	19,6%	15,2%	26,1%	32,6%	6,5%	100,0%
P11	50,0%	41,3%	8,7%	0,0%	0,0%	100,0%
P12	10,9%	15,2%	8,7%	41,3%	23,9%	100,0%
P13	10,9%	21,7%	34,8%	26,1%	6,5%	100,0%
P14	4,3%	6,5%	10,9%	41,3%	37,0%	100,0%
P15	30,4%	43,5%	8,7%	13,0%	4,3%	100,0%
P16	15,2%	26,1%	43,5%	13,0%	2,2%	100,0%
Nilai Rata Rata	29,8%	27,2%	15,6%	18,1%	9,4%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

2) Deskripsi Variabel Efikasi Diri (X2)

Efikasi Diri (*Self efficacy*) adalah bentuk keyakinan atas kemampuan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Variabel X2 pada penelitian ini diukur dengan 10 indikator pernyataan, yang terdiri dari 3 dimensi yakni *Magnitude* (tingkat kesulitan), *Generality* (luas bidang perilaku) dan *Strenght* (kemantapan keyakinan). Hasil tanggapan terhadap Variabel X2 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Efikasi Diri

Pernyataan	Skor					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	46
P1	23,9%	34,8%	4,3%	26,1%	10,9%	100,0%
P2	23,9%	30,4%	0,0%	10,9%	34,8%	100,0%
P3	21,7%	26,1%	8,7%	10,9%	32,6%	100,0%
P4	32,6%	32,6%	4,3%	21,7%	8,7%	100,0%
P5	21,7%	28,3%	2,2%	15,2%	32,6%	100,0%
P6	26,1%	34,8%	2,2%	19,6%	17,4%	100,0%
P7	17,4%	30,4%	2,2%	39,1%	10,9%	100,0%
P8	37,0%	19,6%	4,3%	15,2%	23,9%	100,0%
P9	32,6%	56,5%	6,5%	0,0%	4,3%	100,0%
P10	26,1%	37,0%	2,2%	21,7%	13,0%	100,0%
Nilai Rata Rata	26,3%	33,1%	3,7%	18,0%	18,9%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

3) Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan aktivitas pekerjaan sehari-hari yaitu ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya atas tugas-tugas yang diembankan. Variabel X3 pada penelitian ini diukur dengan 10 indikator pernyataan, yang terdiri dari 2 dimensi yakni Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja nonfisik. Hasil tanggapan terhadap Variabel X3 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah Responden 46
	SS	S	N	TS	STS	
P1	58,7%	34,8%	6,5%	0,0%	0,0%	100,0%
P2	50,0%	39,1%	6,5%	0,0%	4,3%	100,0%
P3	54,3%	23,9%	4,3%	2,2%	15,2%	100,0%
P4	45,7%	30,4%	4,3%	2,2%	17,4%	100,0%
P5	41,3%	45,7%	0,0%	2,2%	10,9%	100,0%
P6	32,6%	28,3%	17,4%	0,0%	21,7%	100,0%
P7	28,3%	52,2%	8,7%	8,7%	2,2%	100,0%
P8	45,7%	32,6%	6,5%	13,0%	2,2%	100,0%
P9	52,2%	39,1%	6,5%	0,0%	2,2%	100,0%
P10	34,8%	43,5%	8,7%	6,5%	6,5%	100,0%
Nilai Rata Rata	44,4%	37,0%	6,9%	3,5%	8,3%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Definisi kinerja adalah hasil kerja baik yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Variabel Y pada penelitian ini diukur dengan 10 indikator pernyataan, yang terdiri dari 3 dimensi yakni Hasil kerja, Perilaku kerja dan Sifat pribadi. Hasil tanggapan terhadap Variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor					Jumlah Responden 46
	SS	S	N	TS	STS	
P1	52,2%	43,5%	4,3%	0,0%	0,0%	100,0%
P2	37,0%	39,1%	13,0%	8,7%	2,2%	100,0%
P3	47,8%	39,1%	4,3%	6,5%	2,2%	100,0%
P4	15,2%	34,8%	34,8%	10,9%	4,3%	100,0%
P5	28,3%	47,8%	4,3%	10,9%	8,7%	100,0%

P6	26,1%	39,1%	4,3%	28,3%	2,2%	100,0%
P7	30,4%	52,2%	4,3%	8,7%	4,3%	100,0%
P8	21,7%	60,9%	8,7%	6,5%	2,2%	100,0%
P9	39,1%	54,3%	6,5%	0,0%	0,0%	100,0%
P10	34,8%	45,7%	6,5%	6,5%	6,5%	100,0%
Nilai Rata Rata	33,3%	45,7%	9,1%	8,7%	3,3%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji *normalitas*, uji multikolinieritas, uji *heteroskedastisitas*, dan uji linearitas. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,79144365
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,092
	Negative	-,118
Test Statistic		,118

Asymp. Sig. (2-tailed) ,123^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel di atas uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,123 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan nilai tolerance $> 0,10$ a nilai VIF < 10 . Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Constant)	29,750	6,746		4,410	,000		
	Locus of control (Locus Kendali)	,339	,076	,077	,515	,609	,964	1,037
	Self efficacy (Efikasi Diri)	,346	,178	,053	,259	,797	,521	1,921
	Lingkungan Kerja	,344	,194	,357	1,773	,084	,525	1,905

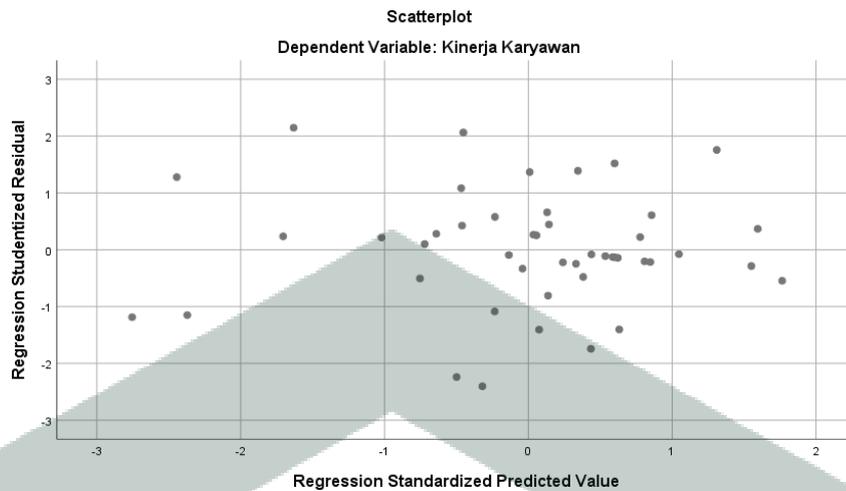
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel tersebut hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Locus Kendali(X1) sebesar 0,964, Efikasi Diri (X2) sebesar 0,521, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,525, dan nilai VIF untuk variabel Locus Kendali (X1) sebesar 1,037, Efikasi Diri (X2) sebesar 1,921, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1,905, Maka dapat dinyatakan bahwa nilai tolerance dari variabel-variabel tersebut diperoleh lebih dari 0,1. Dan hasil dari nilai VIF pada variabel tersebut adalah kurang dari 10. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations

		Correlations				
		Locus of control (Locus Kendali)	Self efficacy (Efikasi Diri)	Lingkung an Kerja	Unstanda rdized Residual	
Spearman' rho	Locus of control (Locus Kendali)	Correlation	1,000	,420**	,225	,077
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	,004	,133	,611
		N	46	46	46	46
	Self efficacy (Efikasi Diri)	Correlation	,420**	1,000	,487**	-,052
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,004	.	,001	,734

	N	46	46	46	46
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,225	,487**	1,000	-,009
	Sig. (2-tailed)	,133	,001	.	,954
	N	46	46	46	46
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,077	-,052	-,009	1,000
	Sig. (2-tailed)	,611	,734	,954	.
	N	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji correlation yaitu Nilai signifikansi 2-tailed adalah 0,611, 0,734, dan 0,954 > 0,05. Hal ini menyatakan bahwa varian residual medel regresi ini adalah homogen atau medel regresi yang di peroleh terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel Lokus Kendali (X1), Efikasi Diri(X2), Lingkungan Kerja(X3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y). dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel Lokus Kendali(X1), Efikasi Diri(X2), Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05,

maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel Lokus Kendali(X1), Efikasi Diri(X2), Lingkungan Kerja(X3) dengan variabel Lingkungan Kerja(Y).

