

Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi

Silvia Hendriyani¹, Dikdik Harjadi², Dede Djuniardi³

¹²³Universitas Kuningan, Jawa Barat, Indonesia

Email: silviahendriyani555@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan di Grand Yogya Majalengka dengan Employee Engagement sebagai variabel moderasi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling, dan sampel diambil sebanyak 150 karyawan Grand Yogya Majalengka. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Moderated dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus Of Control dan Self Efficacy secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa Employee Engagement memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara Locus of Control dan kinerja karyawan, serta antara Self Efficacy dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta pentingnya keterlibatan karyawan dalam konteks perusahaan.

Kata kunci: Locus Of Control, Efikasi Diri, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to explore the effect of Locus of Control and Self Efficacy on employee performance at Grand Yogya Majalengka with Employee Engagement as a moderating variable. The sampling method used Proportionate Stratified Random Sampling technique, and a sample of 150 employees of Grand Yogya Majalengka was taken. The data were analysed using Moderated Regression Analysis with the help of SPSS 25 software. The results showed that Locus Of Control and Self Efficacy positively and significantly affect employee performance. In addition, the findings show that Employee Engagement plays an important role in moderating the relationship between Locus of Control and employee performance, as well as between Self Efficacy and employee performance. These findings provide a deeper understanding of the factors that influence employee performance as well as the importance of employee engagement in the company.

Keywords: Locus Of Control, SelfEfficacy, Employee Engagement and Employee Performance.

Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Yahya, 2021). Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk mencapai

How to cite:	Silvia Hendriyani, Dikdik Harjadi, Dede Djuniardi (2024) Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi, (5) 4
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan mencapai misi sebuah perusahaan (Bismart & Suci, 2020).

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan. Salah satu elemen yang krusial dalam sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut, hal ini diungkapkan oleh Mubarok (2020) Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi menurut Sudarmanto (2018) ditandai oleh kinerja karyawannya. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Riza & Mutiarni, 2022);(Indrasari, 2017);(Ade Setiawan, 2022).

Menurut Rudianto (2019) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh dari hasil keseluruhan aktifitas kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek individu. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, diperlukan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan (Octavia & Budiono, 2021).

Pada kenyataan untuk mengelola suatu sumber daya manusia dapat menjadikan suatu asset yang penting bagi perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan mampu untuk dapat mendorong mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien karena sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pada pesaing, sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat.

Menurut (1986) *Self Efficacy* merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu *self-efficacy* adalah salah satu karakter atau sikap karyawan yang sangat dibutuhkan. *Self-efficacy* dibutuhkan agar karyawan mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Salah satu yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. Berdasarkan penelitian Nota (2007) *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Solberg (1995) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi

Faktor lain selain *self-efficacy*, yang menurut Ventura (2015) sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah *locus of control*. *Locus of control* menurut Samuel (2021) adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dalam Jokisch (2022) baik *external locus of control* maupun *internal locus of control* sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Cobb-Clark (2015) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. *Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control external*.

Locus of control internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bisa berhasil. Sementara *locus of control external* memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain (Kesavayuth, Poyago-Theotoky, & Zikos, 2020).

Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi tentunya akan meningkatkan kepercayaan dirinya sehingga mampu meningkatkan kinerja untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan bersama, sama halnya dengan locus of control yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui keyakinan dirinya. *Self-efficacy* dan locus of control merupakan aspek dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana usaha seseorang, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap output kinerja yang ditampilkan saat bekerja.

Kedua hal ini tentunya dipengaruhi persepsi seseorang terkait kebermanfaatan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka dari itu perlunya penanaman dan peningkatan pengetahuan terkait tujuan dan capaian perusahaan sehingga dapat mewujudkan pekerja yang memiliki *self-efficacy* dan *locus of control* yang tinggi guna mendukung kinerja yang baik (Bandura, 2006).

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilaksanakan di Yogya Grand Majalengka, terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Permasalahan yang pertama terkait kinerja karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan yang menunjukkan sikap dan gambaran diri yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, serta mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan.

Selain itu, terdapat permasalahan *self-efficacy* yang terjadi dimana masih adanya golongan karyawan yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari perusahaan, rendahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, dan masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain

dalam menyelesaikan tugasnya dan yang terakhir terdapat permasalahan terkait *locus of control* dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan, alasannya adalah karyawan hanya menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan.

