

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi maupun perusahaan karena mereka menentukan, merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis semua tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam rangka mewujudkan peran BUMN sebagai mesin pertumbuhan ekonomi, akselerator kesejahteraan sosial, penyedia lapangan kerja dan penyedia talenta, dibutuhkan transformasi SDM BUMN, salah satunya melalui penetapan Nilai-nilai utama sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja dan kualitas yang tinggi. Pada umumnya, karyawan yang memiliki tingkat kinerja baik merupakan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal sesuai dengan standar organisasi dan senantiasa mendukung tujuan untuk tercapainya kesuksesan perusahaan.

Perusahaan bergerak dibidang perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang mencakup komoditas kelapa sawit, karet, komoditas aneka tanaman, serta pengembangan bisnis lainnya. Di dalam menghadapi dunia yang semakin global, organisasi harus memiliki karyawan yang melakukan lebih dari apa yang harus mereka lakukan. Organisasi umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, kinerja individu harus dipengaruhi oleh kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor agribisnis, khususnya perkebunan kelapa sawit dan karet. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, aspek sumber daya manusia menjadi faktor krusial.

Disamping itu, orang yang bekerja memiliki kepentingan buat pengembangan diri, mengasah *skill* serta mempromosikan pekerjaannya. Bisa dikatakan kalau kinerja karyawan yang baik bertujuan buat tingkatkan produktivitas. Tujuan tersebut agar diperlukan karyawan yang mempunyai *skill* yang cocok dengan tugasnya sehingga hendak menciptakan kinerja yang baik untuk industri. Membahas kinerja karyawan pasti melibatkan penilaian kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan sangat dituntut hal ini bertujuan agar karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan penuh tanggung jawab.

Setiap tahun, Dewan Komisaris dan Direksi akan diberikan evaluasi atas kinerja mereka dengan menggunakan realisasi *Key Performance Indicator* (KPI), yang merupakan keberhasilan kinerja dewan komisaris secara kolektif, dan akan dijabarkan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) Karyawan

No.	Indikator Yang di Nilai	Bobot
1	Pengawasan atas perspektif keuangan	28
2	Pengawasan atas perspektif produk dan pelayanan	30
3	Pengawasan atas perspektif stakeholder	6
4	Pengawasan atas perspektif proses bisnis	23
5	Pengawasan atas perspektif pembelajaran	13
Jumlah		100

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, 2024

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan masih kurang efektif, terdapat karyawan yang kinerjanya masih menurun. Dapat dilihat tabel 1.2 penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PTPV IV Regional 1 (Persero) Medan

No.	Kategori	Penilaian Kinerja	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
			Jumlah Karyawan			
1	Istimewa	90 – 100	288	286	276	278
2	Sangat Baik	80 – 89	175	169	128	130
3	Baik	70 – 79	15	35	59	60
4	Cukup	60 – 69	12	1	12	10
5	Kurang	<59	0	0	2	2
Total			490	491	477	480

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, 2024

Aspek-aspek yang dinilai meliputi kualitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam mencapai target, kemampuan berkolaborasi dalam tim, serta kepatuhan terhadap aturan dan etika perusahaan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019-2022 yaitu : Kategori istimewa (90-100), kinerja karyawan dalam kategori ini relatif stabil selama empat tahun terakhir, meskipun terdapat penurunan marginal dari 288 tahun 2019 menjadi 278 pada tahun 2022. Kategori sangat baik (80-89), jumlah karyawan dalam kategori ini terjadi penurunan dalam jumlah karyawan yang