Tabel 4.16 Hasil Uji ANOVA Table Lokus Kendali

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Locus of control (Locus Kendali)	Between Groups	(Combined)	3329,22	24	138,718	2,099	0
		Linearity	90,349	1	90,349	1,367	0,001
		Deviation from Linearity	3238,87	23	140,821	2,13	0,143
	Within Groups		1388,08	21	66,099		
	Total		4717,3	45			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai pasar data tersebut adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar $0.143 > 0.05$. Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Lokus Kendali karena nilai signifikan *linearity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.17 Hasil Uji ANOVA Table Efikasi Diri

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Self	Between Groups	(Combined)	3614,27	16	225,892	5,939	0
		Linearity	1547,21	1	1547,21	40,678	0

efficacy (Efikasi Diri)	Deviation from Linearity	2067,06	15	137,804	3,623	0,411
	Within Groups	1103,03	29	38,036		
	Total	4717,3	45			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai pasar data tersebut adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar $0.411 > 0.05$. Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Efikasi Diri karena nilai signifikan *linearity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.18 Hasil Uji ANOVA Table Lingkungan Kerja

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	2998,05	15	199,87	3,488	0,002
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	Linearity	1342,82	1	1342,82	23,432	0
		Deviation from Linearity	1655,23	14	118,231	2,063	0,147
		Within Groups	1719,25	30	57,308		
	Total	4717,3	45				

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai pasar data tersebut adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai signifikan *deviation from linearity* data

tersebut adalah sebesar $0.147 > 0.05$. Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Lingkungan Kerja karena nilai signifikan *linierity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai *sig. deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

c. Analisis Regresi Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 25. Hasil pengujian regresi berganda pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3), yang mempengaruhi *tax amnesty* dilihat dalam Tabel 4.12.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,750	6,746		4,410	,000		
	Locus of control (Locus Kendali)	,339	,076	,077	,515	,609	,964	1,037
	Self efficacy (Efikasi Diri)	,346	,178	,053	,259	,797	,521	1,921
	Lingkungan Kerja	,349	,194	,357	1,773	,084	,525	1,905

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel independen untuk mengikuti tax amnesty sebagai berikut:

$$Y = 29,750 + 0,339X_1 + 0,346X_2 + 0,349X_3$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 29,750 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum di pangaruhi oleh variable lainnya yaitu variabel Locus Kendali(X1), Efikasi Diri(X2) dan Lingkungan Kerja(X3), jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. BX1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,339, menunjukkan bahwa variabel Locus Kendalimempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Locus Kendali maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,339, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. BX2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,346, menunjukkan bahwa variabel Efikasi Dirimempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Efikasi Diri maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0, 346, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. BX3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,349, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerjamempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,349, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat pengaruh locus kendali, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Uji T (Uji Parsial)

Penelitian ini memiliki hipotesis yang diuji untuk melihat Locus Kendali(X1), Efikasi Diri(X2), Lingkungan Kerja(X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y), atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.20 Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231
	Locus of control (Locus Kendali)	.353	.105	.357	3.358	.002

Self efficacy (Efikasi Diri)	.355	.115	.329	3.097	.004
Lingkungan Kerja	.438	.101	.427	4.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat di atas, variabel Locus Kendali memiliki t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat di atas, variabel Efikasi Diri memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

3) .Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat pada Tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sebesar 4.332 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..

2) Uji F (Uji Simultan)

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of Fit-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara melihat Locus Kendali (X1), Efikasi Diri (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y), secara bersama-sama (simultan) dilakukan Uji F (Uji Simultan). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.685	3	5.562	31.426	.000
	Residual	5.486	31	.177		
	Total	22.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Locus of control (Locus Kendali), Self efficacy (Efikasi Diri))

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai Signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Terdapat pengaruh secara simultan Lokus Kendali, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap KinerjaKaryawan.

3) Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan R^2 pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22 Uji Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867	.753	.729	.421

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabe hasil perhitungan uji R^2 tersebut dapat diketahui

Locus Kendali(X1), Efikasi Diri(X2), Lingkungan Kerja(X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753. Artinya, besarnya kemampuan variabel Locus Kendali(X1), Efikasi Diri(X2), Lingkungan Kerja(X3) dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 75,3 % sedangkan 24,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Pembahasan

Penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Locus Kendali, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di BNI Cabang Palopo. Untuk menjawab masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi kepada responden dengan jumlah 46 karyawan BNI Cabang Palopo. Lalu data yang didapatkan dari kuesioner akan dianalisis menggunakan bantuan SPSS 25 agar mempermudah peneliti mengelola data penelitian.

1. Locus Kendali (*Locus of control*) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Cabang Palopo

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel Kendali (*Locus of control*) terhadap Kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. *Locus of Control* hal yang sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Literatur dan penelitian empiris terdahulu menyimpulkan bahwa internal Locus of Control memiliki

sikap dan perilaku yang lebih etis di dalam kehidupan organisasi. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *Locus of Control* tertentu yang berada diantara dua *locus of control* baik internal maupun eksternal, akan tetapi secara teori dan yang terjadi dilapangan bahwa *Locus of Control* memungkinkan sikap dan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus of Control*ny.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (lokus kendali) berpengaruh signifikan dan memperoleh t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai t hitung dan nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan 0.444 (≥ 0.444) maka hipotesis diterima. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar $3.3358 > 0.444$ maka disimpulkan hipotesis diterima dan nilai signifikansi sebesar $0,002 > 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_1) diterima dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo. Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang relevan dengan penelitian ini pengaruh *locus of control* (lokus kendali) pada karyawan yang diteliti oleh Ary dan Sriathi menunjukkan hasil dengan Sig. t $0,000 < 0,05$. Berarti pada variabel ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diindikasikan jika variabel *locus of control* meningkat berarti kinerja

karyawan akan meningkat.⁶⁷ Rahayuningsih berpendapat bahwa karyawan yang tingkat *locus of control* (lokus kendali) lebih kuat maka semakin kuat pula kinerja yang optimal dari karyawan tersebut.⁶⁸

Hasil sebaran kuesioner meunjukkan bahwa ada sekitar 29,8% responden yang memilih sangat setuju terhadap pernyataan yang ada dan 27,2% responden yang setuju. Kemudian hanya ada 15,6% yang netral dan sekitar 18,1% yang tidak setuju dan 9,4% sangat tidak setuju atas pernyataan kuesioner *locus of control* (lokus kendali). Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* (lokus kendali) pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang di dapatkan besar pengaruh *locus of control* (lokus kendali) terhadap Kinerja Karyawan sig. 0,002 artinya pengaruhnya dan kaitannya tinggi satu sama lain lalu kemudian variabel ini pengaruh kedua tinggi setelah Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari lapangan menunjukkan bahwa pengendalian diri karyawan BNI Cabang Palopo sangat tinggi dan responsive terhadap tanggung jawab yang di berikan pada mereka di jalani dengan baik.

Tanggung jawab seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi hal yang harus di kerjakan tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja dalam pengendalian diri dalam bekerja di bekali dengan sengat yang

⁶⁷ Ary, I. R., & Sriathi, A. A. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. “*E-Jurnal Manajemen*”. Vol.8, No.1, 2019: 73. <https://media.neliti.com/media/publications/401952-none-ac83>

⁶⁸ Rahayuningsih, Sri dan Askar Yunianto. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. Vol.7No.1, 2019: 39–52. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19053/>

tinggi dan bertanggung jawab atas jabatan yang di berikan. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan, sehingga ini tentunya karyawan mampu menciptakan *locus of control* (lokus kendali) dalam diri sehingga mampu melayani nasabah dengan baik dan kreatif dalam bekerja.

Hasil pada penelitian terdahulu bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Locus of control mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan locus of control maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.⁶⁹ Sejalan juga penelitian dari Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivaibahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan termasuk *locus of control* terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan.⁷⁰

Hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Erdawati menyatakan *locus of control* (lokus kendali) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana tingkat kepercayaan yang

⁶⁹ Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8>.

⁷⁰ Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai, "Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang," *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Volume 7 No 1, Juni 2021; 5, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2539>

diterima sebesar 95%.⁷¹ Memberikan penjelasan berdasarkan *locus of control* (lokus kendali) peningkatan kinerja karyawan didasari dari kondisi tertentu seperti faktor internal dan eksternal pada individu karyawan. Selain itu karyawan dengan *locus of control* (lokus kendali), ketika menyikapi suatu permasalahan dalam bekerja akan lebih belajar mengendalikan dan mengontrol dirinya sehingga mempunyai upaya yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga jadi lebih inisiatif dalam mencari informasi sebagai bentuk perubahan terhadap dirinya melalui peningkatan kematangan karir dan ketrampilan bekerjanya yang menjadi lebih unggul.

