

Pengaruh *Locus of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Syariah KCP Karya

Ary Bagas Aprilliyansyah¹, Dr. Muhammad Lathief Ilhamy Nasution M.E.I²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

bagas.12345bagas@gmail.com , mlathiefilhany@uinsu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Locus of Control, Self-Efficacy, and Work Environment on Employee Performance at Bank Sumut Syariah KCP Karya. The background of this research is based on the phenomenon of declining employee performance in several branches, including KCP Karya, which is suspected to be influenced by psychological factors and workplace conditions. The study employed a quantitative approach using a survey method, distributing questionnaires to all employees (22 respondents), and analyzing the data with SPSS. The results show that, partially, all three independent variables—locus of control ($p = 0.003$), self-efficacy ($p = 0.000$), and work environment ($p = 0.041$)—have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables also significantly influence employee performance with a significance value of $0.000 (< 0.05)$ and an Adjusted R^2 of 81.9%, indicating a strong contribution of these variables to performance outcomes. The study concludes that improving internal locus of control, enhancing self-efficacy, and creating a conducive work environment significantly contribute to better employee performance. These findings have important implications for management in designing performance improvement strategies through psychological empowerment and workplace improvements.

Keywords: *Locus of Control, Self-Efficacy, Work Environment, Employee Performance, Islamic Bank*

ABSTRAK

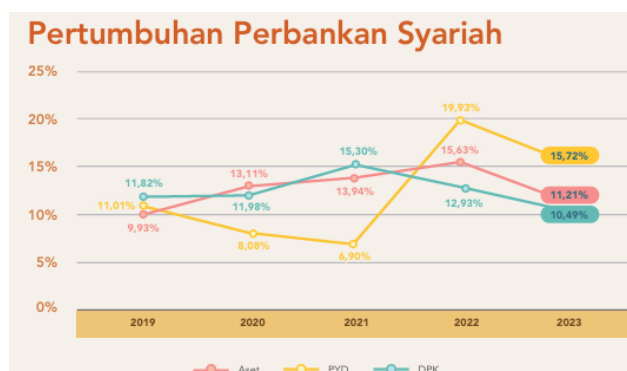
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Syariah KCP Karya. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena menurunnya kinerja karyawan di beberapa cabang, termasuk KCP Karya, yang diduga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 22 orang, dengan teknik analisis data menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel independen—*locus of control* ($p = 0,003$), *self efficacy* ($p = 0,000$), dan lingkungan kerja ($p = 0,041$)—berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ dan nilai Adjusted R^2 sebesar 81,9%, yang berarti kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja sangat kuat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan *locus of control* internal, efikasi diri yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan psikologis dan perbaikan kondisi kerja.

Kata Kunci: *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Bank Syariah

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat perbankan syariah di Indonesia tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu. Namun, meskipun industri ini terus berkembang, perbankan syariah masih menghadapi kendala terkait dengan kebutuhan SDM, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang dapat mendukung kemajuan sektor ini. Akibatnya, pencapaian yang diinginkan belum sepenuhnya tercapai, dan sejumlah bank syariah masih mengalami kekurangan SDM berkualitas untuk mendukung operasional dan ekspansi mereka (Akmalia, 2020).

Berdasarkan data dari Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia (Jasa Keuangan, 2023), dalam beberapa tahun terakhir terdapat fenomena penurunan kinerja yang cukup signifikan di beberapa cabang Bank Sumut Syariah, termasuk KCP Karya. Berdasarkan data tersebut, angka produktivitas karyawan mengalami fluktuasi yang cukup besar, dengan beberapa bulan terakhir menunjukkan penurunan signifikan dalam pencapaian target penjualan produk dan layanan perbankan syariah. Hal ini dapat dilihat pada statistik dibawah ini:



Gambar 1. Statistik Pertumbuhan Perbankan Syariah

Fenomena yang terjadi di dunia perbankan, termasuk pada Bank Sumut Syariah KCP Karya, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti *locus of control* (lokus kendali), *self efficacy* (efikasi diri), dan lingkungan kerja (Asmara & Utama, 2022).

