ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i5.7678

SELF-EFFICACY DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRI CORPORATE UNIVERSITY CAMPUS PADANG

Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance at PT BRI Corporate University Campus Padang

Maria Magdalena & Rahmatul Hijri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
mariamagdalena@akbpstie.ac.id; rahmatulhijri19@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 13, 2025	Oct 5, 2025	Oct 17, 2025	Oct 22, 2025

Abstract

Psychological factors such as self-efficacy and locus of control play a crucial role in enhancing employee performance; however, there remains a research gap regarding the significant influence of these variables within the context of educational and training organizations. This study aims to analyze the influence of self-efficacy and locus of control on employee performance at PT BRI Corporate University Campus Padang. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique (census), involving the entire population of 50 employees as respondents. Data were collected through questionnaires based on validated indicators for each variable and analyzed using validity and reliability tests, followed by multiple linear regression with SPSS version 23. The results show that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance (t-value = 3.120 > t-table = 1.677; sig. = 0.003 < 0.05), as does locus of control (t-value = 7.699 > t-table = 1.677; sig. = 0.000 < 0.05). The study

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

concludes that higher levels of self-efficacy and internal locus of control are associated with better employee performance. These findings offer strategic implications for human resource development, particularly in strengthening psychological factors to support optimal performance within learning-oriented organizations.

Keywords: Self-Efficacy; Locus of Control; Employee Performance; Work Psychology; Human Resource Development.

Abstrak: Faktor psikologis seperti *self-efficacy* dan *locus of control* memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh signifikan kedua variabel ini dalam konteks organisasi pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT BRI Corporate University Campus Padang. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis indikator masing-masing variabel, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung = 3,120 > t-tabel = 1,677; sig. = 0,003 < 0,05), demikian pula *locus of control* (t-hitung = 7,699 > t-tabel = 1,677; sig. = 0,000 < 0,05). Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri dan kontrol internal yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Temuan ini memberikan implikasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan aspek psikologis untuk mendorong kinerja optimal di lingkungan organisasi pembelajaran.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*; *Locus of Control*; Kinerja Karyawan; Psikologi Kerja; Pengembangan Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam tuntutan dan keadaan bisnis memerlukan penyesuaian berkala pada fungsi SDM (Mandela et al., 2025; Z. Wahyudi et al., 2025). Di antara sekian banyak aspek operasional, sumber daya manusia dapat mengikuti yang lain (Meithiana & Ansory, 2019; Rahman, 2020). Karena Sumber Daya Manusia memiliki dampak signifikan pada produktivitas, fokus pada tenaga kerja menjadi sangat penting (Iskandar, 2018; A. Wahyudi et al., 2023). Yang lebih penting daripada modal, teknologi, dan uang adalah sumber daya manusia organisasi, karena orang memiliki kekuatan untuk memengaruhi komponen lainnya.

Sebenarnya, manajemen SDM berpotensi menjadi tambahan yang berharga bagi bisnis apa pun. Mencapai organisasi yang efektif dan efisien adalah sesuatu yang dapat diupayakan oleh organisasi di era globalisasi ini (Badrudduja et al., 2023; Hadiati et al., 2025).

Ini karena, dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan membutuhkan setiap keunggulan yang dapat mereka peroleh untuk tetap bertahan.

Lebih jauh, memenuhi tuntutan bisnis tidak memerlukan apa pun selain pengembangan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berperilaku baik. Tanpa kinerja, tujuan yang dimiliki tidak dapat direalisasikan secara memadai, menjadikan kinerja sebagai landasan sejati perusahaan. Karena keinginan dan hasrat ini dipenuhi oleh kinerja karyawan yang tinggi, hal ini berfungsi sebagai tolak ukur untuk menerima perhatian yang signifikan dari organisasi.

Pertumbuhan bisnis yang cepat di era globalisasi ini dapat menyebabkan persaingan yang ketat antara bisnis dalam industri yang sama (Idrus et al., 2023; Saba, 2024). Tenaga kerja merupakan faktor penting yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, karena hal tersebut dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang ada saat ini.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif seperti saat ini, perusahaan Sebagai contoh, PT BRI Corporate University Campus Padang harus memiliki wajah baru. Yang dibutuhkan adalah pekerja yang tidak hanya pekerja keras, tetapi juga pekerja yang imajinatif, bersemangat, dan berdedikasi pada perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk menarik dan mempertahankan individu-individu berbakat (Rofi 'ah et al., 2022). Mangkunegara berpendapat bahwa Kinerja Karyawan atau yang dikenal juga dengan prestasi kerja merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Meskipun sangat menyenangkan jika bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik, penting untuk mengetahui mengapa sesuatu tidak berjalan sesuai rencana jika tidak demikian. Jika seorang karyawan tidak memiliki keinginan intrinsik untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, organisasi dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan dengan memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan industri dan tugas pekerjaan spesifik mereka (Harmen et al., 2024).