Pendapat yang dikemukakan oleh Iwan Restu Arybahwa locus of control (lokus kendali) seharusnya menjadi salah satu aspek kepribadian yang dimiliki individu.⁷² Gambaran bentuk pengendalian karyawan yang baik dalam menyikapi permasalahan bekerjanya, dapat diukur dengan melihat kondisi *locus of control* (lokus kendali) dimana menyatakan kecenderungan arah persepsi umum dari peristiwa yang menyertai pelaku tersebut. Karyawan yang mempunyai karakter locus of control internal akan berasumsi bahwa reward dan prestasi kerja yang diterima adalah hasil dari kerja kerasnya. Sehingga berorientasi pada karyawan untuk memegang kendali atas dirinya terhadap segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya agar mengupayakan kinerja yang lebih optimal. Tetapi karyawan yang mempunyai karakter *locus*

⁷¹ Erdawati. Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3 No. 1, 2019: 73. <https://onesearch.id/Record/IOS5695>.

⁷²Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8>.

of control eksternal cenderung lebih pasrah dan hanya mengharapkan bantuan dari rekannya atau bahkan menunggu keberuntungan datang. Jadi orientasinya akan berdampak terhadap motivasi dan usaha nyata dari kemampuan dirinya yang menurun. Pada karakter *locus of control* (lokus kendali) perlu adanya keseimbangan dari dua dimensi tersebut, sebab aspek-aspek tersebut tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan tanpa ditunjang keduanya.

2. Efikasi Diri (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel Efikasi Diri (*Self efficacy*) terhadap Kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. *Self efficacy* menciptakan lingkaran kausal yang positif antara keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kinerja, dan keyakinan diri itu sendiri. Orang yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi akan lebih terlibat dalam pelaksanaan tugasnya. Hal itu tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai t hitung dan nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan 0.444 (≥ 0.444) maka hipotesis diterima. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian

diperoleh nilai t hitung sebesar $3.097 > 0.444$ maka disimpulkan hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo. Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang relevan dengan penelitian ini pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) pada karyawan yang diteliti oleh Ary dan Sriathi menunjukkan hasil dengan Sig. t $0,000 < 0,05$. Berarti pada variabel ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diindikasi jika variabel *self efficacy* (efikasi diri) meningkat berarti kinerja karyawan akan meningkat.⁷³ Dalam penelitian Rahayuningsih, Sri dan Askar Yuniato bahwa *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan nilai korelasi sebesar $0,765$ dan Sig. $0,000 > 0,05$. Jadi *self efficacy* (efikasi diri) dipersepsikan akan memotivasi perkembangan pola pikir individu (karyawan) secara kognitif.⁷⁴

Hasil sebaran kuesioner meunjukkan bahwa ada 26,3% responden yang memilih sangat setuju terhadap pernyataan yang ada dan 33,1% responden yang setuju. Kemudian 3,7% yang netral lalu 18% yang tidak setuju dan 18,9% yang sangat tidak setuju atas pernyataan kuesioner *self efficacy* (efikasi diri). Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) pengaruh yang

⁷³ Ary, I. R., & Sriathi, A. A. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. "E-Jurnal Manajemen". Vol.8, No.1, 2019: 73. <https://media.neliti.com/media/publications/401952-none-ac83>

⁷⁴Rahayuningsih, Sri dan Askar Yuniato. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. Vol.7No.1, 2019: 39–52. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19053/>

cukup besar terhadap Kinerja Karyawan dalam pengaruh yang baik. Hasil yang di dapatkan besar pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. 0,004 artinya pengaruhnya dan kaitannya cukup tinggi satu sama lain. Kemudian variabel ini pengaruh Variabel kedua yang tinggi setelah karakter *locus of control* (lokus kendali) dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari lapangan menunjukkan bahwa kesadaran diri karyawan BNI Cabang Palopo sangat tinggi dan amahan dalam menjalankan tanggung jawab yang di berikan pada mereka dan mampu di jalani dengan baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diberikan terkait variabel efikasi diri (*self efficacy*) pada karyawan di BNI Cabang Palopo yang secara keseluruhan menunjukkan dalam kategori cukup tinggi yang dibuktikan dengan nilai berada pada angka 59 %. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil signifikan berpengaruh sebesar 0,004 terhadap kinerja karyawan di mana dengan mayoritas karyawan memiliki masa kerja di atas lima tahun sekitar 60,9 %, hal tersebut membuat mayoritas karyawan telah bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan dan karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki telah mampu menunjang keberhasilan yang tinggi dan sudah kompeten di bidang yang di berikan karena telah lama bekerja selain itu karyawan yang telah bekerja bisa mengedukasi dan mengarahkan karyawan yang baru dalam menjalanka tugas. Hal ini juga membuat mereka cermat dan cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebelum ada arahan dari atasan.

Penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini, Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi bahwa *locus of control* (lokus kendali) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri (*self efficacy*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.⁷⁵ Sejalan juga penelitian dari Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan termasuk efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan.⁷⁶ Hal ini juga Anizzibda Chahya Khildani bahwa Efikasi Diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pank Indonesia Tbk.⁷⁷

Dalam proses berikutnya, kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkatkan *Self efficacy*-nya. Perubahan dan perbedaan tingkat *Self efficacy* dalam tiap individu tentu saja akan memengaruhi tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan. Individu dengan tingkat *Self efficacy* yang lebih tinggi akan merespon umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya individu dengan *Self efficacy* yang rendah cenderung patah

⁷⁵ Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8>.

⁷⁶ Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai, Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang, *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Volume 7 No 1, Juni 2021; 5, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2539>

⁷⁷ Anizzibda Chahya Khildani, dengan judul penelitian "Pengaruh Efikasi diri dan Lokus kendali terhadap kinerja karyawan melalui *learning agility*," *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 10, No 2 (2022); 5. <https://ejournalunsam.id/index.php/jmk/article/view/4186>

semangat dan mengurangi upayanya setelah mendapat umpan balik negatif. Gejala ini perlu disadari para manajer dalam mengelola karyawan dengan tingkat *Self efficacy* yang bervariasi.

Penerapan teori penetapan tujuan dan *Self efficacy* secara simultan dipercaya dapat membantu para manajer dalam mengelola karyawan. Penetapan tujuan yang sulit di satu sisi dapat menantang karyawan mengerahkan upaya terbaiknya. Di lain sisi, penetapan tujuan yang sulit juga menciptakan persepsi bahwa karyawan dipercaya oleh manajer untuk menangani perkara sulit. Hal itu juga berarti bahwa bagi manajer, karyawan yang bersangkutan memiliki kemampuan yang tinggi. Secara psikologis, cara kerja *Self efficacy* mirip dengan efek Pygmalion. Orang yang meyakini atau diyakinkan bahwa ia mampu melaksanakan suatu tugas, ternyata ia memang mampu melaksanakannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, konsep *Self efficacy* juga diterapkan dalam berbagai program pelatihan. Pelatihan memberikan ruang dan waktu bagi peserta untuk mempraktikkan dan membangun keahlian. Sudah menjadi aksioma bahwa segala sesuatu menjadi mudah jika orang tahu mengerjakannya. Pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperoleh dari pelatihan menciptakan pengalaman dan keyakinan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan *Self efficacy* itu sendiri. Individu dengan peningkatan *Self efficacy* akan mengambil manfaat dari program pelatihan dan akan menerapkan keahlian yang diperoleh dari pelatihan pada pekerjaan.

Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan *self efficacy* (efikasi diri)

dapat menjadi acuan agar karyawan mampu berfikir secara optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengembangkan diri dengan maksimal di Bank BNI Palopo. *Self efficacy* (efikasi diri) membentuk kepercayaan diri pada setiap individu yang tentunya bervariasi, dan menjadi kontributor penting dalam pencapaian suatu prestasi perusahaan. Pembentukan karakter personal yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dan yang paling penting semakin tinggi pula tingkat kualitas kinerja karena dapat memicu karyawan lebih berkomitmen, optimis, serta gigih. Hal ini dikarenakan *self efficacy* (efikasi diri) yang tinggi memberikan perubahan persepsi karyawan tentang keyakinan dirinya. Sehingga menumbuhkan keyakinan bahwa sesulit apapun pekerjaan yang diberikan menjadi suatu tantangan dan pertahanan dalam memaksimalkan hasil kerjanya atas kemampuan dirinya.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 4,332 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada

besarnya nilai t hitung dan nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan 0.444 (≥ 0.444) maka hipotesis diterima. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $4,332 > 0.444$ maka disimpulkan hipotesis diterima . Dan diperoleh Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo. Penelitian terdahulu yang relevan ditemukan oleh Audrey dan Dhyah hasil uji statistik sebesar $2,378 > 1,96$ berarti secara kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat para karyawan merasa nyaman pula di tempat bekerja.⁷⁸ Dalam penelitian Rahayuningsih, Sri dan Askar Yuniarto bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,765 dan Sig. $0,000 > 0,03$. Jadi Lingkungan kerja dipersepsikan akan memotivasi perkembangan pola pikir individu (karyawan) secara kognitif.⁷⁹

Hasil sebaran kuesioner meunjukkan bahwa ada 44,4% responden yang memilih sangat setuju terhadap pernyataan yang ada dan 37,0% responden yang setuju. Kemudian hanya ada 6,9% yang netral , terdapat 3,5% yang tidak

⁷⁸Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, Vol.5. No.3, 2019: 1–8.3. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073>

⁷⁹ Rahayuningsih, Sri dan Askar Yuniarto. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. Vol.7No.1, 2019: 39

setuju dan 8,3% yang sangat tidak setuju atas pernyataan kuesioner lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pengaruh yang sangat tinggi terhadap Kinerja Karyawan dalam pengaruh yang baik. Hasil yang di dapatkan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sig. 0,000 artinya pengaruhnya dan kaitannya sangat tinggi satu sama lain lalu kemudian variabel ini pengaruhnya paling tinggi di antara variabel *locus of control* (lokus kendali) dan *self efficacy* (efikasi diri) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari lapangan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja sangat mendukung karyawan BNI Cabang Palopo dalam bekerja baik Lingkungan kerja fisik maupun Lingkungan kerja nonfisik yang sangat baik.