Dengan adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan jika tidak ditangani dengan serius. Menciptakan kondisi yang baik bagi pegawai akan membuat mereka dapat bekerja melebihi kemampuan dan kapasitas yang biasa saja. *Employee engagement* adalah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh pegawai supaya bisa memberikan kinerja terbaik setiap harinya.

Dengan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dengan kesadaran akan bermanfaat untuk semua orang yang ada di dalam organisasi. Memang tidak bisa dipungkiri jika kondisi tempat kerja akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya ini terkait dengan bagaimana pimpinan organisasi menciptakan kondisi dimana pegawai menawarkan potensi dan kapabilitasnya secara lebih. Dalam menciptakan suasana kerja yang bagus itu harus didasarkan dengan mengayomi dan mengenal semua karyawan yang bekerja di perusahaan.

Peneliti menemukan sejumlah perbedaan antara hasil penelitian sebelumnya. Temuan-temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan pengujian ulang terhadap variabel *Locus of Control* dan *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan kinerja pada penelitian ini. Diantaranya pada penelitian terdahulu tidak terdapat Moderasi variabel, dan perbedaan tempat dan subjek penelitian.

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Judul	Penulis (Tahun)	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Employee Relations</i> Dan Unsur Religi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cfbc Medan	Supar Wasesa dan Farid Fathony Ashal (2017)	Berdasarkan penelitian Variabel <i>Locus of Control</i> memberikan Pengaruh positif pada Peningkatan kinerja Karyawan karena karyawan memiliki Pemikiran yang baik Serta semangat yang tinggi dalam melaksanakan kinerjanya.	1) Terdapat variabel <i>Locus of Control</i> 2) Metode penelitian kuantitatif	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i>
2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang	Yusnaena and Salmi Hayati (2018)	Penelitian menunjukkan hasil dari variabel <i>Locus of Control</i> dengan taraf signifikansi $0.043 < 0.05$, berarti bahwa hipotesis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	1) Terdapat variabel <i>Locus of Control</i>	Tidak ada variabel <i>Self Efficacy</i> . Objek penelitian Yogya Grand

Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi

3	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan	Joko Wibowo dan Taofik Hidajat (2020)	Disimpulkan variabel efikasi diri (<i>selfefficacy</i>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan dengan nilai signifikan <0.05	Variabel yang digunakan Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	Tidak ada variabel <i>Locus of Control</i>
---	---	---------------------------------------	---	---	--

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Moderasi (Penelitian Pada Grand Yogya Majalengka).

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain untuk: 1) Mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan Grand Yogya Majalengka. 2) Mengetahui pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan Grand Yogya Majalengka. 3) Mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan Grand Yogya Majalengka dengan *Employee engagement* sebagai variabel moderasi. 4) Mengetahui pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan Grand Yogya Majalengka dengan *Employee engagement* sebagai variabel moderasi.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) *Employee Engagement* dapat memoderasi pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai. 4) *Employee Engagement* dapat memoderasi pengaruh *selfefficacy* terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variable secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana *locus of control*, *self-efficacy*, *employee engagement* dan bagaimana kinerja pegawai di Yogya Grand Majalengka.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:23) Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang telah ditentukan, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh *locus of control*, *self-efficacy*, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Yogya Grand Majalengka. Sumber data asli yang dikumpulkan secara langsung di lapangan atau dilakukan langsung oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan,

metode yang digunakan adalah berupa angket/kuesioner (Suryani dan Hendryadi, 2015: 173). Data primer yang berkaitan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner kepada karyawan Yogya Grand Majalengka.

Data sekunder pada penelitian ini berasal dari data bahan pustaka, data jurnal, data internal karyawan Yogya Grand Majalengka dan bentuk data informasi lainnya berupa dokumen maupun online yang relevan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang telah ditentukan adalah para karyawan di Yogya Grand Majalengka sejumlah 235 orang. Sampel dari penelitian ini adalah para karyawan di Yogya Grand Majalengka.

Teknik simple random sampling, dimana teknik ini dalam pengambilannya dilakukan secara acak dan mencampur unit sampling didalam populasi sehingga memperoleh peluang yang sama (Pradana dan Reventiary, 2016: 4). Teknik tersebut digunakan apabila jumlah populasi tidak terlalu besar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Interview (Wawancara). 2) Kuesioner (Angket)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15823576
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.095
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan output Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test pada Tabel 1, didapat nilai signifikansi sebesar $0,120 > \alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak bersifat orthogonal. Variabel ortogonal mengacu pada variabel independen di mana korelasi antar variabel independen adalah nol. Uji ini bertujuan untuk menentukan adanya kolinearitas antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah model regresi dianggap baik ketika tidak mengandung multikolinieritas. Kriteria untuk ini adalah nilai VIF yang kurang dari 10 dan toleransi yang lebih besar dari 0,10.

Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.865	8.616		4.743	.000		
	<i>Locus_Of_Contr ol</i>	.051	.097	.046	.525	.001	.751	1.332
	<i>Self_efficacy</i>	.161	.055	.235	2.947	.000	.892	1.121
	<i>Employee_Engag ement</i>	.280	.104	.242	2.686	.008	.701	1.426

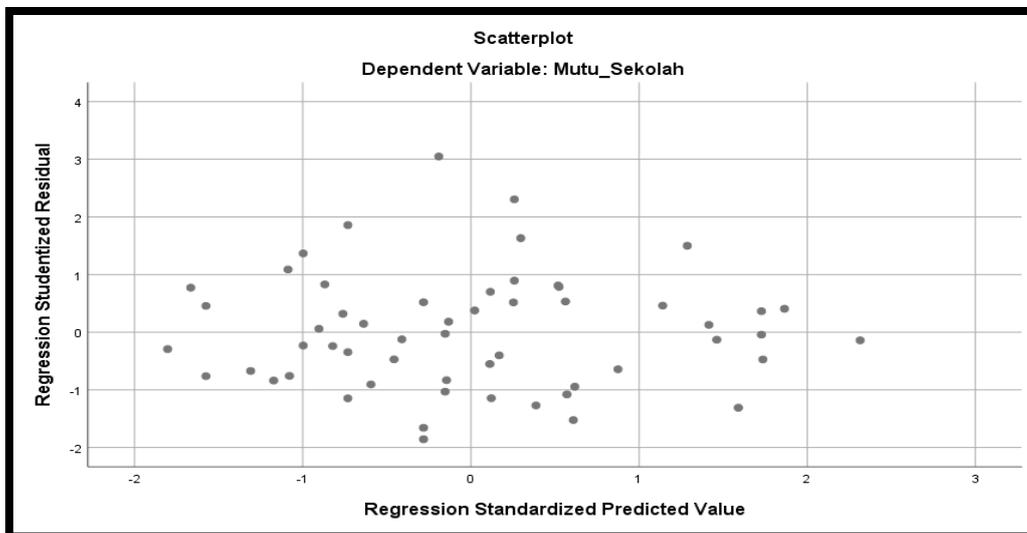
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: data diolah (2024)

Hasil uji multikolinieritas mengindikasikan setiap variabel independen dalam setiap model regresi memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 yaitu variabel *Locus of Control* 1.332 *Self efficacy* 1.121 dan *Employee Engagement* 1.426 dan nilai tolerance semua variabel diatas 0,1. Jadi, tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan dalam varians dari residu antar pengamatan dalam model regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut, titik-titik tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu vertikal (sumbu Y) dan tidak membentuk pola yang jelas atau terlihat acak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi uji persyaratan heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Data

Analisis Regression Moderate Analysis

Hasil Output regresi 1

Dengan nilai signifikansi variabel locus of control sebesar $0.001 < 0.005$, sedangkan dengan nilai signifikansi variabel self efficacy sebesar $0.000 < 0.005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Output Regresi Moderasi

Perhitungan analisis regresi moderasi diatas mempunyai makna sebagai berikut: 1) Diketahui Nilai b_3 (moderasi1) sebesar 0.039 dengan nilai signifikansi variabel interaksi antara locus of control dengan employee engagrment sebesar $0.001 (<0.005)$. Sementara itu, nilai b_4 (Moderasi 2) sebesar 0.014 dengan nilai signifikansi sebesar 0.02 (<0.005). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement mampu memoderasi Locus of Control dan self efficacy terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependennya. Ketika nilai r mendekati satu, itu menunjukkan bahwa variabel independennya menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya (Ghozali, 2006).

Regresi 1

Diketahui nilai R Square sebesar 0.585 maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel locus of control dan self efficacy terhadap kinerja pegawai sebesar 58,5%.

Regresi Moderasi Analisis

Terdapat nilai R square mempunyai nilai 0.699. Maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel *locus of control* dan *selfefficacy* terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel moderasi (*employee engagement*) sebesar 69.9%.