Woofolk dalam Kholivah et al. (2020) *Self Efficacy* terhadap kemampuan diri sendiri dikenal sebagai efikasi diri. Oleh karena itu, wajar saja jika minat seseorang akan meningkat seiring dengan rasa percaya dirinya. Sumber daya manusia harus cukup fleksibel untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan yang terus berubah. Sumber daya manusia hanyalah salah satu bidang fungsional di antara banyak bidang lainnya. Fokus pada tenaga kerja sangat penting karena Sumber Daya Manusia secara signifikan memengaruhi

produktivitas. Yang lebih penting dari pada modal, teknologi, dan uang adalah sumber daya manusia organisasi, karena orang memiliki kekuatan untuk memengaruhi komponen lainnya (Septiana et al., 2023; Zahran & Ali, 2020).

Sebenarnya, manajemen SDM berpotensi menjadi tambahan yang berharga bagi bisnis apa pun. Mencapai organisasi yang efektif dan efisien adalah sesuatu yang dapat diupayakan oleh organisasi di era globalisasi ini. Ini karena, dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan membutuhkan setiap keunggulan yang dapat mereka peroleh untuk tetap bertahan.

Peningkatan tata kelola perusahaan yang berkelanjutan menjadi prioritas PT BRI Corporate University Campus Padang. Sumber daya manusia yang kompeten dan berwawasan luas sangat berharga bagi bisnis apa pun. Keberhasilan dalam mencapai tujuan PT BRI Corporate University Campus Padang sangat bergantung pada orang-orang yang bekerja di sana. Jika PT BRI Corporate University Campus Padang ingin menjaga kepercayaan pelanggannya, karyawannya harus mampu mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, bisnis tersebut akan bertahan lama. Agar karyawannya tetap terlibat, manajemen perusahaan harus mampu menginspirasi mereka.

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari investasi mental dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagian dari investasi ini dapat diukur, seperti produk atau layanan baru, tetapi di lain waktu dapat berbentuk ide yang tidak berwujud, seperti cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu atau solusi untuk masalah lama. Lokus kendali dan efikasi diri yang sehat merupakan prasyarat untuk kinerja yang sangat baik.

Keberhasilan suatu bisnis bergantung pada kinerja para pekerjanya selama siklus hidup suatu perusahaan, penempatan karyawan dan kinerja mereka selanjutnya diukur berdasarkan hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi, organisasi mengharapkan karyawan untuk berfungsi pada tingkat optimal mereka.

Informasi tersebut memperjelas bahwa terdapat masalah dengan hasil kinerja yang tidak dapat diprediksi. Kinerja karyawan diperiksa karena penurunan yang cukup besar dari 99,09% pada bulan Februari menjadi 85,95% pada bulan Maret. Jadi, untuk menghindari penurunan kinerja pada kuartal berikutnya, perusahaan harus melakukan modifikasi tertentu. Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *Self efficacy* dan *Locus of control* maka penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis "*Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Corporate University Campus Padang".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menghasilkan data berupa angka dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan di PT BRI Corporate University Campus Padang, yang berlokasi di Jalan Dr. Moh. Hatta No.1, Kelurahan Cupak Tangah, Kecamatan Pauh, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Objek penelitian adalah seluruh karyawan di lingkungan perusahaan tersebut, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian tanpa membedakan status atau jabatan karyawan.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh karyawan sebagai responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dari berbagai literatur, dokumen, dan penelitian terdahulu yang relevan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu *self-efficacy*, *locus of control*, dan *kinerja karyawan*. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 23. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Corrected Item-Total Correlation* untuk memastikan keakuratan setiap butir pernyataan dengan batas minimal koefisien korelasi 0,30, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach 's Alpha, di mana nilai lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel (Sugiyono, 2019).