Lingkungan kerja berupa fisik dalam hal ini fasilitas yang disiapkan oleh pihak kantor mendukung dalam kinerja karyawan. Secara ideal seorang karyawan apabila mendapat fasilitas akan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dalam pelaksanaannya terkadang seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik, walaupun karyawan tersebut menerima fasilitas. Untuk kasus BNI Cabang Palopo, sejak pemberian fasilitas kepada karyawan tingkat kinerja dan etos kerja karyawan meningkat. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan, selain itu luas

kantor juga sangat baik dalam menjalankan aktifitas dalam bekerja kemudian Kantor juga jauh dari kebisingan kendaraan dan luas ruang kerja sangat cukup dan dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja di BNI Cabang Palopo. Hal terpenting juga Lingkungan kerja nonfisik yang sangat baik mulai dari atasan kepada karyawan memiliki hubungan yang baik dan juga antar karyawan juga mampu bekerja sama dengan baik.

Hasil penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Surjosuseno dalam penelitian yang di lakukan Nur Azmi Akmali menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai statistic $4,087 > 1,608$ dan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan dengan motivasi kerja.⁸⁰ Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman, fasilitas SDM yang memadai, dan mempunyai hubungan yang baik antara rekan kerja dengan atasan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mempermudah karyawan untuk lebih fokus dan konsisten dalam memberikan hasil kerja yang optimal, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kualitas kinerja karyawan dan citra perusahaan. Tentu ini sudah menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen, karena kebanyakan karyawan enggan bekerja dan menjadi tidak kompak dengan kelompok kerjanya apabila ruang kerja yang buruk, bising, dan antar karyawan tidak ada rasa empatinya akan berdampak terganggunya kerja karyawan. Secara teori dan empiris terbukti

⁸⁰ Nur Azmi Akmalia, pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor 2020. *Jurnal Perbangkan syariaah*, Vol,1, No.1, 2020: 61.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/1234>.

lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan, ini menjadi tugas sebuah perusahaan untuk lebih memperhatikan segala kebutuhan dan memantau yang terjadi dalam lingkungan bekerjanya. Sebab kondisi lingkungan kerja yang buruk akan menciptakan manajemen perusahaan yang tidak baik, maka produktivitas perusahaan pun menurun karena akan mengalami peningkatan turnover karyawan. Tidak ada perusahaan yang ingin memperburuk sinergi kerjanya, antisipasi lebih tepat dilakukan untuk meminimalisir kasus yang terjadi dalam persaingan bisnis.

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat bekerja secara fisik dan nonfisik, memberikan kesan yang positif seperti menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Sangat jelas segala sesuatu yang berada disekitar karyawan atau para pekerja baik secara fisik dan nonfisik akan mempengaruhi tugas yang dibebankan.⁸¹ Melalui lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong gairah bekerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi sarana penghubung antara perusahaan dengan karyawan, dari sini pihak manajemen bisa melihat apakah perusahaan sudah layak beroperasi dan seberapa baiknya karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan bekerjanya sehingga mendapatkan *feedback* yang positif. Hal tersebut tidak mungkin terjadi jika pihak manajemen masih kurang tanggap dalam evaluasi lingkungan kerjanya, dan karyawan juga tidak ada kerja samanya. Secara garis besarnya lingkungan kerja akan tercipta tenang dan nyaman apabila berbagai pihak saling

⁸¹ Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Off Set, 2019), 81.

bersinergi membentuk keadaan yang menurutnya layak untuk dijadikan tempat bekerja. Manajemen bertanggung jawab atas risiko yang terjadi pada perusahaan, dan karyawan juga bertanggung jawab kepada manajemen untuk memberikan benefit yang baik terhadap hasil kerjanya. Didukung dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga memunculkan semangat dan membantu karyawan untuk lebih konsentrasi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya,

Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa dari variabel lingkungan kerja dapat menjadi kondusif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menciptakan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kegiatan yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karyawan pun menjadi betah dan bersemangat menjalankan pekerjaannya, sehingga akan terbentuk kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat. Pihak BNI Cabang Palopo sudah cukup baik dalam memprioritasi karyawannya walaupun masih butuh perbaikan, dan sudah memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang terjadi tiap harinya dengan melakukan briefing sebelum jam kerja beroperasi. Oleh sebab itu butuh kerja sama antara lembaga organisasi dengan para pekerjanya (karyawan) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan hanya bisa memfasilitasi sehingga karyawan harus lebih bijak dalam memanfaatkan fasilitas dan memonitoring yang berkaitan dengan kepentingan organisasi agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

4. Locus Kendali (*Locus of control*), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Palopo

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat di atas, variabel Locus Kendali memiliki t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai t hitung dan nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan 0.444 (≥ 0.444) maka hipotesis diterima. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $3,358 > 0.444$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat di atas, variabel Efikasi Diri memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai t hitung dan nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan 0.444 (≥ 0.444) maka hipotesis diterima. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $3,097 > 0.444$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0)

ditolak dan (H_2) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

.Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat pada Tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sebesar 4.332 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai t hitung dan nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan 0.444 (≥ 0.444) maka hipotesis diterima. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $4.332 > 0.444$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Terdapat pengaruh secara simultan Locus Kendali, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap KinerjaKaryawan.tabe hasil perhitungan uji R^2 tersebut dapat diketahui Locus Kendali(X_1), Efikasi Diri(X_2), Lingkungan Kerja(X_3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753. Artinya, besarnya kemampuan variabel Locus Kendali(X_1), Efikasi Diri(X_2), Lingkungan Kerja(X_3) dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 75,3 % sedangkan 24,7 %

dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hal yang sama dalam penelitian yang di lakukan oleh Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathibahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸² Sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai, bahwa Hasil Seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan variabel *locus of control* terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan tidak memiliki efek mediasi, dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan memiliki hubungan mediasi parsial.⁸³.

Kesimpulan dari pendapat para ahli yang dikemukakan sebelumnya, bahwa dari ketiga variabel independen (*locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana *locus of control* merubah karakter karyawan menjadi lebih terkendali dan bijaksana dalam mengambil keputusan serta langkah yang tepat dari setiap trouble yang terjadi pada pekerjaannya. Selanjutnya melalui *self efficacy* karyawan lebih termotivasi dan dapat berpikir inisiatif untuk mencapai target perusahaan yang telah dibebankan kepadanya bahwa hal tersebut dijadikan sebuah tantangan tersendiri. Didukung dengan lingkungan

⁸² Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8>.

⁸³ Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai, Pengaruh *Locus Of Control* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang, *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Volume 7 No 1, Juni 2021; 5, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2539>

kerja yang kondusif akan mempermudah karyawan dalam menumbuhkan semangat bekerjanya dan lebih fokus terhadap apa yang dikerjakan untuk perusahaan. Dari sinilah manajemen dikatakan saling bersinergi dengan karyawan sehingga menjadi sumber kekuatan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (*locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja) dimana menunjukkan hasil yang signifikan secara simultan hal ini boleh menjadi bahan pertimbangan terhadap masing-masing karyawan untuk lebih memahami teori yang ada pada penelitian ini. Berawal dari *locus of control* yang akan membentuk karakter karyawan yang tidak mudah menyerah dengan setiap permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan, kemudian dari *self efficacy* akan menciptakan karyawan yang lebih inovatif dari rasa percaya dirinya atas kemampuan dan kreativitas yang dimiliki, serta lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan memberikan rasa semangat kepada karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh *Locus of control* (Locus Kendali), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada Variabel Locus Kendali memiliki t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 > 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H1) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil Hasil penelitian variabel Efikasi Diri memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 > 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H2) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sebesar 4.332 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 $> 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H1) diterima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai Signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut berarti H0 ditolak dan H4 diterima, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$ Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Terdapat pengaruh secara simultan Locus Kendali, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. tabe hasil perhitungan uji R² tersebut dapat diketahui Locus Kendali (X1), Efikasi Diri (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753. Artinya, besarnya kemampuan variabel Locus Kendali (X1), Efikasi Diri (X2), Lingkungan Kerja (X3) dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 75.3 % sedangkan 24,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

Untuk pengembangan lebih lanjut maka penulis memberikan saran yang sangat bermanfaat dan dapat membantu dalam *Locus of control* (Locus Kendali), Efikasi Diri (*Self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BNI Cabang Palopo, Yaitu :

1. Bagi Perusahaan Ada baiknya jika pihak BNI Cabang Palopo lebih banyak memberikan edukasi mengenai teori dari penelitian ini. Karena karakteristik individu yang terbentuk dari teori *locus of control* (lokus kendali) dan *self efficacy* (efikasi diri) akan menjadi prediktor kematangan kinerja karyawan. Kemudian dari lingkungan kerja tetap dipertahankan dimana sebelum jam kantor dibuka selalu mengadakan briefing, dari sinilah bisa memastikan seperti apa lingkungan kerja yang tercipta di BNI Syariah. Sehingga melalui upaya tersebut akan terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Dan akan lebih baik mempunyai karyawan yang berfikir terdepan dan modern sesuai visi-misinya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk periset selanjutnya agar meneliti variabel yang sama lebih mendasar atau baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian.