mencapai kinerja sangat baik, dari 175 pada tahun 2019 menjadi 130 pada tahun 2022. Kategori baik (70-79), jumlah karyawan dalam kategori ini meningkat dari 15 pada tahun 2019 menjadi 60 pada tahun 2022. Kategori cukup (60-69), jumlah karyawan dalam kategori ini relatif stabil, meskipun terdapat penurunan dari 12 pada tahun 2019 menjadi 10 pada tahun 2022. Kategori kurang (<59), jumlah karyawan dengan kinerja kurang meningkat dari 0 pada tahun 2019 menjadi 2 pada tahun 2022. Perusahaan menetapkan standar minimal kinerja yang diharapkan berada di kategori Baik dengan skor minimal 70. Karyawan yang mendapatkan nilai dibawah 70 (kategori cukup dan kurang) memerlukan perhatian khusus serta pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka agar sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Untuk mengatasi karyawan dengan kinerja yang kurang, perusahaan harus terlebih dahulu mengidentifikasi penyebab utama dari penurunan kinerja melalui evaluasi menyeluruh. Setelah itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan khusus dan pengetahuan mereka. Dan perusahaan perlu menetapkan tujuan perbaikan yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara berlaka.

Jika kinerja tidak membaik setelah upaya tersebut, perusahaan perlu mempertimbangkan tindakan lebih lanjut seperti peringatan tertulis atau langkah disipliner lainnya, sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Menurut Noviwati (2016) *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Berikut ada beberapa hasil wawancara dari strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1.3 Hasil Wawancara *Self-Efficacy* di PTPN IV Regional 1 (Persero)

				Jumlah
--	--	--	--	--------

No	Strategi	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara	Responden
1	Pelatihan dan Pengembangan	Apakah bapak/ibu merasa pelatihan yang bapak/ibu terima membantu bapak/ibu merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas?	Sebagian besar responden merasa pelatihan meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menghadapi tugas-tugas sulit	30
2	Mentoring dan <i>Coaching</i>	Apakah bapak/ibu merasa mendapatkan cukup bimbingan dan dukungan dari atasan atau mentor?	Beberapa responden merasa dukungan mentoring kurang memadai, yang mengurangi keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas	30
3	Peningkatan tanggung jawab	Apakah bapak/ibu merasa peningkatan tanggung jawab bapak/ibu terima sesuai dengan kemampuan dan keyakinan bapak/ibu?	Beberapa responden merasa peningkatan tanggung jawab terlalu besar tanpa dukungan yang cukup, mempengaruhi kepercayaan diri mereka.	30

Sumber : Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, 2024

Dari tabel 1.3 hasil wawancara 30 orang karyawan, fenomena yang terjadi di perusahaan terkait strategi peningkatan *self-efficacy* di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan terindikasi sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan: 30 karyawan merasa pelatihan efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri mereka. Mentoring dan *coaching*: 30 karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan atau mentor. Peningkatan tanggung jawab: 30 karyawan merasa tanggung jawab terlalu besar tanpa dukungan memadai. Oleh karena itu beberapa strategi berhasil meningkatkan *self-efficacy*, perbaikan

diperlukan dalam mentoring, beban tanggung jawab, lingkungan kerja, dan pengembangan untuk mendukung kinerja dan motivasi karyawan.

Menurut (Laily & Wahyuni, 2018) Efikasi diri adalah pertimbangan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal keterampilan dan keahlian.

Selain *self efficacy*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *locus of control*. Menurut (Laily & Wahyuni, 2018) Hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari akt edangkan pada individu *locus of control external* menganggap be an yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Berikut ada beberapa hasil wawancara dari strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan *locus of control* karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1.4 Hasil Wawancara *Locus of Control* di PTPN IV Regional 1 (Persero)

No	Strategi	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara	Jumlah Responden
1	Pengembangan Keterampilan	Apakah bapak/ibu merasa pelatihan yang bapak/ibu terima membantu bapak/ibu merasa lebih dapat	Sebagian besar responden merasa pelatihan yang diterima meningkatkan rasa kemampuan mereka	30

		mempengaruhi hasil pekerjaan?	untuk mengendalikan hasil kerja	
2	Pengakuan dan Apresiasi	Apakah pengakuan dan apresiasi yang bapak/ibu terima dari atasan mempengaruhi keyakinan bapak/ibu dapat mempengaruhi hasil kerja?	Mayoritas responden merasa pengakuan dan apresiasi membuat mereka lebih mampu mempengaruhi hasil kerja mereka	30
3	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	Apakah keterlibatan bapak/ibu dalam pengambilan keputusan membuat bapak/ibu merasa lebih mampu mengendalikan hasil kerja?	Keterlibatan dalam keputusan membuat responden merasa lebih mampu mempengaruhi hasil kerja mereka	30

