

Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Job Satisfaction, Locus of Control, and Self-Efficacy: The Effects on Employee Performance

Yudhistira Pradhipta Aryoko¹, Alfato Yusnar Kharismasyah², Iqbal Maulana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Email: yudistirapradhipta@ump.ac.id¹, chipatoyusnar@gmail.com²

Keywords :

Job Satisfaction, Locus of Control, Self-Efficacy, Employee Performance

DOI :

10.30595/jssh.v6i2.14892

Abstract. *This study aims to analyze and explain the effect of job satisfaction, locus of control, and self-efficacy on the performance of PT employees. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk. This research is a quantitative study using a questionnaire of 132 respondents on employees of PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk. The results of the study show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, locus of control has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and insignificant effect on employee performance, and simultaneously job satisfaction, locus of control and self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sejumlah 132 responden pada karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, self-efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kepuasan kerja, locus of control dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Locus of Control, Self Efficacy, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang mengalami pertumbuhan yang cukup pesat di bidang industri otomotifnya. Hal ini dikarenakan semakin tinggi daya beli masyarakat sehingga meningkatkan produsen produk otomotif global untuk menjadikan Indonesia ini sebagai basis produksi dengan mendirikan pabrik otomotif di Indonesia. Dalam hal ini, Indonesia sangat membutuhkan fasilitas penunjang untuk meningkatkan pertumbuhan infrastruktur yang mendukung industri otomotif nasional. Untuk itu peningkatan produktifitas dan percepatan distribusi kendaraan diperlukan terminal yang secara khusus melayani kendaraan, alat berat dan turunannya.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja menurut Sinambela (2019) adalah kualitas dan kuantitas dan pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278), kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi Semakin ketatnya persaingan

sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat diperlukan oleh semua perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh tenaga kinerja individu karyawannya. Menurut Edison (2016) terdapat lima indikator kinerja, yaitu: (1) Fokus pada target; (2) Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas; (3) Pekerjaan selesai tepat waktu; (4) Dilakukan dengan cara yang benar; (5) Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Salah satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja. Menurut Sinambela, (2019), kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Sutrisno (2019: 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator terkait kepuasan kerja menurut Yudha (2018) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Atasan; (3) Teman sekerja; (4) Promosi; (5) Gaji atau upah.

Selain Kepuasan Kerja, *Locus of Control* juga dapat mempengaruhi kinerja. Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966). *Locus of control* ini terbagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan

memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. *Locus of control* menurut Agusniwar, dkk (2017) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab – sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2014) berpendapat bahwa *Locus of Control* adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Indikator *Locus of Control* menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) yaitu: (1) *Locus of Control* internal: (a) Kemampuan; (b) Minat; (c) Usaha; (2) *Locus of Control* eksternal: (a) Nasib; (b) Sosial ekonomi; (c) Pengaruh orang lain.

Selain Kepuasan Kerja dan *Locus of Control*, factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. *Self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana seorang individu mampu memiliki kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. Menurut Priyantono (2017), *Self-efficacy* menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungannya. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), karyawan yang mempunyai rasa *Self-efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi

target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *Self-efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Menurut Sebayang (2017), indikator *Self-efficacy* yaitu: (1) Pengalaman akan kesuksesan: (a) Tugas yang menantang; (b) Pelatihan; (c) Kepemimpinan; (2) Pengalaman individu lain: (a) Kesuksesan rekan kerja; (b) Kesuksesan perusahaan; (3) Persuasi verbal; (a) Hubungan atasan dengan pegawai; (b) Peran pemimpin; (4) Keadaan fisiologis; (a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan; (b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

Penelitian ini adalah pengembangan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ari dan Sriathi, (2019) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mall Bali)”. Pada penelitian ini, peneliti menambah variabel kepuasan sebagai variabel bebas karena dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

- H1:** Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.
H2: *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.

H3: *Self-Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.

H4: Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala – gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan edaran kuesioner. Responden atau sumber data pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk. dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan rumus Slovin dengan kriteria yang meliputi :

1. Hanya karyawan tetap yang menjadi responden.
2. Karyawan tetap yang sudah bekerja \geq 4 tahun yang dijadikan sebagai responden.

Untuk menentukan sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sejumlah 132 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji validitas didapat semua variabel nilai r hitung $>$ r tabel, hasil pengujian tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran kesetabilan dan konsistensi kuisisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan metode Cronbach Alpha $>$ 0,70. (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pernyataan kuisisioner disetiap variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan nilai asymptotic sig menunjukkan nilai sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data unstandardized residual telah terdistribusi normal, karena nilai tersebut $>$ 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mengacu pada nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yang dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas (Ghozali, 2016). Apabila nilai VIF ≤ 10 atau nilai *tolerance* $\geq 0,10$ maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap terdapat masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF ≥ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya tetap maka disebut homoskedastisitas, tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,101	,345		3,194	,002
	X1	,291	,112	,306	2,602	,010
	X2	,402	,115	,342	3,503	,001
	X3	,011	,110	,012	,098	,922

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 1,101 + 0,291 X_1 + 0,402 X_2 + 0,011 X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 1,101 yang menyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja, *Locus of Control*, dan *Self-Efficacy* bernilai nol maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 1,101 satuan.
- β_1 = Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,291 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,291 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel *Locus of Control* menunjukkan nilai positif sebesar 0,402 bahwa setiap kenaikan *Locus*

of Control sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- β_3 = Nilai koefisien regresi variabel *Self-Efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0,011 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan *Self-Efficacy* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,011 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah *Locus of Control*.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja, *Locus of Control*, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui *adjusted R-square*.

Tabel 2. Coefficient of Determination Test Results (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,340	,36657

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,340 atau 34%, hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34%, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy*) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hipotesis diterima jika taraf signifikan < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > 0,05.

Tabel 3. Uji T (Partial T-Test)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,101	,345		3,194	,002
	X1	,291	,112	,306	2,602	,010
	X2	,402	,115	,342	3,503	,001
	X3	,011	,110	,012	,098	,922

a. Dependent Variable: Y

1. Hipotesis Pertama

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung 2,602 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja 0,010 kurang dari 0,05. Dikarenakan t-hitung > t-tabel (2,602 > 1,65685) artinya Ha diterima dan Ho ditolak maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Locus of Control* (X2) diperoleh nilai t-hitung 3,503 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Locus of Control* 0,001 kurang dari 0,05. Dikarenakan t-hitung > t-tabel (3,503 > 1,65685)

artinya Ha diterima dan Ho ditolak maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Self-Efficacy* (X3) diperoleh nilai t-hitung 0,098 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung < t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Self-Efficacy* 0,922 lebih dari 0,05. Dikarenakan t-hitung < t-tabel (0,098 < 1,65685) artinya Ha ditolak dan Ho diterima maka dari itu secara parsial tidak terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan digunakan uji F.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,459	3	3,153	23,464	,000 ^b
	Residual	17,199	128	,134		
	Total	26,658	131			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Dari tabel ANOVA dapat dilihat nilai Fhitung > Ftabel adalah $23,464 > 2,68$ (yang didapat menggunakan rumus $df = (k-1), (n-k)$, $df = (4-1)$, $(132-4)$, $df = (3)$, (128)) dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Analisis tersebut dapat dikatakan Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya **Ha diterima** dan **Ho ditolak**. Maka dari itu secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung 2,602 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja 0,010 kurang dari 0,05. Dikarenakan t-hitung > t-tabel (2,602 > 1,65685) artinya **Ha diterima** dan **Ho ditolak** maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sinambela (2019) memandang kepuasan kerja

sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Berdasarkan definisi yang disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian pekerjaan yang dikerjakannya. Dalam hal ini apabila dikaitkan dengan karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk, atasan perusahaan harus lebih lagi memberi dukungan dan arahan yang jelas kepada para karyawannya agar pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan terus tercapai setiap tahunnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019), Nasution (2019) dan Juniantara (2015).

2. Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Locus of Control* (X2) diperoleh nilai t-hitung 3,503 sedangkan t-tabel sebesar 1,65685 hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Locus of Control* 0,001 kurang dari 0,05.

Dikarenakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (3,503 > 1, 65685) artinya **Ha diterima** dan **Ho ditolak** maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Rotter (1966) dalam Mootalu, dkk (2019) mendefinisikan *Locus of Control* adalah tingkat dimana seseorang individu menerima kejadian – kejadian sebagai bagian dari perilakunya sendiri. Individu yang percaya bahwa mereka dapat memengaruhi *outcome* atau capaian melalui kemampuan, usaha, dan keterampilannya sendiri dikatakan sebagai individu yang berorientasi *internal Locus of Control*. Sementara individu yang percaya bahwa *ouotcomes* atau capaian ditentukan oleh kekuatan yang berada diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, dikatakan sebagai orang yang berorientasi *external Locus of Control*. Berdasarkan definisi yang disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Locus of Control* merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Dalam hal ini apabila dikaitkan dengan karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk, semakin karyawan yakin bahwa segala hal yang dicapainya berasal dari hasil usaha mereka sendiri maka mereka akan terus bisa meningkatkan kinerjanya, karena para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat dan tentu saja itu bagus untuk diri para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Andini (2019), Ary & Sriathi (2019) dan Rosiana (2016).

3. Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Self-Efficacy* (X3) diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ 0,098 sedangkan $t\text{-tabel}$ sebesar 1,65685 hal ini berarti $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$. Nilai signifikansi variabel *Self-Efficacy* 0,922 lebih dari 0, 05. Dikarenakan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (0,098 < 1, 65685) artinya **Ha ditolak** dan **Ho diterima** maka dari itu secara parsial tidak terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Lunenburg (2011) dalam Sebayang (2017) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan definisi yang disebutkan diatas, maka dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini apabila dikaitkan dengan karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk, walaupun karyawan di perusahaan ini sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama akan tetapi sebagian besar karyawan hanya mempunyai jenjang pendidikan sampai SMA/SMK dimana dalam pendidikanya karyawan tersebut hanya dibekali pengetahuan

teknis dan juga karena karyawan yang diteliti merupakan karyawan yang bekerja di bidang operasional dimana mereka bekerja berdasarkan sistem bukan berdasarkan target sehingga dirasa jika karyawan memiliki *Self-Efficacy* yang tinggipun maka tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviwati (2016), Erlita (2018) dan Fadilah (2018).

4. Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $23,464 > 2,68$ (yang didapat menggunakan rumus $df = (k-1), (n-k)$, $df = (4-1)$, $(132-4)$, $df = (3)$, (128) dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Analisis tersebut dapat dikatakan Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya **Ha diterima** dan **Ho ditolak**. Maka dari itu secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Diharapkan PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk dapat memperhatikan *Locus of Control* yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepribadian sehingga karyawan bisa lebih percaya diri dalam bekerja dan bisa percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya ,atau bisa disebut *Self-Efficacy*, dengan memberikan arahan-arahan yang jelas kepada karyawan dengan begitu tentu saja bisa meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan serta meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan seperti mengapresiasi

Kinerja Karyawan dengan menempatkan karyawan pada unit kerja yang dikuasai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. *Self-Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhroji, Didi Wandu dan Yanto Susanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2 (1)
- Agusniwar, Ikhsan, Nasir Azis dan Nurdasila Darsono (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. *Jurnal Magister*

Manajemen Volume 1, No. 1,
September 2017 – 16

Semarang : Badan Penerbit
Universitas Diponegoro.

- Andini, Natasia, Dkk. (2019). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Studi Kasus Di Bpkp Perwakilan Sumatera Utara. *Jurnal Akrab Juara*, 4 (2) (160-172).
- Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)", *Diponegoro Journal of Management*, 6 (3): 1–11
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (1), 6990-7013.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlita, Dina Via dan Jun Surjanti. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange, Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Di Pt. Pg Candi Baru Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 (4)
- Fadilah, Laila Hubbil dan Netty Laura.S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt.Taman Impianjaya Ancol. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6 (1)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.
- Juniantara , I Wayan dan I Gede Riana. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4 (09): 611-628
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mootalu, Julkifli, Adolfina dan Yantje Uhing. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal Emba*, 7 (1)
- Nasution, S. L. A. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. *Jurnal INFORMATIKA*, 7 (1), 23-31.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3)
- Priyantono, Ponco (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Studi Pada Independent Bussines Owner Pt. Amway Indonesia Di Semarang,

- Jawa Tengah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6 (2)
- Rosiana, dkk. (2016). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (Pd Pal) Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4 (2)
- Sebayang, Stevani dan Jafar Sembiring (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Of Management*, 4 (1)
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9 (2), 24-35.