- The Law of Qiṣāṣ. *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum*, 55(2), 335.
<https://doi.org/10.14421/ajish.v55i2.1011>
- Pirol, A., & Aswan, A. (2021). Niqab in Indonesia: Identity and Nationalism of the Female Students in Palopo. *Religious: Jurnal Studi Agama-Agama Dan Lintas Budaya*, 5(2), 123–134.
<https://doi.org/10.15575/rjsalb.v5i2.10097>
- Raupu, S., Maharani, D., Mahmud, H., & Alauddin, A. (2021). Democratic Leadership and Its Impact on Teacher Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1556–1570.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>
- Rifuddin, B., Rismayanti, R., Mas, N. A., & ... (2022). Analyzing The Impact of Productive Zakat Utilization on The Mustahiq Economic Independence in Malaysia and Indonesia. *Ikonomika*, 7(1), 75–96. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/13501>
- Yusmat, M. A., Bakri, A. N., & ... (2023). Optimization The Role of Sharia Bank in National Economic Recovery Through Results-Based Micro-Finance. ... : *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 8(1), 53–78. <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/15932>
- Aldy Pambudi Wicaksono. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Tadika, 2018)
- Anizzibda Chahya Khildani, dengan judul penelitian “Pengaruh Efikasi Diri dan Locus kendali terhadap kinerja keryawan melalui *learning agility*,” *Jurnal Manajemen dan Keuangan*”. Vol 10, No 2 (2022)
- Anizzibda Chahya Khildani, dengan judul penelitian “Pengaruh Efikasi diri dan Locus kendali terhadap kinerja keryawan melalui *learning agility*,” *Jurnal Manajemen dan Keuangan*”. Vol 10, No 2 (2022)
- Arikunto, “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Edisi)*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)
- Arsyad, Lincoln, *Ekonomi Pembangunan*. Edisi 4. (Yogyakarta: Titanium, 2018)
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. “E-Jurnal Manajemen”. Vol.8, No.1, 2019
- Asmadi Alsa. *Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam Psikologi*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2018)
- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, Vol.5. No.3, 2019
- Bafadhal, Aniesa Samira, *Perencanaan Bisnis*. (Malang: UB Press, 2018)
- BNI, *Laporan keuangan kuartal pertama 2022*, (Jakarta : BNI, 2021)
- Budianto, A. A. T., & Katini, ., Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 03 No. 04.2020
- Busro, M, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020)
- Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility; Dari Voluntary Menjadi*

Mandatory, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018)

Chamariyah. Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim



Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*. Vol 09 No. 01. 2019

Djiwandono, Sri Esti, *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta : PT Gramedia, 2018)

Erdawati. Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3 No. 1, 2019

Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. "*Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*". Vol 02 No. 02. 2019

Fanani, Iqbal., Djati, S. Pantja Djati., dan Silvanita, Ktut, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI), "*Fundamental Management Journal ISSN:2540-9220 (online)*", Volume:1 (S) No Part 3 (EUKI), 2018

Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,. (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)

Fregrace Meissy Purnawijaya. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, *AGORA* v.7,no.1 (2019).

Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Off Set, 2019)

Handayani, et al, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 11 No. 01. 2020

Hasiani, Freshka, Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelalawan. "*Jurnal Manajemen SDM*", Vol, 1. No.2, 2018

Herman Widyananda, *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah untuk Penegakan Good Governance di Indonesia*. (Jakarta: BPK-RI, 2018)

Indra, Jumlah Karyawan BNI Menurun di tahun 2022, di publikasi tanggal 23 Mei 2022, www.keuangan.kontan.co.id

Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi," Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen*", Vol. 8, No. 1, 2019

Kamaluddin, Apraty, *Administrasi Bisnis*. (Makasar: CV. Sah Media, 2018)

- Marzully Nur dan Denies Priantinah, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility. " *Jurnal Nominal*", Vol I, No I, 2019
- Melisa Nata, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing. Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate. *Jurnal EMBA v.10 no.1* (2022)
- Mudrajad Kuncoro, Ph.D, *Metode Riset untuk Bisnis & ekonomi (Bagaimana meneliti & menulis tesis)*, (Jakarta: Erlangga, 2018)
- Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, Edisi 3, (Jakarta, Salemba Empat, 2018)
- Nur Azmi Akmalia, pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor 2020. *Jurnal Perbangkan syariaah*, Vol,1, No.1, 2020
- Phare, *Locus of control in oersionaity*, (New Jersey : General. 2018)
- Putri Intan Suci Pulungan, *Harif Amali Rivai*, Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang," *Jurnal Manajemen Ekonomi*", Volume 7 No 1, Juni 2021\
- R.E. Freeman, *Strategic Management: A Stakeholders Approach*, (Boston: Fitman, 2018)
- Rahayuningsih, Sri dan Askar Yuniato. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. Vol.7No.1, 2019: 39–52.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks v.4 no.1* (2019)
- Schermerhorn,J, *Organizational Behaviour*. (Hoboken : John Wiley and. Sons, 2018)
- Siti Bunga Fatimah, Achsania Hendratmi, Digitalisasi Pada Bank Mandiri Syariah Di Tengah Persaingan Dan Perubahan Teknologi, " *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* ", Vol. 7 No. 4 April 2020
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2018)
- Sofian Siregar, " *statistic parametric untuk untuk penelitian kuantitatif* ", (Jakarta :

Bumi Aksara, 2018)

Sugiarto, Dergibson S, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2018)

Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2018)

Suharsimi Aarikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,” (Bandung: Rineka Cipta, 2020)

Syahrum, Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka, 2019)

Syatriadin. Locus of control: Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya Dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. “*Jurnal Pendidikan Dasar*”, 1(1), 2018

Tho'in, Muhammad. Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). “*Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*”. Vol. 02 No. 03, 2018

Totok Mardikanto, *CSR (Corporate Social Responsibility) (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan)*, (Alfabeta, Bandung, 2018)

wan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali),”*E-Jurnal Manajemen*”, Vol. 8, No. 1, 2019

Wijaya, H., & Susanty, E, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin), *Jurnal Ecoment Global*. Vol 02 No. 01. 2018

Winarno, H, *Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya Dasar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)

Yunus Handoko, “Implementasi Social and Environmental Disclosure dalam Perspektif Teoritis, ” *Jurnal JIBEKA*”, Vol.8 No.2, 2018

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 2 Kuesioner penelitian

PERNYATAAN KUESIONER

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* (LOCUS KENDALI) *SELF EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BNI CABANG MALILI

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data kepegawaian terakhir terlebih dahulu dengan cara memberi tanda centrang (√) pada pilihan jawaban. Seluruh data responden diperlakukan secara rahasia dan hanya diakses oleh peneliti.

A. Data Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jabatan : L P

Pendidikan :

Lama Bekerja :

B. PERNYATAAN

Variabel *Locus of control* (Locus Kendali) (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	<i>Locus of control eksternal</i>					
1	Saya sangat optimis dalam bekerja meskipun dalam tekanan atasan					
2	Saat mengalami kesulitan saya harus mencari tau dahulu secara mandiri baru meminta bantuan karyawan lain.					
3	Saya lebih sering mengeluh saat tidak mampu menangani kebutuhan nasabah.					
4	Saya yakin bahwa keberhasilannya berdasarkan bagaimana membina hubungan yang baik dengan orang dalam					

5	Saat melakukan pekerjaan saya lebih bergantung dengan bantuan karyawan lain daripada menyelesaikan sendiri.					
6	Ketika saya terlihat bingung dalam menjalankan prosedur yang ada karyawan lain mampu untuk membimbing saya.					
7	Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan					
8	Saat terjadi kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternatif jalan keluar.					
9	Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja					
<i>Locus of control internal</i>						
11	Saya kurang inisiatif untuk menerima resiko bekerja karena saya bekerja dengan sistematis					
12	Saya mampu mengelolah masalah yang ada karena kegigihan saya untuk menyelesaikan masalah					
13	Saya terkadang Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena saya sangat sangat sensitif					
14	Saya sangat menggantung harapan saya kepada tim kerja saya					
15	Saya cenderung tidak pernah mau mencari informasi terkait pekerjaan saya karena ribet					
16	Saya Mempunyai harapan dalam menyelesaikan tugas karena saya mengusai tugas saya.					