Sumber : Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, 2024

Dari tabel 1.4 hasil wawancara dengan 30 karyawan, fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan terkait *locus of control* menunjukkan bahwa, Pengambilan: 30 karyawan merasa pelatihan meningkatkan kemampuan mempengaruhi hasil kerja mereka. Pengakuan dan apresiasi: 30 karyawan merasa pengakuan dan apresiasi dari atasan membantu mereka lebih mampu mengendalikan hasil kerja mereka. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan: 30 karyawan merasa keterlibatan dalam keputusan membuat mereka merasa lebih dapat mempengaruhi hasil kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian besar strategi telah meningkatkan perasaan karyawan tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan hasil kerja. Namun, kebijakan dan komunikasi untuk lebih memperkuat rasa kontrol karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Sebagaimana yang dinyatakan Rachman (2022:57) bahwa *locus of control* merupakan penentu penting kepuasan kerja dan kinerja, dengan individu internal

memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, individu eksternal lebih cenderung melaporkan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Anggina (2020), ditemukan dari hasil analisis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara dengan tema yang sama penelitian yang dilakukan oleh Said dkk (2023) ditemukan dari hasil analisis bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada serta hasil dari beberapa temuan penelitian terdahulu dan terdapat perbedaan hasil pada penelitian tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan?
2. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan?
3. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis
Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang mereka pelajari selama kuliah. Ini adalah syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Jurusan Manajemen di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Bagi Instansi
Penelitian ini dapat membantu organisasi memahami bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *locus of control*.
3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan perpustakaan dan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control*.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dan sebagai bahan pertimbangan. Selain itu, variabel-variabelnya dapat diperbarui untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan konfirmasi atau penguatan teori tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

Pada umumnya, Kinerja didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja didefinisikan dengan lebih jelas oleh (Sutrisno, 2017:170), yang menyatakan bahwa kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sutrisno, 2017:170). Jika kualitas manajemen kinerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong, kemajuan dan pertumbuhan suatu organisasi tidak dapat diragukan lagi. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, kinerja yang baik hanya dapat dicapai melalui kerja keras dan kedisiplinan yang tangguh (Fahmi, 2016:137).

Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2019) bahwa kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh karyawan, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan berdasarkan penelitian dari (Yuswardi, 2019) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan perusahaan mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Menurut (Nurfitriani, 2022:2), kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Pengertian kinerja dalam konteks UU No. 19 Tahun 2003 adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu

atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran seberapa baik seseorang berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang dapat diukur baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Motivasi.

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan seseorang bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

2. Kepuasan Kerja.

Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Tingkat Stres.

Merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.

4. Kondisi Pekerjaan.

Yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja adalah tempat kerja, ventilasi, serta pencahayaan dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karya BUMN dan kerangka KPI biasa tujuan organisasi.

undang-Undang No. 19 Tahun 2003 Kementerian da penilaian efektivitas individu dalam mencapai

Berikut adalah beberapa indikator kinerja karyawan yang dipertimbangkan dalam konteks tersebut:

1. Kinerja individu dan Tim

Kinerja individu dan tim dalam konteks BUMN merujuk pada penilaian dan pengukuran seberapa baik seorang karyawan atau kelompok karyawan (tim) menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Kompetensi dan Pengembangan

Dalam konteks BUMN, kompetensi dan pengembangan merujuk pada upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

3. Inovasi dan Efisiensi

Dengan fokus pada inovasi dan efisiensi, BUMN dapat meningkatkan daya saing, meningkatkan kualitas layanan dan produk lebih besar kepada pemegang saham dan masyarakat.

4. Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan

Dengan fokus pada kepuasan dan loyalitas pelanggan yang positif, meningkatkan retensi pelanggan, dan mendorong pertumbuhan bisnis.