Beberapa faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah KCP Karya antara lain *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja. *Locus of control*, yaitu sejauh mana individu merasa bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dapat dikendalikan oleh diri sendiri (*internal locus of control*) atau oleh faktor luar seperti nasib dan keberuntungan (*eksternal locus of control*), dipercaya dapat memengaruhi cara karyawan menyikapi tugas dan tantangan yang

mereka hadapi dalam pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan *locus of control* internal lebih cenderung berusaha meningkatkan kinerja mereka karena mereka percaya bahwa usaha mereka menentukan hasil yang dicapai.

Locus of Control mengacu pada keyakinan individu terhadap kontrol yang dimilikinya terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Karyawan yang memiliki *locus of control internal* lebih cenderung percaya bahwa hasil yang mereka capai bergantung pada usaha dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa bahwa hasil kerja mereka ditentukan oleh faktor eksternal, seperti nasib atau keberuntungan.

Selain itu, *self efficacy* atau efikasi diri, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Di Bank Sumut Syariah KCP Karya, beberapa karyawan mengungkapkan rasa tidak percaya diri dalam menghadapi pekerjaan baru atau tantangan yang lebih kompleks. Hal ini menurunkan motivasi mereka dalam bekerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

Lingkungan kerja di Bank Sumut Syariah KCP Karya juga dapat berperan dalam menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Data survei internal yang dilakukan oleh HRD Bank Sumut Syariah menunjukkan bahwa terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan terkait dengan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti keterbatasan fasilitas yang mendukung pekerjaan, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan. Lingkungan yang tidak mendukung ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan rendahnya motivasi kerja.

Sebagai contoh, pada tahun 2023, Bank Sumut Syariah KCP Karya mengalami penurunan pencapaian target penyaluran pembiayaan syariah hingga 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini diduga terkait dengan rendahnya tingkat motivasi karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor internal seperti rendahnya efikasi diri dan *locus of control* eksternal, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja, yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya pemahaman tentang faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan, khususnya di Bank Sumut Syariah KCP Karya. Bank Sumut Syariah KCP Karya sebagai lembaga perbankan syariah perlu memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pengelolaan sumber daya manusia maupun perbaikan lingkungan kerja.

LITERATUR REVIEW

Susbtansi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Kcp Karya. Oleh karena itu, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang penulis kutip sebab relevan dengan pembahasan pada artikel ini.

Pertama, artikel yang membahas mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Magang (Battu & Susanto, 2022). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan besaran pengaruh sebesar 0,576. *Locus of Control* juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan besaran pengaruh sebesar 0,304. Secara bersamaan, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai R-Square sebesar 0,379. Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi terbatasnya mobilitas penelitian akibat pandemi Covid-19 serta analisis data yang hanya dilakukan pada sampel yang terbatas tanpa mempertimbangkan variabel lain atau variabel moderator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, artikel berjudul Pengaruh *Locus of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor (Akmalia, 2020). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara individual, *Locus Of Control*, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Selain itu, secara bersamaan, *Locus Of Control*, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri.

Kemudian, artikel berjudul Pengaruh *Locus Of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta (Asmara & Utama, 2022). Hasil penelitian memaparkan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t parsial mengungkapkan bahwa masing-masing variabel tersebut *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu atau parsial. Selain itu, uji F simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,591, yang berarti bahwa kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja sebesar 59,1%, sementara sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi.

Terakhir, artikel yang membahas Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di BPKA DIY (Novrianti & Shofiyah, 2024). Temuan penelitian ini menggarisbawahi bahwa *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Insentif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap variabel independen menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, 0,018, dan 0,000, yang semuanya kurang dari 0,05. Hasil uji F juga mengkonfirmasi bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,769 menunjukkan bahwa 76,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.