Variabel *Self efficacy* (Efikasi Diri) (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	<i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan)					
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
2	Dalam bekerja tingkat kesulitan merupakan hal menantang yang saya nikmati.					
3	Saya berusaha untuk mengandalkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)					
5	Saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja					
6	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai target perusahaan.					
7	Saya selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.					
	<i>Strenght</i> (kemantapan keyakinan)					
8	Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan					
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
10	Jika saya bersalah maka saya siap di berikan sangsi disiplin kerja					

Variabel *Lingkungan Kerja* (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan kerja fisik					

1	Fasilitas perlengkapan kerja yang disediakan kantor ini dalam kondisi baik dan layak digunakan.					
2	Suhu di ruangan kerja cukup ideal untuk menunjang aktivitas.					
3	Tata ruang kerja saya yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak merasa sesak dan padat.					
4	Tingkat kebisingan jauh dari ruangan saya bekerja.					
5	Menurut saya luas ruang kerja sangat cukup dan dapat menciptakan suasana yang nyaman					
Lingkungan kerja nonfisik						
6	Pimpinan atau manager memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.					
7	Hubungan komunikasi saya dengan karyawan lain sangat baik.					
8	Dengan fasilitas yang tersedia pekerjaan selalu cepat dan tepat sesuai target					
9	Fasilitas yang di sediakan bank tertata dengan baik dan benar					
10	Ruang perjaan sangat luas sehingga fasilitas kantor bisa di tambah					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Hasil kerja					
1	Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan.					
2	Saya mampu menyelesaikan setiap					

	pekerjaan dengan benar					
3	Saya fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
4	Saya selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan.					
Perilaku kerja						
5	Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi perusahaan.					
6	Hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan Perusahaan					
7	Karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak Karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan					
Sifat pribadi						
8	Saya selalu hadir tepat waktu.					
9	Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi					
10	Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut					

Terimakasih atas kesempatan bapak/ibu dalam mengisi dan merespon kuesioner ini sebagai pendukung dalam penelitian yang saya lakukan,

B. ReabilitasInstrument

1. X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.743	16

2. X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.565	10

3. X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.654	10

4. Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.973	.536	10

R Tabel

Uji Validitas dan Reabilitas Instrument
DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 3 Master Tabel

Master Tabel

PENGARUH LOCUS KENDALI (*LOCUS OF CONTROL*) EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BNI CABANG PALOPO

No	Timestamp	Nama	Usia	Lama bekerja	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status Karyawan	Status Pernikahan
1	5/11/2023 12.08.47	Rista Siatta	27	6	Asst Admin Kredit	Perempuan	S1	Tetap	Nikah
2	5/11/2023 12.12.43	Nanda Puspitasari	25	3	Karyawan swasta	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
3	5/11/2023 12.38.02	M.RIZAL RAUF	32	4	SATPAM	Laki-laki	SMA	Kontrak	Nikah
4	5/11/2023 13.01.52	Dandi Rante	24	5	Admin	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah
5	5/11/2023 13.15.37	Muh Alamsyah	26	3	Cleaning service	Laki-laki	SMA	Kontrak	Belum Nikah
6	5/11/2023 13.16.55	Anistasia	33	3	Penyelia Pemasaran	Perempuan	S1	Tetap	Belum Nikah
7	5/11/2023 13.24.15	Salim khan	24	4	BO	Laki-laki	S1	Tetap	Nikah
8	5/11/2023 14.14.07	Yenesia W. Senobaan	30	2	Sales	Perempuan	S1	Kontrak	Nikah
9	5/11/2023 19.11.53	Indah fitriani	28	6	Assisten kredit standar	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
10	5/11/2023 19.34.19	AULIA	24	6	Admin	Perempuan	S1	Tetap	Belum Nikah
11	5/12/2023 17.18.40	Andi Bakhtiar	45	7	Pemimpin Outlet	Laki-laki	S1	Tetap	Nikah
12	5/13/2023 9.33.17	Harry Inka Pratama	23	7	Pegawai	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah

13	5/13/2023 9.35.29	Nurhalisa Munawarah	24	5	Teller	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
14	5/13/2023 9.40.22	RENALDO	23	6	Bina Bni	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah
15	5/13/2023 9.40.26	Rahman	25	6	Pegawai BUMN	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah
16	5/13/2023 11.34.52	Gein Annisa Yasin	23	5	Teller	Perempuan	SMA	Kontrak	Belum Nikah
17	5/13/2023 13.40.17	Icha Paras Ayu	23	7	Bina	Perempuan	DIII	Kontrak	Belum Nikah
18	5/13/2023 14.21.20	Elvi Rahayu	23	3	Teller	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
19	5/13/2023 14.39.38	Aghil Anugrah	25	3	Teller	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah
20	5/15/2023 6.41.35	Lorensa kabubu	26	6	Customer service	Perempuan	S1	Tetap	Nikah
21	5/17/2023 6.43.43	Rahman aziz	26	6	Costumer service	Laki-laki	S1	Tetap	Nikah
22	5/17/2023 7.06.29	Naila shahira	26	5	Asisten kredit standar	Perempuan	S1	Tetap	Belum Nikah
23	5/17/2023 7.16.39	Muhammad akbar	26	6	ADC	Laki-laki	S1	Tetap	Belum Nikah
24	5/17/2023 7.35.43	Fitriza	27	6	Supervisor	Laki-laki	S1	Tetap	Nikah
25	5/17/2023 7.40.45	Miftahul Jannah	27	6	Asisten Administrasi Kredit	Perempuan	S1	Tetap	Nikah
26	5/17/2023 7.43.14	Irianto rusli	29	6	Pimpinan bidang layanan	Laki-laki	S1	Tetap	Belum Nikah
27	5/17/2023 7.44.48	Abdul rahman	25	6	Teller	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah
28	5/17/2023 7.47.36	Nila Fadilah M	26	6	Customer service	Perempuan	S1	Tetap	Belum Nikah
29	5/17/2023	Kartika	30	6	Pimpinan bidang	Perempuan	S1	Tetap	Nikah

	7.50.29				pemasaran				
30	5/17/2023 7.57.34	Dian Atira K	24	6	Bina BNI	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
31	5/17/2023 7.57.46	Jumria Akhmad	35	7	AMGR	Perempuan	S1	Tetap	Nikah
32	5/17/2023 8.04.44	Andi Irma	29	6	Asisten	Perempuan	DIII	Tetap	Nikah
33	5/17/2023 8.05.04	Iga Alfianita	28	7	Costumer Servis	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
34	5/17/2023 8.06.47	Febby Ananda Pratiwi	25	8	Customer Service	Perempuan	S1	Tetap	Belum Nikah
35	5/17/2023 8.18.01	Arinisa Gita Ariany	29	8	Asisten Administrasi Kliring	Perempuan	S1	Tetap	Nikah
36	5/17/2023 9.59.27	Widia Bidu	25	6	BAS	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
37	5/17/2023 10.57.14	Hawwin Riskillah S.	23	6	Bancas	Laki-laki	S1	Kontrak	Belum Nikah
38	5/17/2023 18.44.21	Melisa	30	3	CS	Perempuan	S1	Tetap	Belum Nikah
39	5/17/2023 8.05.04	Wandhi	28	3	Bancas	Laki-laki	SMA	Kontrak	Belum Nikah
40	5/17/2023 8.06.47	Miftahul jannah	26	3	Costumer Servis	Perempuan	S1	Kontrak	Nikah
41	5/17/2023 8.18.01	Ismail	35	3	SATPAM	Laki-laki	SMA	Kontrak	Nikah
42	5/17/2023 9.59.27	Marlina	36	3	Assisten kredit standar	Perempuan	SMA	Tetap	Nikah
43	5/17/2023 10.57.14	Nanda Rauf	27	3	Teller	Perempuan	SMA	Kontrak	Belum Nikah
44	5/17/2023 18.44.21	Ratu Bulqis	29	6	Teller	Perempuan	S1	Kontrak	Belum Nikah
45	5/17/2023 8.05.04	Rita	31	6	Asisten	Laki-laki	DIII	Tetap	Nikah

46	5/17/2023 8.06.47	Fadly	32	6	Bina	Laki-laki	SMA	Kontrak	Nikah
----	----------------------	-------	----	---	------	-----------	-----	---------	-------