5. Etika dan Kepatuhan

Menegakkan etika dan kepatuhan, penting untuk memastikan bahwa operasional perusahaan dilakukan secara bertanggung jawab, meminimalkan risiko hukum, dan membangun kepercayaan dengan pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, dan mitra bisnis.

6. Kolaborasi dan Komunikasi

Dengan memperkuat komunikasi, membantu dalam meningkatkan produktivitas, mempercepat keputusan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

7. Kontribusi terhadap Tujuan Perusahaan

Kontribusi terhadap tujuan perusahaan melibatkan pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi perusahaan serta bagaimana setiap tindakan dan keputusan mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut.

2.2 *Self-Efficacy*

Efikasi diri, juga dikenal sebagai *self-efficacy*, adalah sudut pandang seseorang tentang kapasitas dan pengetahuan yang dimilikinya, yang paling berdampak pada kegiatan sehari-hari. Ini disebabkan oleh fakta bahwa efikasi diri mempengaruhi pilihan seseorang tentang apa yang akan mereka lakukan untuk mencapai suatu tujuan. Ini termasuk membuat prediksi tentang berbagai hal yang akan terjadi baik sekarang maupun di masa depan.

Menurut Cahyadi (2022:9), *self-efficacy* pada dasarnya mengacu pada kemampuan kesanggupan dan seberapa besar keyakinan yang dimiliki seseorang untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas belajar dan penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam memecahkan suatu permasalahan dalam proses belajar dan menyakinkan diri bahwa saya bisa. *Self-efficacy* adalah penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara efektif mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang paling penting dalam kehidupan sehari-hari. *Self-efficacy* juga mempengaruhi pilihan mereka tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, serta bagaimana mereka berpikir tentang berbagai situasi yang mungkin terjadi.

Menurut Alwisol (2018:287), *self-efficacy* adalah persepsi tentang seberapa baik seseorang dapat berfungsi dengan kondisi tertentu. *Self-efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), di mana aspirasi merujuk pada sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai) dilakukan, dan *self-efficacy* adalah penilaian diri tentang kemampuan diri untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut (Syahrina & Ester, 2016) *Self efficacy* adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal. Pendapat lain menurut (Raditya et al., 2019) *self efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu.

Jadi, menurut pendapat beberapa para ahli di atas tentang *self-efficacy*, *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam memanfaatkan segala kemampuan, potensi, dan

kecenderungan yang ada pada dirinya untuk mengendalikan dan mengatasi situasi, baik sekarang maupun di masa depan.

2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut (Renaningtyas, 2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu :

1. Budaya

Budaya adalah faktor pembentukan efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam proses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi.

2. Gender

Perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

4. Insentif eksternal

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri yaitu insentif yang diberikan orang lain yang dapat meningkatkan kesuksesan orang. Status atau peran individu dalam lingkungan. Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol lebih besar sehingga efikasi diri yang dimiliki juga tinggi.

5. Informasi tentang kemampuan diri

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

2.2.2 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut (Cahyadi, 2022:10) adapun indikator efikasi diri (*self efficacy*) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat (*Level*)

Efikasi diri seseorang dalam menyelesaikan tugas berbeda menurut tingkat kesulitan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi melakukan tugas yang mudah dan sederhana atau tugas yang rumit dan membutuhkan kemampuan yang tinggi. Individu

dengan efikasi yang tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

2. Keluasan (*Generality*)

Kemampuan individu dalam menguasai tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi mampu menguasai banyak bidang. Sedangkan yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kemampuan berpikir serta tindakan yang diperlukan untuk mewujudkan hasil yang diinginkan.

2.3 *Locus of Control*

Locus of Control adalah orang tentang kekuatan yang dapat mendorong kelakuannya atau mengapa seseorang perilaku disfungsional dipengaruhi oleh *locus of control*. Sebagai individu dengan faktor bawahan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *locus of control*, pengalaman, dan kemampuan yang dirasakan. Berikut Beberapa definisi mengenai *locus of control*.