Uji Hipotesis

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari *Locus of control*, *Self Efficacy*, terhadap kinerja pegawai maka dilakukan dengan uji F. Uji hipotesis menggunakan angka F, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,007	4	151,502	9,362	.000 ^b
	Residual	2346,586	145	16,183		
	Total	2952,593	149			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Moderasi2, Locus_Of_Control, Self_efficacy, Moderasi1

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 9.362 diketahui pula bahwa Ftabel dengan $db_2 = n-k-1$ pada level of significance (α) = 0.05 diperoleh F tabel sebesar 2.43. Dengan demikian F hitung $> F$ tabel = $9.362 > 2.43$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa

terdapat pengaruh *Locus of control*, *Self Efficacy* secara bersama-sama dan signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	54,892	8,875		6,185	0,000
	Locus_Of_Control	2,669	0,804	2,403	3,320	0,001
	Self_efficacy	1,188	0,321	1,735	3,702	0,000
	Moderasi1	0,039	0,011	3,672	3,483	0,001
	Moderasi2	0,014	0,004	2,464	3,190	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Hasil uji t dengan menggunakan program aplikasi SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel coefficients Nilai t hitung sebesar 3.320 dan nilai t tabel, sebesar 1.657. Dikarenakan nilai t hitung > t tabel (3.320 > 1.657) dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel coefficients Nilai t hitung sebesar 3.702 dan nilai t tabel, sebesar 1.657. Dikarenakan nilai t hitung > t tabel (3.702 > 1.657) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Pegawai Grand Yogya Majalengka

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa secara parsial, Locus of control mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya oleh Ary dan Sriathi (2019) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa Locus of control memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam variabel Locus of control berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Rahayuningsih (2016), dalam penelitian yang sama, yang dikutip oleh Ary dan Sriathi (2019: 6996), berpendapat bahwa baiknya Locus of control seseorang akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian lain oleh Erdawati (2015), menyimpulkan bahwa Locus of control mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan kontribusi sebesar 95%. *Locus of control* merupakan salah satu aspek dari kepribadian seseorang. Tingkat pengendalian yang baik dari seorang karyawan dalam menangani masalah pekerjaannya dapat dinilai dari kondisi Locus of control, yang mencerminkan kecenderungan umum seseorang

dalam mempersepsikan peristiwa yang dialaminya. Karyawan yang memiliki karakteristik Locus of control internal cenderung percaya bahwa reward dan prestasi kerja yang mereka terima adalah hasil dari usaha keras mereka sendiri. Dengan demikian, mereka lebih fokus pada upaya untuk mengendalikan diri dan mengelola segala peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Namun, karyawan dengan Locus of control eksternal cenderung merasa pasrah dan mengandalkan bantuan dari orang lain atau keberuntungan. Mereka lebih condong untuk menunggu keberuntungan datang tanpa melakukan upaya nyata. Sebagai hasilnya, orientasi mereka dapat mengurangi motivasi dan usaha yang diperlukan untuk menggunakan kemampuan mereka secara optimal. Dalam karakteristik Locus of control, keseimbangan antara kedua dimensi tersebut penting, karena tanpa kedua aspek tersebut, pengaruhnya tidak akan signifikan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hubungan antara Locus of control dan kinerja pegawai memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan karyawan di berbagai lingkungan kerja.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Grand Yogya Majalengka

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Yogya Majalengka secara parsial. Penelitian terdahulu yang relevan ditemukan oleh Hidayat dan Setiawan (2016), menunjukkan bahwa Self Efficacy mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 76,5%.

Penelitian lainnya oleh Farmer (2022), menjelaskan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Self Efficacy dianggap sebagai faktor yang membentuk karakter individu yang membedakan satu sama lain. Hal ini menyebabkan perubahan perilaku individu terkait keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan tugasnya.

Jika perusahaan bertujuan untuk menghasilkan karyawan yang lebih produktif, penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar bersedia mengalokasikan energi dan pikirannya untuk pekerjaan, serta menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya. Dukungan semacam itu dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan, terutama lembaga intermediasi. Dengan adanya motivasi dan dukungan ini, karyawan cenderung meningkatkan kemampuannya secara berkelanjutan sehingga membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy dapat berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai agar mampu mengadopsi pandangan optimis dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan mengembangkan potensi secara maksimal di Grand Yogya Majalengka. Self Efficacy membentuk keyakinan diri yang beragam pada setiap individu dan menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Pembentukan kepribadian yang positif berpotensi meningkatkan produktivitas seorang karyawan serta meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Hal ini karena karakter yang baik dapat menginspirasi karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen,

optimis, dan gigih dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tingginya tingkat Self Efficacy dapat mengubah persepsi karyawan terhadap keyakinan dalam dirinya. Dengan demikian, karyawan akan percaya bahwa setiap tugas yang dihadapi adalah suatu tantangan yang dapat diatasi dan berusaha maksimal sesuai dengan kemampuannya.