A. Transkrip hasil Kuisisioner

1. X1

X1																	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TX
1	4	2	1	1	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	3	42	
2	3	2	5	4	4	4	5	5	2	5	2	1	1	5	3	53	
3	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	2	5	2	2	4	55	
4	5	3	5	5	4	4	4	4	1	4	2	1	1	4	3	54	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	72	
4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	58	
2	4	1	4	4	3	4	4	5	2	4	1	2	1	4	3	48	
5	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	5	56	
3	1	2	4	5	5	5	5	5	2	4	2	3	2	4	3	55	
4	5	2	5	5	5	4	5	4	2	4	1	3	1	1	3	54	
5	5	2	1	5	1	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	60	
1	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	64	
4	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	2	5	3	62	
1	4	2	4	4	1	4	5	5	5	5	2	2	2	4	3	53	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	77	
1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	25	
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	68	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	61	
2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	4	1	2	1	2	2	37	
4	2	4	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	4	2	50	
2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	43	
2	3	2	5	4	5	3	1	3	5	4	1	3	1	2	3	47	
2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	5	62	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	68	
2	3	2	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	2	2	3	52	
5	2	5	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	50	
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	72	
3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	1	3	2	3	3	51	
4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	1	4	3	55	
3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	39	
4	5	2	4	5	1	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	60	
1	4	2	5	5	5	1	5	1	4	5	4	3	1	5	4	55	
3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	54	
4	3	2	5	5	5	5	4	5	1	5	1	3	1	5	5	59	
4	4	1	4	4	1	5	5	4	2	4	4	2	4	5	3	56	
3	5	1	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	58	
4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	1	4	4	59	
2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47	
4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	2	55	
3	5	3	2	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	54	

5	5	1	4	5	3	5	5	5	2	5	1	3	1	5	3	58
5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	4	67
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	2	57
3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	56
5	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	1	3	1	5	3	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	76
15 7	17 3	12 7	17 7	20 2	16 3	18 4	18 5	18 4	14 2	20 3	11 4	14 0	92	17 6	15 6	257 5

2. X1

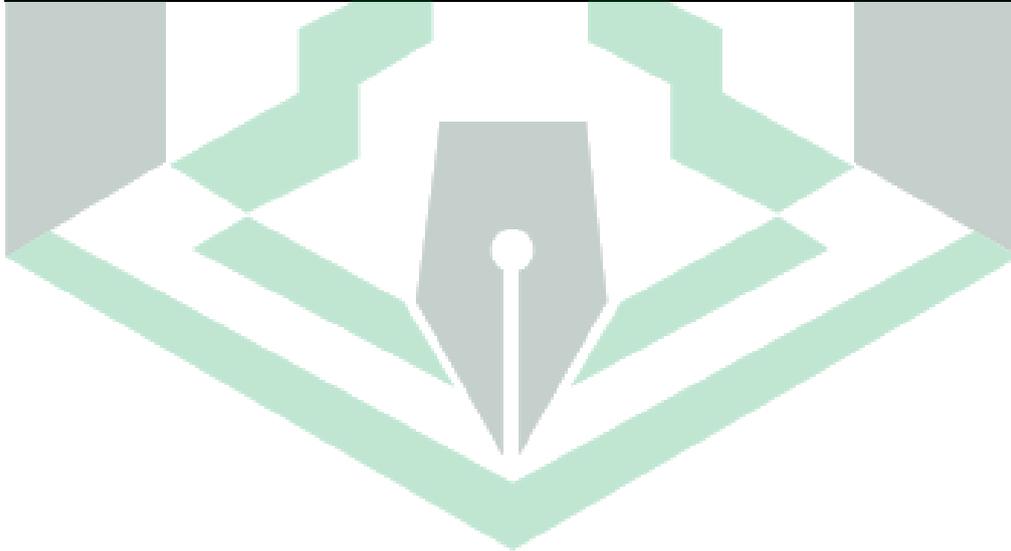
X2										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TX2
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	1	5	1	4	4	5	4	1	33
4	4	4	4	2	4	2	4	4	1	33
4	5	5	5	5	2	5	5	3	1	40
5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	42
3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	20
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37
4	4	1	4	1	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	39
5	5	4	1	4	1	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	45
5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	44
5	4	4	5	4	5	1	1	5	5	39
4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	35
4	4	5	5	4	5	2	1	4	5	39
4	5	5	5	4	2	2	5	3	5	40
5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	45
3	1	3	3	1	1	2	3	1	1	19
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	36
2	4	1	4	4	4	4	5	4	4	36
2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	37
5	1	1	1	4	1	2	1	5	5	26
2	5	1	5	1	5	1	1	5	5	31
2	2	1	5	1	2	2	5	4	4	28
5	4	1	5	1	5	2	1	5	5	34
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	34
4	4	1	5	5	5	1	1	4	5	35
4	1	1	4	1	5	4	5	4	4	33
2	1	4	4	1	4	2	4	4	4	30
2	1	1	1	1	1	5	1	5	5	23
2	1	4	4	1	5	2	1	4	4	28
4	1	1	4	2	4	2	4	4	4	30
2	4	1	1	1	1	5	1	5	5	26
2	1	5	5	2	5	2	1	5	2	30
5	2	1	2	4	4	2	5	4	2	31
2	1	1	2	2	4	2	1	4	4	23
5	5	1	2	2	2	5	2	4	2	30

2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	21
5	2	2	4	5	2	1	2	5	2	30
4	1	2	2	5	4	4	2	4	2	30
1	2	2	2	5	5	4	2	5	2	30
1	1	3	2	5	2	4	4	4	3	29
2	5	2	2	5	5	4	2	5	2	34
1	1	3	2	5	5	2	2	4	2	27
1	1	5	5	5	3	2	5	5	2	34
1	5	5	2	4	2	4	4	4	4	35
154	137	135	165	134	153	140	152	190	157	1517

3. X3

X3										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TX3
4	1	4	4	4	1	4	5	5	5	37
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	44
3	3	3	1	1	3	4	3	3	3	27
4	4	4	4	1	3	4	5	4	4	37
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
5	5	5	3	4	1	4	5	5	5	42
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	43
4	4	4	1	4	1	4	2	4	4	32
4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	43
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	44
3	3	3	1	1	3	4	3	3	3	27
4	4	4	4	1	3	4	5	4	4	37
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
5	5	5	3	4	1	4	5	5	5	42
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	43
4	4	4	1	4	1	4	2	4	4	32
4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	43
5	4	1	4	5	4	4	2	5	5	39
5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	43
5	5	1	4	5	5	2	5	4	4	40
5	4	1	4	5	4	4	2	5	5	39
5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	43

5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	34
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	33
4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	41
4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	39
5	2	2	5	2	3	5	5	5	5	39
3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	30
5	5	5	3	1	4	4	4	4	1	36
5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	41
5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	1	4	2	4	3	2	32
5	5	5	3	3	4	5	4	4	2	40
5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	39
5	3	5	3	4	4	4	4	5	1	38
4	4	2	1	1	2	4	4	4	2	28
206	184	194	159	173	165	182	181	199	182	1825



Lampiran 4 Hasil Olah data SPSS 25

HASIL OUTPUT SPSS

A. Uji Karakteristik Responden

Statistics

		Umur	Lama Bekerja	Pendidikan	Status Karyawan	Status Pernikahan	Jenis Kelamin
N	Valid	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	17	37,0	37,0	37,0
	26-30 tahun	21	45,7	45,7	82,6
	31-35 tahun	6	13,0	13,0	95,7
	> 35 tahun	2	4,3	4,3	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	18	39,1	39,1	39,1
	> 5 tahun	28	60,9	60,9	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	17,4	17,4	17,4
	DIII	3	6,5	6,5	23,9
	S1	35	76,1	76,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kontrak	25	54,3	54,3	54,3
	Tetap	21	45,7	45,7	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nikah	18	39,1	39,1	39,1
	Belum Nikah	28	60,9	60,9	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	41,3	41,3	41,3
	Perempuan	27	58,7	58,7	100,0
Total		46	100,0	100,0	

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,79144365
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,092
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,123 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja , Locus of control (Locus Kendali), Self efficacy (Efikasi Diri) ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,321 ^a	,103	,039	4,960

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Locus of control (Locus Kendali), Self efficacy (Efikasi Diri)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,002	3	39,667	1,613	,201 ^b
	Residual	1033,107	42	24,598		
	Total	1152,109	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Locus of control (Locus Kendali), Self efficacy (Efikasi Diri)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,750	6,746		4,410	,000		
	Locus of control (Locus Kendali)	,339	,076	,077	,515	,609	,964	1,037
	Self efficacy (Efikasi Diri)	,346	,178	-,053	-,259	,797	,521	1,921
	Lingkungan Kerja	,344	,194	,357	1,773	,084	,525	1,905