Data yang telah valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, pelatihan, keahlian, dan pengalaman kerja dengan menggunakan rumus *Tingkat Capaian Responden (TCR)*. Sebelum dilakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Ghozali dalam Widodo, 2017) untuk memastikan data memenuhi syarat model regresi. Selanjutnya, analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh variabel *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap *kinerja karyawan*. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dengan

tingkat signifikansi 0,10, untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 23 agar hasil yang diperoleh objektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	37	74
Perempuan	13	26
Total	50	100

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 37 orang (74%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah perempuan yaitu sebanyak 13 orang (26%). Hal ini berarti rata-rata pegawai Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus Padang mayoritas laki-laki.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SMA	15	30
D3	5	10
S1	30	60
Total	5	100

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini S1 sebanyak 30 orang (60%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah D3 yaitu sebanyak 5 orang (10%). Hal ini berarti rata-rata pegawai Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus Padang mayoritas tamatan S1.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20–25 tahun	8	16
26–35 tahun	21	42

Usia	Jumlah	%
36–40 tahun	15	30
41–50 tahun	6	12
Total	50	100

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini umur 26–35 tahun sebanyak 21 orang (42%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah 41–50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (12%). Hal ini berarti rata-rata pegawai Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus Padang mayoritas berumur 26–35 tahun.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1–5 tahun	16	32
6–10 tahun	23	46
11–15 tahun	11	22
Total	50	100

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang (46%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah 11–15 tahun yaitu sebanyak 11orang (22%). Hal ini berarti rata-rata pegawai Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus Padang mayoritas lama bekerja 6-10 tahun.

Uji Validitas

Keakuratan dan kesesuaian alat ukur ditentukan oleh uji validitas. Menurut Sugiyono (2019), validitas adalah tingkat ketepatan data yang dikumpulkan dalam menggambarkan kejadian sebenarnya dalam fenomena yang diteliti. Uji validitas memungkinkan seseorang untuk memastikan apakah setiap item pada instrumen tersebut sah atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Keseluruhan

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Self Efficacy			
X1.1	0.844	0.30	Valid
X1.2	0.539	0.30	Valid
X1.3	0.457	0.30	Valid
X1.4	0.650	0.30	Valid
X1.5	0.780	0.30	Valid
X1.6	0.555	0.30	Valid
Locus Of Control Internal			
X2.1	0.378	0.30	Valid
X2.2	0.187	0.30	TidakValid
X2.3	0.587	0.30	Valid
X2.4	0.627	0.30	Valid
X2.5	0.476	0.30	Valid
Locus Of Control Eksternal			
X2.6	0.536	0.30	Valid
X2.7	0.540	0.30	Valid
X2.8	-0.055	0.30	TidakValid
X2.9	0.653	0.30	Valid
X2.10	0.314	0.30	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0.767	0.30	Valid
Y2	0.651	0.30	Valid
Y3	0.692	0.30	Valid
Y4	0.809	0.30	Valid
Y5	0.584	0.30	Valid
Y6	0.661	0.30	Valid
Y7	0.472	0.30	Valid
Y8	0.470	0.30	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari beberapa variabel menunjukkan hasil yang tidak valid, dan menunjukkan bahwa r hitung < r tabel dimana r-tabel bernilai 0.30 yaitu variable locus of control pada pernyataan nomor 2 dan 8. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang

digunakan oleh masing-masing variabel yang dinyatakan tidak valid dihilangkan dan diolah kembali. Maka didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Setelah Dihilangkan

Variabel	**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
Self Efficacy			
X1.1	0.844	0.30	Valid
X1.2	0.539	0.30	Valid
X1.3	0.457	0.30	Valid
X1.4	0.650	0.30	Valid
X1.5	0.780	0.30	Valid
X1.6	0.555	0.30	Valid
Locus Of Control Internal			
X2.1	0.378	0.30	Valid
X2.3	0.653	0.30	Valid
X2.4	0.575	0.30	Valid
X2.5	0.514	0.30	Valid
Locus Of Control Eksternal			
X2.6	0.531	0.30	Valid
X2.7	0.642	0.30	Valid
X2.9	0.721	0.30	Valid
X2.10	0.331	0.30	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0.767	0.30	Valid
Y2	0.651	0.30	Valid
Y3	0.692	0.30	Valid
Y4	0.809	0.30	Valid
Y5	0.584	0.30	Valid
Y6	0.661	0.30	Valid
Y7	0.472	0.30	Valid
Y8	0.470	0.30	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel dimana r-tabel bernilai 0.30. Dengan demikian

indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r-tabel	Keterangan
Self Efficacy	0.845	0.60	Reliabel
Locus Of Control	0.817	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.869	0.60	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus Padang. Maka dilakukan analisis deskriptif variabel yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variable dengan tabulasi dan persentase. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 8. Uji Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	TCR	Keterangan
Self Efficacy			
X1.1	4.20	84	Baik
X1.2	4.10	82	Baik
X1.3	4.40	88	Sangat Baik
X1.4	4.08	81.6	Baik
X1.5	4.16	83.2	Baik
X1.6	4.02	80.4	Baik
Locus Of Control Internal			