Self Efficacy mengacu pada keyakinan individu akan kemampuan mereka untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki tingkat Self Efficacy yang tinggi cenderung memiliki sikap proaktif, optimis, dan percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Mereka lebih mungkin mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, dan mencari solusi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Peran Employee Engagement Dalam Memoderasi Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* dan *Employee engagement* (moderasi 1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat kita maknai bahwa Employee engagement mampu memoderasi pengaruh Locus of control terhadap kinerja pegawai Grand Yogya Majalengka. Dapat memoderasi artinya memiliki suatu pengertian bahwa employee engagement mampu memperkuat pengaruh Locus of control terhadap kinerja pegawai Grand Yogya Majalengka.

Seorang pegawai harus memiliki Locus of control pada dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Keyakinan pada diri sendiri dalam mengendalikan diri terhadap segala peristiwa yang terjadi pada dirinya baik dari dalam dirinya sendiri ataupun pengaruh dari luar, akan membuat pegawai tersebut mampu mengarahkan tindakannya dalam berperilaku pada saat bekerja. Selain itu, penting bagi setiap pegawai memiliki rasa keterikatan terhadap tempat dimana diirinya bekerja.

Employee engagement merujuk pada tingkat keterlibatan karyawan yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, bertanggung jawab tidak hanya terhadap tugas-tugasnya, tetapi juga memprioritaskan pekerjaan tersebut dan bekerja dengan tekun. Temuan ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya Akbar (2020) ; Fatikhin (2017) adanya dampak positif dan signifikan antara tingkat keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mempelajari keterkaitan antara Locus of control dan kinerja karyawan, seperti kajian yang dilakukan oleh Massie (2018); Handayani (2022) menegaskan bahwa kinerja individu cenderung meningkat ketika karyawan memiliki kontrol diri yang kuat.

Peran Employee Engagement dalam memoderasi pengaruh Locus of Control terhadap kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam memahami dinamika motivasi dan kinerja di lingkungan kerja. Employee Engagement merujuk pada tingkat keterlibatan dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Employee Engagement bertindak sebagai moderator yang mempengaruhi sejauh mana pengaruh Locus of Control individu terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat

Engagement yang tinggi mungkin cenderung lebih proaktif, berinisiatif, dan berorientasi pada hasil, terlepas dari tingkat Locus of Control yang dimiliki.

Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung mampu mengatasi kendala internal atau eksternal yang mungkin terkait dengan Locus of Control yang ada sehingga tetap menjaga kinerja mereka tetap tinggi. Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana Employee Engagement mempengaruhi hubungan antara Locus of Control dan kinerja dapat membantu organisasi untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan potensi individu.

Peran Employee engagement Dalam Memoderasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, Self Efficacy dan Employee engagement (moderasi 2) mempengaruhi positif kinerja pegawai. Hal ini dapat kita maknai bahwa Employee engagement mampu memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai Grand Yogya Majalengka. Dapat memoderasi artinya memiliki suatu pengertian bahwa employee engagement mampu memperkuat pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai Grand Yogya Majalengka.

Keterlibatan karyawan merupakan aspek penting dalam memastikan kesuksesan sebuah perusahaan serta mampu memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Ketika karyawan terlibat secara aktif dalam berbagai aspek pekerjaan dan budaya organisasi, hal itu tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, memastikan keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi suatu prioritas bagi perusahaan yang ingin meraih kesuksesan jangka panjang di pasar yang kompetitif.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Sudirwan (2022) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian Sudirwan (2022) menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dapat mendorong kesuksesan Perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat Self Efficacy yang tinggi menunjukkan keyakinan pada kemampuan dan kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas. Self Efficacy juga mempengaruhi cara seseorang bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi berasal dari keyakinan akan kemampuan diri lebih dari kepastian objektif. Temuan ini diperkuat oleh Setiawan (2013), yang menegaskan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Employee Engagement dalam memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai menyoroti pentingnya keterlibatan aktif karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Employee Engagement tidak hanya mencakup aspek keterikatan emosional terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan tingkat motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, Employee Engagement dapat berfungsi sebagai faktor penentu yang

memperkuat hubungan antara Self Efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan dengan kinerja pegawai.

Karyawan yang memiliki tingkat Engagement yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan merasa memiliki kendali yang lebih besar atas hasil kerja mereka. Dengan demikian, Employee Engagement dapat bertindak sebagai pemoderasi yang memperkuat dampak positif Self Efficacy terhadap kinerja dengan mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan, mengejar tujuan dengan keyakinan dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan. Pemahaman mendalam tentang bagaimana Employee Engagement mempengaruhi hubungan antara Self Efficacy dan kinerja dapat membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Locus of Control dan Self Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Employee Engagement memainkan peran penting sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara Locus of Control dan Self Efficacy terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyoroti pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan organisasi mereka untuk meningkatkan efektivitas Self Efficacy dalam mencapai tujuan. Selain itu, pentingnya pengaruh Locus of Control internal dan keyakinan diri karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi memperhatikan upaya untuk meningkatkan Employee Engagement sebagai strategi untuk memperkuat pengaruh positif Self Efficacy terhadap kinerja karyawan dan terus mengeksplorasi peran Locus of Control dalam dinamika kinerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Akbar, Dwi Mochamad. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97–101.
- Bandura, Albert. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 5(1), 307–337.
- Betz, Nancy E., & Hackett, Gail. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279–289.
- Bismart, Exvan Fajar Yama, & Suci, Rahayu Puji. (2020). *Kinerja Pegawai sebagai mediasi : Kompetensi, Teamwork, Kualitas Layanan*.
- Cobb-Clark, Deborah A. (2015). Locus of control and the labor market. *IZA Journal of Labor Economics*, 4, 1–19.
- Farmer, Heather, Xu, Hanzhang, & Dupre, Matthew E. (2022). Self-efficacy. In *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging* (pp. 4410–4413). Springer.
- Fatikhin, Ferdian, Hamid, Djamur, & Mukzam, M. Djudi. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank*

- Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang*). Brawijaya University. Handayani, Fitri, Seniorita, Seniorita, Rizal, Samsul, & Abdullah, Irwan. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12–17.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jokisch, Mario R., Schmidt, Laura I., & Doh, Michael. (2022). Acceptance of digital health services among older adults: Findings on perceived usefulness, self-efficacy, privacy concerns, ICT knowledge, and support seeking. *Frontiers in Public Health*, 10.
- Kesavayuth, Dusanee, Poyago-Theotoky, Joanna, & Zikos, Vasileios. (2020). Locus of control, health and healthcare utilization. *Economic Modelling*, 86, 227–238.
- Massie, Rachel N., Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Mubarok, Nur Wildan, Hidayatunisa, Nurul Fadliyah, Rahayu, Nurul, & Nurbayanti, Nyimas Laeli. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (Sdm) Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114–122.
- Nota, Laura, Ferrari, Lea, Solberg, V. Scott H., & Soresi, Salvatore. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193. <https://doi.org/110.1177/1069072706298019>.
- Octavia, Dini Hariani, & Budiono, Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Riza, Rizqy Aqidatur, & Mutiarni, Rita. (2022). Kinerja Karyawan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19: Systematic Literature Review (Slr). *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Rudianto, Benita Ruth Ayu, & Murniati, Monika Palupi. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98–113.
- Samuel, Tashana S., & Warner, Jared. (2021). “I can math!”: Reducing math anxiety and increasing math self-efficacy using a mindfulness and growth mindset-based intervention in first-year students. *Community College Journal of Research and Practice*, 45(3), 205–222. <https://doi.org/10.1080/10668926.2019.1666063>
- Setiawan, Ade. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Raysa Pemadam Joglo. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(01), 1–5.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Solberg, V. Scott, Good, Glenn E., Fischer, Ann R., Brown, Steven D., & Nord, Dennis. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudirwan, Kholid, Idham, Habe, Hazairin, & Bustami, Z. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, (2), 314–320.

Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi

- Ventura, Mercedes, Salanova, Marisa, & Llorens, Susana. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology*, 149(3), 277–302.
- Yahya, Afif Syarifudin. (2021). Strategi Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Selama Work From Home Di Tengah Pandemi Covid-19: Mengubah Ancaman Menjadi Peluang. *Tetap Kreatif Dan Inovatif Di Tengah Pandemi Covid-19*.

Copyright holder:

Silvia Hendriyani, Dikdik Harjadi, Dede Djuniardi (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