Menurut Gibson (2018), *locus of control*, atau pengendalian diri, didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Orang yang memiliki *locus of control* yang kuat akan merasa yakin bahwa mereka akan mampu menyelesaikan semua tantangan dalam setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan akan merasa yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan banyak tugas tanpa merasa gelisah atau tidak dapat menyelesaikannya.

Menurut Achadiyah (2019) menyatakan bahwa *locus of control* adalah ide yang menjelaskan apakah seseorang percaya bahwa pengendalian hidup mereka berada di genggaman tangan mereka sendiri (*locus of control internal*) atau di genggaman tangan orang lain atau hal lainnya (*locus of control external*).

Menurut Rachman (2022:9) *locus of control* merupakan aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu atau orang. Pada dasarnya, hal itu ditunjukkan oleh keyakinan individu orang sebagai penyebab terjadinya peristiwa di perusahaan. Karyawan maupun pimpinan

perusahaan akan menyadari sikap dan perilakunya untuk bertindak dalam memenuhi tujuan yang diinginkan. Kecenderungan keyakinan, nasib, keberuntungan, kemampuan, dan optimalisasi keberhasilan dan kegagalan tergantung dari *locus of control* individu sendiri.

Kesimpulannya, berdasarkan beberapa definisi di atas, *locus of control* adalah konsep keyakinan seseorang pada diri mereka sendiri yang mengendalikan hidup mereka sendiri, meskipun juga dapat dipengaruhi oleh orang lain.

2.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Menurut Rachman (2022:33) Faktor yang mempengaruhi *Locus of control*, yaitu:

1. Faktor keluarga.

Pada faktor keluarga, lokus kendali eksternal menjelaskan bahwa membangun rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi komponen yang tepat untuk mencapai karakter teori ini. Dimana karyawan diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapatnya, menjadi teratur, dan tidak merasa canggung lagi.

2. Faktor usia

Ini adalah alat pengontrol lingkungan eksternal. Pembentukan karakter seseorang pada lokus kendali (*locus of control*) dapat dilihat dari usia, biasanya nilai internal lokus kendali meningkat seiring dengan usia.

3. Faktor sosial

Salah satu faktor pengaruh dalam lokus kendali (*locus of control*) adalah sosial, di mana ada hubungan antara tingkat sosial individu yang lebih rendah dengan tingkat eksternal lokus kendali (*locus of control*).

2.3.2 Manfaat *Locus of Control*

Menurut Ary dan Sriathi (2019), *locus of control*, yang memiliki dua dimensi, akan memiliki manfaat yang berbeda jika hanya memiliki satu dimensi. Namun, individu akan memiliki *locus of control* secara internal dan eksternal, yang akan menghasilkan kesinambungan yang seimbang. Adapun manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan akan menjadi individu yang kuat dan beruntung, percaya bahwa setiap masalah yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan oleh pihak luar.
2. Pekerja tidak selalu bergantung pada orang lain untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka karena mereka percaya bahwa keberhasilan mereka ditentukan oleh usaha mereka sendiri dan kemampuan mereka.

2.3.3 Indikator *Locus of Control*

Menurut Rachman (2022

cus of control yaitu sebagai berikut:

1. *Locus of Control* Internal

Percaya pada kemampuan diri sendiri serta hasil dari usaha yang dilakukan. Sukses dan kegagalan dianggap sebagai hasil dari tindakan dan kemampuan pribadi. Mereka cenderung bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, berupaya menemukan solusi, berpikir secara selektif, dan meyakini bahwa keberhasilan hanya bisa dicapai melalui usaha yang konsisten.

2. *Locus of Control* Eksternal

Keyakinan pada nasib, keberuntungan, dan kekuatan orang lain mempengaruhi pandangan seseorang tentang hidup, di mana mereka yang percaya bahwa hidup ditentukan oleh usaha sendiri cenderung lebih percaya diri dan gigih.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan tumpuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pada variabel – variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini hasil terdahulu yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian ini.