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Locus of control (Locus Kendali)	Self efficacy (Efikasi Diri)	Lingkungan Kerja
1	1	3,960	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,025	12,676	,00	,79	,08	,05
	3	,009	20,506	,84	,20	,29	,00
	4	,005	26,966	,15	,01	,63	,95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

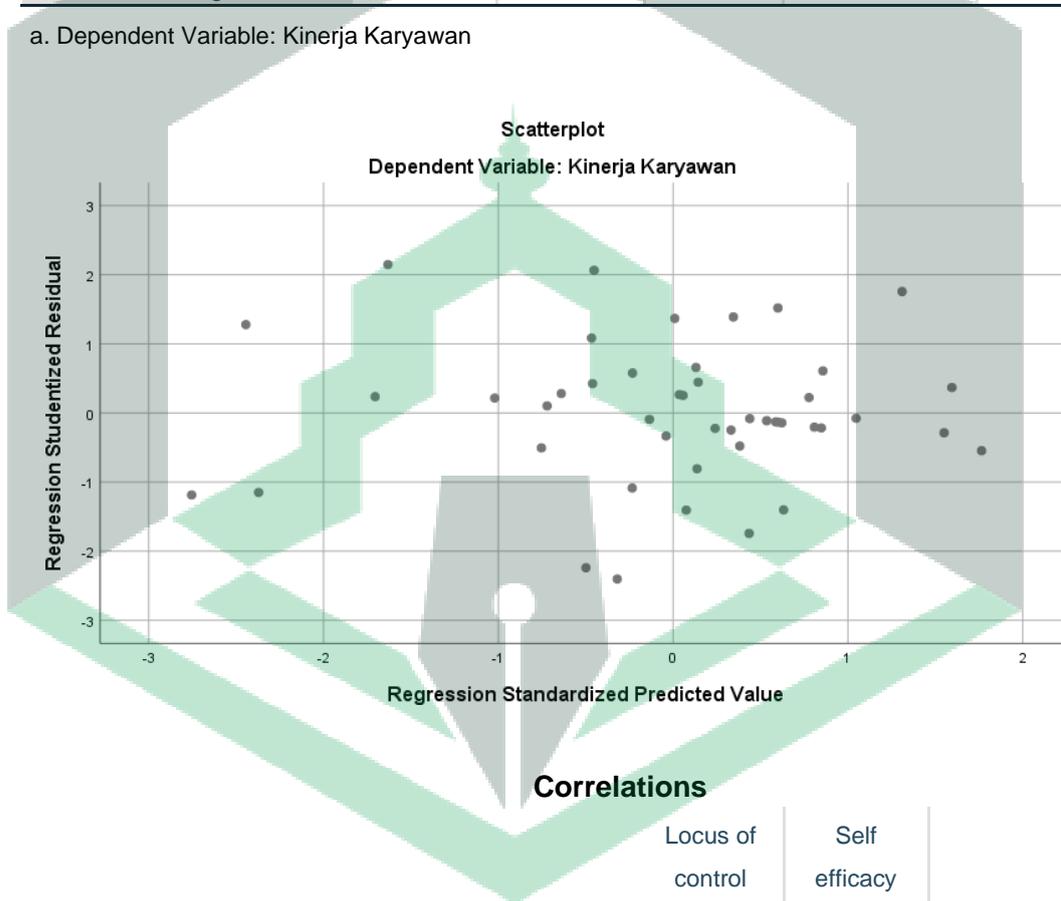
3. Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,19	42,54	39,67	1,626	46
Std. Predicted Value	-2,754	1,764	,000	1,000	46

Standard Error of Predicted Value	,768	2,721	1,380	,491	46
Adjusted Predicted Value	33,42	42,89	39,67	1,744	46
Residual	-11,154	10,061	,000	4,791	46
Std. Residual	-2,249	2,029	,000	,966	46
Stud. Residual	-2,404	2,147	,000	1,016	46
Deleted Residual	-12,740	11,360	,003	5,322	46
Stud. Deleted Residual	-2,557	2,248	-,001	1,046	46
Mahal. Distance	,102	12,567	2,935	3,069	46
Cook's Distance	,000	,205	,029	,051	46
Centered Leverage Value	,002	,279	,065	,068	46

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Correlations

			Locus of control (Locus Kendali)	Self efficacy (Efikasi Diri)	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Locus of control (Locus Kendali)	Correlation Coefficient	1,000	,420**	,225	,077
		Sig. (2-tailed)	.	,004	,133	,611
		N	46	46	46	46

Self efficacy (Efikasi Diri)	Correlation Coefficient	,420**	1,000	,487**	-,052
	Sig. (2-tailed)	,004	.	,001	,734
	N	46	46	46	46
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,225	,487**	1,000	-,009
	Sig. (2-tailed)	,133	,001	.	,954
	N	46	46	46	46
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,077	-,052	-,009	1,000
	Sig. (2-tailed)	,611	,734	,954	.
	N	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Linearitas

Report

Kinerja Karyawan

Locus of control (Locus

Kendali)

	Mean	N	Std. Deviation
25	41,00	1	.
36	50,00	5	,000
37	42,00	1	.
39	40,00	1	.
42	44,00	1	.
43	40,00	1	.
44	71,00	2	,000
47	35,00	2	7,071
50	44,50	2	3,536
51	34,00	1	.
52	40,00	1	.
53	38,00	1	.
54	43,67	3	10,504
55	40,75	4	5,123
56	35,00	2	1,414
58	42,67	3	13,868

59	40,00	2	1,414
60	46,50	2	3,536
61	61,00	3	17,321
62	43,50	2	4,950
64	41,00	1	.
67	32,00	1	.
68	38,50	2	,707
72	43,00	1	.
77	46,00	1	.
Total	44,43	46	10,239

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Locus of control (Locus Kendali)	Between Groups	(Combined)	3329,221	24	138,718	2,099	,000
		Linearity	90,349	1	90,349	1,367	,001
		Deviation from Linearity	3238,872	23	140,821	2,130	,143
	Within Groups		1388,083	21	66,099		
	Total		4717,304	45			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Locus of control (Locus Kendali)	,138	,019	,840	,706

Report

Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
25	30,00	1	.
27	36,00	2	7,071
32	42,50	2	6,364
36	50,00	5	,000
37	39,00	3	3,000
39	41,50	2	10,607
40	37,33	3	3,786

42	39,17	6	1,941
43	42,67	9	4,330
44	53,25	4	20,694
45	41,00	1	.
46	42,00	2	2,828
48	42,00	2	2,828
54	54,00	1	.
58	58,00	1	.
60	71,00	2	,000
Total	44,43	46	10,239

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Self efficacy (Efikasi Diri)	Between Groups	(Combined)	3614,271	16	225,892	5,939	,000
		Linearity	1547,213	1	1547,213	40,678	,000
		Deviation from Linearity	2067,058	15	137,804	3,623	,411
	Within Groups		1103,033	29	38,036		
Total			4717,304	45			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Self efficacy (Efikasi Diri)	,573	,328	,875	,766

Report

Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
25	30,00	1	.
27	36,00	2	7,071
32	42,50	2	6,364
36	50,00	5	,000
37	39,00	3	3,000
39	41,50	2	10,607

40	37,33	3	3,786
42	39,17	6	1,941
43	42,67	9	4,330
44	53,25	4	20,694
45	41,00	1	.
46	42,00	2	2,828
48	42,00	2	2,828
54	54,00	1	.
58	58,00	1	.
60	71,00	2	,000
Total	44,43	46	10,239

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	,534	,285	,797	,636

C. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,750	6,746		4,410	,000		
	Locus of control (Locus Kendali)	,339	,076	,077	,515	,609	,964	1,037
	Self efficacy (Efikasi Diri)	,346	,178	,053	,259	,797	,521	1,921

Lingkungan Kerja	,349	,194	,357	1,773	,084	,525	1,905
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

D. Analisis Regresi Berganda

1. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867	.753	.729	.421

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.685	3	5.562	31.426	.000
	Residual	5.486	31	.177		
	Total	22.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Locus of control (Locus Kendali), Self efficacy (Efikasi Diri)

3. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231
	Locus of control (Locus Kendali)	.353	.105	.357	3.358	.002
	Self efficacy (Efikasi Diri)	.355	.115	.329	3.097	.004
	Lingkungan Kerja	.438	.101	.427	4.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Lampiran 6 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Syifa Fauziah, lahir di Palopo pada tanggal 22 Maret 2000. Penulis merupakan anak Terakhir dari Empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Rahman Aziz dan ibu bernama Sitti Aminah. Adapun riwayat pendidikan penulis, sekolah dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 26 Pattene, sekolah menengah pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2015 di SMPN 1 Palopo, dan sekolah menengah atas (SMA) diselesaikan tahun 2018 di SMAN 01 Palopo, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikannya pada bidang yang ditekuni, yaitu Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