Variabel	Mean	TCR	Keterangan
X2.1	4.08	81.6	Baik
X2.3	4.20	84	Baik
X2.4	3.54	70.8	Baik
X2.5	4.02	80.4	Baik
Locus Of Control Eksternal			
X2.6	3.86	77.2	Baik
X2.7	4.36	87.2	Sangat Baik
X2.9	4.18	83.6	Baik
X2.10	4.02	80.4	Baik
Kinerja Karyawan			
Y1	4.26	85.2	Sangat Baik
Y2	4.10	82	Baik
Y3	4.32	86.4	Sangat Baik
Y4	4.22	84.4	Baik
Y5	4.06	81.2	Baik
Y6	4.16	83.2	Baik
Y7	4.16	83.2	Baik
Y8	3.60	72	Baik

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Pada variabel *self efficacy* pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Saya bisa menetapkan dan memperkuat komitmen terhadap tujuan yang akan dicapai dengan nilai TCR 88%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil adalah Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam menghadapi segala situasdengan nilai TCR 80.4%.

Pada variabel *locus of control* pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Saya kurang mengontrol perilaku dengan nilai TCR 87.2%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil adalah Saya percaya bahwa usaha yang dilakukan bisa membuahkan hasil dengan nilai TCR 70.8%.

Pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Saya memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan dan keterampilan dengan nilai TCR 86.4%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil adalah Saya selalu bertanggung jawab dalam hal kualitas dan integritas pribadi dengan nilai TCR 72%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05. Hasil pengujian sampel Kolmogorov-Smirnov disajikan pada tabel 9:

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22821680
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.554

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,554 > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastitas

Pengujian ini dirancang untuk menentukan apakah residual dari satu observasi terdistribusi tidak merata relatif terhadap observasi lain dalam model regresi. Model regresi tanpa heteroskedastisitas atau homoskedastisitas dianggap sangat baik. Grafik plot dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Seperti yang dinyatakan oleh Ghozali dalam Widodo (2017). Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel 10 adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Heteroskedastitas

Variabel	Sign	Alpha	Keterangan
Self efficacy	0.593	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Locus of control	0.597	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas ialah nilai signifikansi variabel *Self efficacy* 0.593 > 0.05, variabel *Locus of control* 0.597 > 0.05, maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala Heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memeriksa apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel independen. Salah satu tanda model regresi yang baik adalah variabel independen yang berkorelasi. Tidak adanya multikolinearitas pada variabel independen dapat disimpulkan dari nilai uji VIF yang kurang dari 10. Jika toleransi lebih dari 0,1, multikolinearitas tidak akan terjadi. Sesuai dengan apa yang dikatakan Ghozali dalam Widodo (2017). Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat tabel 11 adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.304	.356		.853	.398		
	self_efficacy	.275	.088	.275	3.120	.003	.744	1.344
	locus_of_Control	.660	.086	.680	7.699	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance > (0.10) dan nilai VIF < (10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dapat dilihat tabel 12 adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.304	.356		.853	.398		
	self_efficacy	.275	.088	.275	3.120	.003	.744	1.344
	locus_of_Control	.660	.086	.680	7.699	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

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

$$Y = 0.304 + 0.275X1 + 0.660X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi linear berganda di atas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.304 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.304.
2. Nilai koefisien *self efficacy* (X1) yakni 0.275. Hal ini menunjukan bahwa apabila *self efficacy* meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.275 dengan asumsi variable *locus of control* tetap.
3. Nilai koefisien *locus of control* (X2) yakni 0.660. Hal ini menunjukan bahwa apabila *locus of control* meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.660 dengan asumsi variable *self efficacy* tetap.

Uji Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh X terhadap Y signifikan secara statistik. Sebagai uji dua sisi, uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10.