T **ian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian Melalui uji F dan uji t
1	Mega Bunga Asmara, Heriyanta Budi Utama (2022)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Surakarta	<i>Locus of Control</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> dari hasil uji t parsial dengan nilai sebesar 0,031 dan <i>Self Efficacy</i> dari hasil uji t parsial dengan nilai 0,006 berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta

2	Edi Siregar, Richa Natalia Anggina (2020)	Pengaruh, <i>Self Efficacy</i> , Kepribadian Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Kepribadian (X2), <i>Locus of Control</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara parsial variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2.032 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikansi $0,045 < 0,050$ Sedangkan variabel <i>Locus of Control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} -1.032 < t_{tabel} 1,671$ dan signifikansi $0,196 > 0,050$
---	--	---	---	-------------------------------	--

3	Muh Said, Fitriani Latief, Maharani Ilyas (2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)	<i>Self Efficacy</i> (X1), <i>Locus of Control</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia
4	Syifa Fauziah (2023)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BNI (Persero) Cabang Palopo	<i>Locus of Control</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Cabang Palopo
5	Aliza Miftahul Jannah (2022)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Rotasi Kerja Dan Lingkungan	<i>Self Efficacy</i> (X1), Rotasi Kerja (X2), Lingkungan	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i>

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun	Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)		berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA (Persero) Madiun
--	--	--	---------------------------------	--	---

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel independen. Perbedaannya terletak pada lingkungan kerja, kepribadian, dan rotasi kerja.

2.5 Kerangka Berpikir

Bagian menunjukkan alur pemikiran penelitian dan menjelaskan topik penelitian. Sugiyono (2023:95) menjelaskan bahwa kerangka berpikir berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting.

2.5.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya dapat diartikan sebagai *self efficacy*. Dalam Setyabudi (2019) penilaian individu terhadap kemampuan untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, *Self Efficacy* dapat diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Anggina (2020) menunjukkan variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

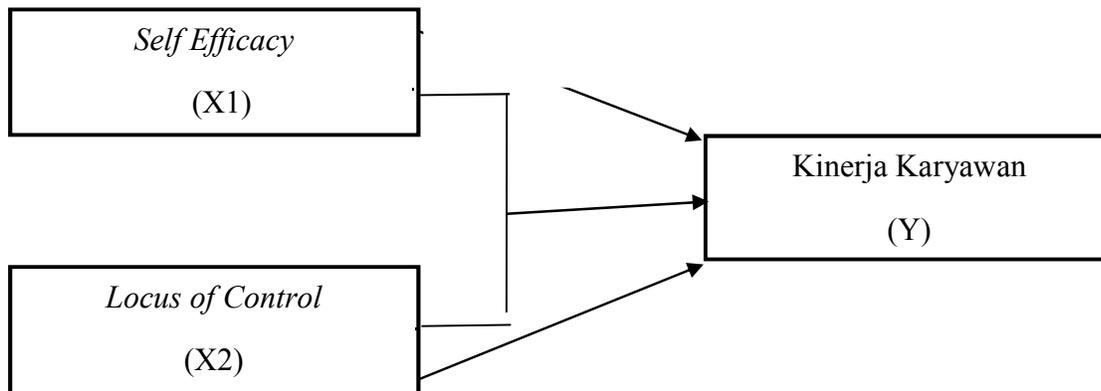
Menurut (Rachman, 2022:64) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja audit baik auditor internal maupun eksternal. Akibatnya, kinerja karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh kondisi tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan Asmara & Utama (2022) menunjukkan variabel *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Jadi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan *locus of control*, baik *internal* maupun *eksternal*. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mendorong upaya maksimal, dan berkontribusi pada efisiensi organisasi (Said dkk, 2023). Sebaliknya, *locus of control* eksternal menunjukkan bahwa orang merasa hasil kerja mereka dipengaruhi oleh hal-hal di luar mereka, seperti keberuntungan atau tantangan tugas, yang juga mempengaruhi kinerja. Namun, *locus of control internal* tidak sekuat *locus of control eksternal* (Asmara & Utama, 2022).

Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan *locus of control*, serta *self-efficacy*, dapat sangat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:103), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

2. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.
3. *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023:65). Variabel independen dan dependen adalah variabel penelitian ini. Untuk variabel independen, *self-efficacy* dan *locus of control*, dan untuk variabel dependen, kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan yang beralamatkan Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan yang berjumlah sebanyak 548 orang yang berstatus sebagai karyawan tetap.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero)

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Sekretariat & Hukum	52
2	Bagian SDM & Sistem Manajemen	58
3	Bagian Tanaman	84
4	Bagian Teknik dan Pengolahan	103
5	Bagian Akuntansi & Keuangan	122
6	Bagian Pengadaan & Teknologi Informasi	129
	Jumlah	548

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, 2024

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Jumlah sampel yang akan digunakan peneliti ditentukan melalui rumus Slovin dengan *margin error* sebesar 10% sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin error*)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 548 Karyawan (Sumber. PTPN Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan, dengan *margin error* % jadi sampelnya adalah:

$$n = \frac{548}{1+548(0,1)^2}$$

n = 85 Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas didapat sebanyak 85 dan dibulatkan menjadi 85 dengan *margin of error* 10%

3.3.3 Teknik *Sampling*

Proportionate Stratified Random Sampling adalah metode sampling. Pengambilan sampel proporsional melibatkan pengambilan subjek dari setiap strata atau wilayah berdasarkan jumlah subjek dalam masing-masing strata atau wilayah. Jumlah sampel, atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, didapatkan dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* (Sugiyono, 2023:130).

$$n = \frac{x}{N} \times N_1$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diinginkan setiap strata

N : Jumlah seluruh populasi pada PT Perkebunan Nusantara

X : Jumlah populasi pada setiap strata

N₁ : Sampel

Berdasarkan rumus tersebut, Jumlah sampel pada tiap 6 bagian yaitu :

1. Bagian Sekretariat & Hukum : $\frac{52}{548} \times 85 = 8$
2. Bagian SDM & Sistem Mar... : $\frac{58}{548} \times 85 = 9$
3. Bagian Tanaman : $\frac{84}{548} \times 85 = 13$

4. Bagian Teknik dan Pengolahan	: $\frac{103}{548} \times 85 = 16$
5. Bagian Akuntansi & Keuangan	: $\frac{122}{548} \times 85 = 19$
6. Bagian Pengadaan & Teknologi Informasi	: $\frac{129}{548} \times 85 = 20$
Total	= 85

Pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara *random sampling* atau acak.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) kuisioner memiliki keunggulan karena aktualitasnya dan sesuai dengan kebutuhan penelitian atau analisis yang sedang dilakukan, dan dapat didefinisikan sebagai sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber pertama juga dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama. Data penelitian utama berasal dari daftar pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kemudian, alat statistik yang diberikan kepada karyawan diolah menjadi data.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023:194) data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dokumentasi dan literatur. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder untuk melengkapi data primer ialah yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas dalam organisasi. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner kepada para responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti antara lain adalah :

3.5.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2023:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan. Dengan melakukan observasi secara langsung, peneliti dapat mengidentifikasi pola atau kejadian. Hal ini dapat membantu dalam menarik kesimpulan yang kuat.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2023:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angketnya adalah angket tertutup yang artinya responden hanya boleh memilih jawaban yang sudah disediakan. Peneliti melakukan pengambilan informasi langsung pada objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan langsung kepada responden berisi pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

3.5.3 Wawancara

Menurut Sugiyono (2023:195), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Kelebihan dari teknik ini peneliti dapat menggali informasi.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah langkah-langkah konkret atau operasional yang diambil untuk mendefinisikan secara jelas dan spesifik suatu konsep atau variabel dalam konteks penelitian atau pengukuran.