Keseluruhan artikel terdahulu ini memberikan sumbangsih pengetahuan mengenai *Self Efficacy*, *Locus of Control* khususnya bagi penulis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami hubungan antara *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah KCP Karya. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bank ini dapat merancang program-program yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana peneliti akan mengumpulkan data numerik untuk dianalisis secara statistik. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah KCP Karya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

- *Locus of Control*: menggunakan skala yang mengukur seberapa besar keyakinan karyawan terhadap kontrol yang mereka miliki atas hasil kerja mereka. Skala ini dapat merujuk pada teori dari Rotter (1966) mengenai *locus of control* (Sugiyono, 2017).
- *Self Efficacy*: mengukur tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Alat ukur ini akan mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Bandura (1997) tentang efikasi diri.
- *Lingkungan Kerja*: mengukur sejauh mana lingkungan kerja di Bank Sumut Syariah KCP Karya mendukung kinerja karyawan, meliputi aspek fisik, sosial, dan emosional dalam tempat kerja. Pengukuran ini dapat merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) tentang faktor-faktor motivasi dan higienis dalam lingkungan kerja.

Kuesioner akan disebarakan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Bank Sumut Syariah KCP Karya dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel yang mencakup seluruh populasi karyawan yang dapat dijangkau. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial, dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

RESULT AND DISCUSSION

Melalui proses yang sudah dilakukan terdapat responden yang bersedia untuk dilakukan proses pengambilan data yang berjumlah 22 responden dengan kategori 17 laki-laki dan 5 perempuan. Berdasarkan data yang didapat dari responden tersebut menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji-t *Locus of Control* (X1)

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-------------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|-------|-------|
| 1 | <i>Locus of Control</i> | 0,015 | 0,195 | 0,020 | 3,471 | 0,003 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.471 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.079 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi *Locus of Control* sebesar $0,003 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya.

Melalui hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Locus of Control* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya. Jika karyawan yang tingkat *Locus of Control* (lokus kendali) lebih kuat maka semakin kuat pula kinerja yang optimal dari karyawan tersebut. Selain itu karyawan dengan *Locus of Control* (lokus kendali), ketika menyikapi suatu permasalahan dalam bekerja akan lebih belajar mengendalikan dan mengontrol dirinya sehingga mempunyai upaya yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga jadi lebih inisiatif dalam mencari informasi sebagai bentuk perubahan terhadap dirinya melalui peningkatan kematangan karir dan ketrampilan bekerjanya yang menjadi lebih unggul.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Erdawati (2015) menyatakan *Locus of Control* (lokus kendali) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana tingkat kepercayaan yang diterima sebesar 95%.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji-t *Self Efficacy* (X2)

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|----------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|-------|
| 1 | <i>Self Efficacy</i> | 0,172 | 0,228 | 0,199 | 8,212 | 0,000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Melalui hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8.212 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.079 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi *Self Efficacy* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya.

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

Hasil penelitian tambahan yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Setiawan dan Andjarwati (2017) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (efikasi diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji-t Lingkungan Kerja (X3)

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|-------|
| 1 | Lingkungan Kerja | 0,143 | 0,326 | 0,076 | 2,641 | 0,041 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank

Sumut Syariah KCP Karya. Nilai t_{hitung} sebesar 2.641 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.079 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar $0,041 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya.

Lingkungan kerja dapat menjadi kondusif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menciptakan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kegiatan yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karyawan pun menjadi betah dan bersemangat menjalankan pekerjaannya, sehingga akan terbentuk kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat. Lingkungan kerja menjadi sarana penghubung antara perusahaan dengan karyawan, dari sini pihak manajemen bisa melihat apakah perusahaan sudah layak beroperasi dan seberapa baiknya karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan bekerjanya sehingga mendapatkan *feedback* yang positif. Hal tersebut tidak mungkin terjadi jika pihak manajemen masih kurang tanggap dalam evaluasi lingkungan kerjanya, dan karyawan juga tidak ada kerja samanya. Secara garis besarnya lingkungan kerja akan tercipta tenang dan nyaman apabila berbagai pihak saling bersinergi membentuk keadaan yang menurutnya layak untuk dijadikan tempat bekerja.

Hasil penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Surjosuseno (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai statistic $4,087 > 1,608$ dan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan dengan motivasi kerja.

Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan data yang sudah didapat sebagai berikut dalam Uji F (Simultan):

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1 | Regression | 5.872 | 3 | 1.957 | 6.315 | 0.000 ^b |
| | Residual | 111.991 | 18 | 6.222 | | |
| | Total | 117.864 | 21 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja

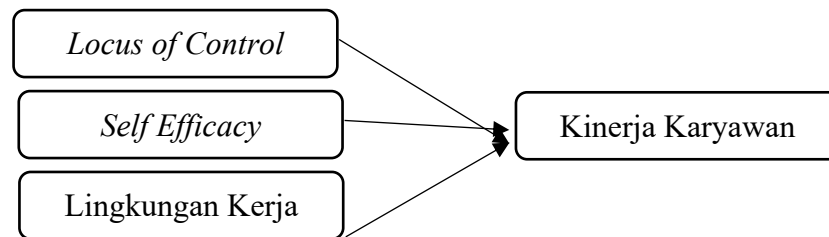
Dari data yang didapat bahwa nilai $F_{tabel} 3,049 < F_{hitung} 6,315$ dengan nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$ yang berarti nilai variabel berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam artian tersebut setiap variabel jika dilaksanakan dengan bersama-sama dan sangat baik dapat menciptakan kemampuan Kinerja Karyawan yang sangat baik. Dengan persentase sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.223 ^a | 0.050 | 0.819 | 2.494 |

Melalui perhitungan Uji Koefisien Determinasi yaitu *Adjusted R Square* didapat persentase pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,819 atau 81,9%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin banyak hal positif terjadi didalam lingkungan perusahaan maka berefek terhadap produktivitas perusahaan yang diinginkan.

Dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwasanya setiap *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja yang diciptakan oleh pihak pimpinan sebagai perwakilan Bank Sumut Syariah KCP Karya maka Kinerja Karyawan pada lingkup perusahaan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Melalui kerangka tersebut setiap *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja sangat mewakili untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah KCP Karya. Dimana *Locus of Control* merubah karakter karyawan menjadi lebih terkendali dan bijaksana dalam mengambil keputusan serta langkah yang tepat dari setiap trouble yang terjadi pada pekerjaannya. Selanjutnya melalui *Self Efficacy* karyawan lebih termotivasi dan dapat berpikir inisiatif untuk mencapai target perusahaan yang telah dibebankan kepadanya bahwa hal tersebut dijadikan sebuah tantangan tersendiri. Didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan mempermudah karyawan dalam menumbuhkan semangat bekerjanya dan lebih fokus terhadap apa yang dikerjakan untuk perusahaan. Dari sinilah manajemen dikatakan saling bersinergi dengan karyawan sehingga menjadi sumber kekuatan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.

KESIMPULAN

Ketiga variabel independen (*Locus of Control*, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja) dimana menunjukkan hasil yang signifikan secara simultan hal ini boleh menjadi bahan pertimbangan terhadap masing-masing karyawan untuk lebih memahami teori yang ada pada penelitian ini. Berawal dari *Locus of Control* yang akan membentuk karakter karyawan yang tidak mudah menyerah dengan setiap permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan, kemudian dari *Self Efficacy* yang akan menciptakan karyawan yang lebih inovatif dari rasa percaya dirinya atas kemampuan dan kreativitas yang dimiliki, serta Lingkungan Kerja yang sehat dan nyaman akan memberikan rasa semangat kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, N. (2020). *Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor*. [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Asmara, Y., & Utama, P. S. (2022). *Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 45–57.
- Battu, R. K., & Susanto, H. (2022). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Magang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 12–20.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Jasa Keuangan. (2023). *Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia*. Otoritas Jasa Keuangan (OJK).
- Novrianti, R., & Shofiyah, N. (2024). *Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di BPKA DIY*. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 22–35.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
- Setiawan, D., & Andjarwati, A. L. (2017). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 78–84.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, T. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 33–41.