Uji Parsial (uji t)

Uji stastistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (Ghozali,2018). Dalam penelitian ini, uji t dapat dilihat pada tabel 13 adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Parsial (uji t)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	*Self efficacy*	3.120	1.677	0.05	0.003	H1 diterima
2	*Locus of control*	7.699	1.677	0.05	0.000	H2 diterima

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS 23

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui uji hipotesis (t) adalah sebagai berikut:

a. *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.120 > 1.677) hal ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.003 < 0.05) maka hipotesis pertama, Ho ditolak, Ha diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *self efficacy* Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

b. *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (7.699 > 1.677) hal ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.000 < 0.05) maka hipotesis kedua, Ho ditolak, Ha diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *locus of control* Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Corporate University Campus Padang. Hasil ini menjawab rumusan masalah penelitian

sekaligus memperkuat teori-teori psikologi organisasi yang menekankan pentingnya faktor kepercayaan diri dan kendali diri dalam memengaruhi produktivitas kerja.

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.120 > 1.677) hal ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.003 < 0.05) maka hipotesis pertama, Ho ditolak, Ha diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *self efficacy* Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat seperti karyawan memiliki keyakinan dan usaha untuk dapat mengatasi tugas yang sulit, mampu melaksanakan tugas dengan baik, bisa menetapkan dan memperkuat komitmen terhadap tujuan yang akan dicapai, mempunyai keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak, menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak, dan merasa yakin dengan kemampuan saya dalam menghadapi segala situasi.

Self efficacy merupakan kemampuan umum yang dimiliki seseorang berupa kemampuan kognitif, sosial, dan emosi (Ghimby, 2024; Marasabessy, 2020). Bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk membuat keputusan, melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan. Ketika orang bertekad untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak takut untuk meluangkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, mereka dikatakan memiliki efikasi diri yang tinggi. Di sisi lain, ketika orang mencoba menunda melakukan sesuatu, terutama tugas-tugas yang sulit, mereka dikatakan memiliki efikasi diri yang rendah (Az 'zahrah & Herdi, 2022; Supriadi et al., 2024). Hasil ini memperkuat teori kognitif sosial Bandura yang menempatkan efikasi diri sebagai penentu utama perilaku individu dalam konteks kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi akan menunjukkan semangat kerja, motivasi, dan inisiatif yang lebih besar, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan Kinerja pekerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Kinerja didefinisikan oleh Supardi (2016)sebagai hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan tingkat keahlian, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Aminullah & Kustini (2022); Fauziyyah & Rohyani (2022), yang keduanya menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperluas bukti empiris bahwa self-efficacy tidak hanya penting di sektor publik tetapi juga di lingkungan korporasi pendidikan seperti PT BRI Corporate University. Secara implikatif, peningkatan *self-efficacy* dapat dilakukan melalui pelatihan motivasional dan program pengembangan kompetensi untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (7.699 > 1.677) hal ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.000 < 0.05) maka hipotesis kedua, Ho ditolak, Ha diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *locus of control* Karyawan Pada PT BRI Corporate University Campus, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat seperti karyawan mempunyai keyakinan bahwa peristiwa yang dialami merupakan hasil dari perilaku dan tindakan sendiri, mampu mempengaruhi orang lain, percaya bahwa usaha yang dilakukan bisa membuahkan hasil, aktif mencari informasi dan pengetahuan, mempunyai gagasan bahwa tindakan, keberuntungan, dan peluang orang lain memainkan peran paling signifikan dalam membentuk kehidupan seseorang, kurang mengontrol perilaku, sering tidak percaya bahwa usaha yang saya miliki dapat berhasil, dan kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berterkaitan dengan situasi saat ini.

Syatriadin (2017) *locus of control* adalah keyakinan bahwa kita akan mendapatkan penguatan positif baik dari dalam maupun luar diri kita. Menurut teori kepribadian kognitif sosial, pengendalian diri sangat penting terlepas dari apakah seseorang merasa dipengaruhi atau dikendalikan oleh lingkungannya. Sedangkan Kinerja pekerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Kinerja didefinisikan oleh Supardi (2016) sebagai hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan tingkat keahlian, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia.

Dengan *locus of control* yang kuat dindikasi akan membuat kinerja karyawan meningkat dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan membantu dalam pencapian tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu memperkuat faktor psikologis karyawan melalui sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan pengembangan diri, dan budaya organisasi yang mendorong tanggung jawab personal. Dengan menumbuhkan efikasi diri dan kontrol internal, karyawan akan lebih berorientasi pada prestasi dan kemandirian dalam bekerja.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya berfokus pada satu instansi, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak perusahaan dengan karakteristik berbeda serta menambahkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy dan locus of control berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Corporate University Campus Padang. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*), maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, memiliki komitmen terhadap tujuan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Demikian pula, semakin kuat *locus of control* internal yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk bertanggung jawab, berinisiatif, dan mengandalkan usaha pribadi dalam mencapai keberhasilan kerja.

Temuan ini memperkuat teori kepribadian kognitif sosial Bandura yang menekankan pentingnya kepercayaan diri dan kendali diri dalam memengaruhi perilaku serta hasil kerja individu. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan korporasi pendidikan dan pelatihan. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan efikasi diri dan tanggung jawab personal melalui pelatihan, penghargaan berbasis kinerja, serta sistem evaluasi yang transparan dan adil. Dengan demikian, peningkatan *self-efficacy* dan *locus of control* internal dapat menjadi

strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar jumlah sampel diperluas dan mencakup berbagai jenis organisasi agar hasilnya lebih representatif, serta menambahkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aminullah, Y., & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis*, *6*(1), 256–270. 10.37339/e-bis.v6i1.885

Az 'zahrah, S. H., & Herdi, H. (2022). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan prokrastinasi akademik siswa Sekolah Menengah Pertama. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, *11*(2), 184–196. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/insight/article/view/29761

Badrudduja, C., Barlian, U. C., & Feriyansyah, A. (2023). Manajemen Organisasi Pendidikan Di Era Globalisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Thariqul Jannah Pangalengan. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, *6*(2), 681–693. https://al-afkar.com/index.php/Afkar_Journal/article/view/653

Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada pt semestanustra distrindo depo kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(3), 330–343. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/7694

Ghimby, A. B. D. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Sejarah Siswa. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, *3*(8), 381–394. https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/119839

Hadiati, E., Septiani, Y., Hanum, A. Z., & Damayanti, W. R. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Di Era Globalisasi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(3), 369–374. https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.7762

Harmen, H., Syahreza, D. S., Nuraina, A. L., Pratiwi, D. M., Manurung, I. S., Manalu, L. T., Warasati, R. K., & Sikumbang, R. Z. (2024). Optimalisasi Motivasi dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(23), 1003–1011. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5130

Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(1), 72–89. 10.31955/mea.v7i1.2879

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 23–31. https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8

Kholivah, I., Suhendri, H., & Leonard, L. (2020). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. *Journal of Instructional Development Research*, *1*(2), 75–80. https://eduresearch.web.id/index.php/jidr/article/view/21

Mandela, R. Y., Ramadeno, N., Jamilah, H., & Andriani, T. (2025). Analisis Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia. *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(4), 220–231. 10.32672/perisai.v2i3.154

Marasabessy, R. (2020). Kajian kemampuan self efficacy matematis siswa dalam pemecahan masalah matematika. *Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA)*, *3*(2), 168–183. 10.36765/jartika.v3i2.17

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(2), 1–23. https://ejournal.yasin-alsys.org/tsaqofah/article/view/4597

Rofi 'ah, R., Avira, S., Budiasih, B., & Agustin, S. K. (2022). Penggunaan Manajemen Talenta Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 1791–1801. https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2643

Saba, A. A. (2024). Dampak globalisasi ekonomi pada pertumbuhan usaha kecil dan menengah di indonesia. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, *2*(02), 52–58. https://doi.org/10.71128/kybernology.v2i2.185

Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, *1*(5), 446–466. https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/view/705

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, *9*(1). https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1680

Supriadi, J., Anas, M., & Pandang, A. (2024). The Relationship Between Academic Self Efficacy and Academic Procrastination of Junior High School Students in Makassar City. *Pinisi Journal of Education*, *4*(2), 103–122. https://journal.unm.ac.id/index.php/PJE/article/view/1615

Syatriadin, S. (2017). Locus of Control: Teori temuan penelitian dan reorientasinya dalam manajemen penanganan kesulitan belajar peserta didik. *Fondatia*, *1*(1), 144–164. https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/fondatia/article/view/93

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 99–111. https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2222

Wahyudi, Z., Nofriandi, N., Afriadi, A., & Yuwanda, T. (2025). Transformasi Manajemen dalam Industri Tahu: Strategi Adaptif untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing UMKM. *Konsienti: Community Services Journal*, *3*(01), 20–26. https://journal.takaza.id/index.php/konsienti/article/view/203

Zahran, R., & Ali, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi: Sumber Daya Manusia, Bisnis, Teknologi dan Metode. *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, *1*, 21. https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/12512