Dalam hal ini, definisi operasional mengartikan secara praktis bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur atau diamati. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi: *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2). Sedangkan variabel dependen (terikat) meliputi: kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan maka variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi. (Undang-Undang No.19 Tahun 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Individu dan Tim 2. Kompetensi dan Pengembangan 3. Inovasi dan Efisiensi 4. Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan 5. Etika dan Kepatuhan 6. Kolaborasi dan Komunikasi 7. Kontribusi terhadap Tujuan Perusahaan (Undang-Undang No. 19 Tahun 2003)	<i>Likert</i>
2	<i>Self</i>	<i>Self-efficacy</i> pada	1. Tingkat (<i>Level</i>)	

	<i>Efficacy</i> (X1)	dasarnya mengacu pada kemampuan kesanggupan dan seberapa besar keyakinan yang dimiliki seseorang untuk mencapai dan menyelesaikan tugas – tugas belajar dan penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya. (Cahyadi, 2022)	2. Keluasan (<i>Generality</i>) 3. Kekuatan (<i>Strength</i>) (Cahyadi, 2022)	<i>Likert</i>
3	<i>Locus of Control</i> (X2)	<i>Locus of control</i> merupakan aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. (Rachman, 2022)	1. <i>Locus of Control</i> Internal 2. <i>Locus of Control</i> Eksternal (Rachman, 2022)	<i>Likert</i>

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

3.6.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah proses menemukan dan mengukur fitur atau karakteristik tertentu yang dapat berubah atau berubah selama penelitian atau analisis. Dalam penelitian ilmiah, ini adalah langkah penting dalam pengumpulan data yang dapat digunakan untuk analisis dan interpretasi.

Sugiyono (2023:147) menyatakan bahwa dalam penelitian ini, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Untuk memberikan jawaban alternatif, peserta diminta untuk membuat *checklist* dengan tanda (✓) *checklist*.

Tabel 3.3 Skor Jawaban Kuesioner

No.	Jawaban	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 : Sugiyono, 2023

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Pengujian validitas ini menggunakan korelasi pearson, yang berarti menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan. Pertanyaan dianggap valid jika tingkat signifikansinya di bawah 0,05. (Ghozali, 2018:51).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, atau kemampuan pengukuran untuk memberikan hasil ukur yang dapat diandalkan (reliable). Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel atau handal.

Dalam penelitian ini, *statistical program for social sciences*, atau SPSS, akan digunakan untuk menguji reliabilitas.

Dengan kata lain, menggunakan tes statistik. Menurut (Ghozali, 2018:45), konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

1. Cronbach's S Alpha > 0,7 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika sebaliknya, Cronbach's S Alpha < 0,7 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian–pengujian terhadap gejala penyimpangan ϵ rena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik y dalam sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018:161), uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji statistik ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu untuk melihat tingkat signifikansi.

Kriteria uji normalitas :

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak normal.

Keputusan pada grafik normal probability yaitu:

1. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien – koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance inflation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang

tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF dibawah atau kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai. Dalam kasus ini, homoskedastisitas dikenal sebagai varian variabel dalam model regresi nilai yang sama (Ghozali, 2018:137). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik *scatter plots*, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka kesimpulannya adalah dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2023:206), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja karyav

a : Konstanta

X₁ : Variabel *Self Efficacy*

X₂ : Variabel *Locus of Contr*

- β_1 : Koefisien regresi *Self Efficacy*
 β_2 : Koefisien regresi *Locus of Control*
e : error

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Proses uji ini digunakan menentukan signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (Ghozali, 2018:98).

Dengan mempertimbangkan bahwa variabel dependen lainnya konstan. Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dapat dibandingkan untuk mengetahui pengaruh signifikan tersebut.

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ atau nilai sig $> (0,05)$

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ atau nilai sig $< (0,05)$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1. *Self Efficacy* (X1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan

2. *Locus of Control* (X2)

$H_0 : \beta_2 = 0$, maka *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Metode penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan atau simultan (Ghozali, 2018:98).

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang digunakan adalah:

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, maka *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan
2. $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, maka *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Jika angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau semakin dekat dengan 0 (nol), maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa semakin r^2 mendekati 100% maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikut.