

Memahami pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Intrinsik pada Kinerja Karyawan

Linda Indriani¹, Ariyani Indriastuti², Putri Yustika³
^{1,2,3}sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
e-mail: ¹lindaindriani56@gmail.com, ²ariyanindr@gmail.com,
³putriyustikaayuningtias@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Subah Spinning Mills, yang mengalami penurunan produksi. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan dalam *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Intrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan ketiga faktor ini untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Kata kunci: kinerja karyawan, *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Motivasi Intrinsik

Abstract

This study aims to analyze the impact of Self-Efficacy, Locus of Control, and Intrinsic Motivation on Employee Performance at PT. Subah Spinning Mills, which has experienced a decline in production. Using a quantitative method with multiple linear regression analysis, the study found that all three independent variables significantly influence employee performance. The results indicate that improvements in Self-Efficacy, Locus of Control, and Intrinsic Motivation significantly enhance employee performance. The study concludes that developing these factors is crucial for improving employee performance and productivity.

Keywords: *Employee Performance, Self-Efficacy, Locus of Control, Intrinsic Motivation*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik perusahaan maupun institusi. SDM menjadi penggerak, pemikir, dan perencana yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya membutuhkan individu yang cakap dan terampil, tetapi juga mereka yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara giat guna mencapai hasil yang

optimal. SDM yang kompeten menjadi kunci perkembangan perusahaan, dan organisasi yang berhasil biasanya memiliki SDM yang berkualitas tinggi. Sebaliknya, ketidakmampuan dalam mengelola SDM yang baik dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Di era persaingan global dan inovasi teknologi yang pesat, kebutuhan akan SDM berkualitas semakin mendesak. SDM yang memiliki nilai dan posisi strategis memainkan peran vital dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi dan negara. Keunggulan kompetitif ini tidak hanya diperlukan untuk memenangkan persaingan, tetapi juga untuk memastikan kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi di masa depan (Frinces, 2011).

Kinerja SDM menjadi landasan utama bagi keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, serta kerja sama dengan atasan dan rekan kerja (Changgriawan, 2017; Agustyna & Prasetyo, 2020).

Meskipun literatur yang ada telah banyak meneliti hubungan antara *self efficacy*, *locus of control*, dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya fokus pada sektor industri tertentu atau kelompok karyawan tertentu, sehingga generalisasi hasilnya ke berbagai sektor lain masih terbatas. Kedua, studi yang ada seringkali tidak mempertimbangkan interaksi antara faktor-faktor psikologis tersebut secara simultan, melainkan menganalisisnya secara terpisah. Ketiga, penelitian terbaru yang memadukan dinamika global seperti perubahan lingkungan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan motivasi intrinsik secara terintegrasi terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja individu. *Self Efficacy* merujuk pada keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas tertentu dan mencapai hasil yang diharapkan. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1982), yang menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi cara individu mengatur dan menilai situasi yang mempengaruhi hidup mereka. *Self Efficacy* yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Medhayanti, 2015; Lunenburg, 2011; Alwisol, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri, 2018; Agung & Ratnawili, 2022). Hal yang berbeda menunjukkan bahwa *self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fauziyyah, K., & Rohyani, I, 2022). *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari, D. P., & Candra, Y, 2020).

Locus of control adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu. *Locus of*

control merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan hasil yang terjadi dalam hidup mereka. *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu pada keyakinan bahwa individu memiliki kontrol atas hasil yang mereka peroleh, sementara *Locus of control* eksternal menganggap bahwa hasil tersebut ditentukan oleh faktor luar seperti nasib atau keberuntungan (Malik et al., 2015; Dewi, 2014). *Locus of control* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memungkinkan mereka merasa lebih terkendali dan puas dengan hasil kerja mereka (Widyaningrat, 2014; Modise & Patient, 2017).

Selain itu, motivasi intrinsik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan kesadaran akan pentingnya atau makna pekerjaan yang dilakukan. Motivasi intrinsik mendorong individu untuk bekerja tanpa perlu rangsangan eksternal, karena dorongan tersebut sudah ada dalam diri mereka (Gunawan, Nisa, & Afrina, 2021; Ichsanudin & Gumantan, 2020; Triadi, Hidayah, & Fasochah, 2019). Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dharmayati, 2019; Kristiani, 2022). Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. 2020).

PT. Subah Spinning Mills, sebuah perusahaan tekstil yang berlokasi di Kabupaten Batang, mengalami penurunan produksi yang diduga disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai peran *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan motivasi intrinsik dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Subah Spinning Mills, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dipilih untuk mengukur hubungan antara variabel independen yaitu *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Intrinsik dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh dari responden, sementara analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Subah Spinning Mills, yang berjumlah 1.229 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh elemen dalam populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Sampel penelitian ini adalah bagian dari populasi yang diambil menggunakan metode *Accidental Sampling*. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengambil

sampel berdasarkan responden yang kebetulan ditemui dan dianggap relevan sebagai sumber data. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, yang menghasilkan 93 responden.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan individu mengenai kemampuan diri untuk mencapai hasil.	Magnitude, Generality, Strength
<i>Locus of Control</i>	Tingkat keyakinan individu terhadap kontrol atas nasib sendiri.	Internal dan Eksternal
Motivasi Intrinsik	Motif dari dalam diri yang mendorong seseorang tanpa rangsangan luar.	Pencapaian, Pengakuan, Tanggung Jawab, dll.
Kinerja Karyawan	Hasil kerja karyawan sesuai dengan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi.	Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kerjasama

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert dengan lima tingkat preferensi jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Validitas kuesioner diuji menggunakan korelasi Pearson dengan membandingkan nilai signifikan < 0,05, maka item tersebut dinyatakan valid. Semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Reliabilitas kuesioner diuji menggunakan uji Cronbach Alpha, dengan nilai batasan 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka item pernyataan dinyatakan reliabel. Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga item pernyataan dinyatakan reliabel.

Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan model penelitian:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y adalah Kinerja Karyawan,

X₁ adalah *Self Efficacy*,

X₂ adalah *Locus of Control*,

X₃ adalah Motivasi Intrinsik.

Model penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Subah Spinning

Mills.

Penelitian ini juga telah lolos dari serangkaian uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan data terdistribusi normal. Uji multikolinieritas menggunakan nilai Tolerance dan VIF yang memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser mendeteksi tidak ada heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan dan mengukur pengaruh antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen tersebut berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil analisis dalam penelitian ini disajikan dalam

Tabel 2. Hasil analisis regresi linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.924	.558		1.656	.101
	<i>Self Efficacy</i>	.324	.079	.321	4.095	.000
	<i>Locus of Control</i>	.253	.088	.259	2.874	.005
	Motivasi Intrinsik	.326	.065	.407	4.996	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan koefisien regresi dari variabel-variabel independen yaitu *self-efficacy*, *locus of control*, dan motivasi intrinsik, persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$Y=0.924 +0.324X_1+0.253X_2+0.326X_3$$

Konstanta sebesar 0,924 menunjukkan bahwa jika *self-efficacy*, *locus of control*, dan motivasi intrinsik dianggap tetap atau bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 0,924. Koefisien regresi untuk variabel *self-efficacy* sebesar 0,324 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan. Koefisien regresi untuk variabel *locus of control* sebesar 0,253 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam *locus of control* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,253 satuan. Koefisien regresi untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,326 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi intrinsik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,326 satuan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu :

a) *Self Efficacy*: Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk *self-efficacy* adalah 4.095, lebih besar dari t tabel sebesar 1.661, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$).

Ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu *self-efficacy* memiliki pengaruh pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) *Locus of Control*: Nilai t hitung untuk *Locus of Control* adalah 2.874, juga lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi 0.005 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima sehingga *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Motivasi Intrinsik: Variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.996, yang lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 3 diterima.

Menurut Ghozali (2011), *uji goodness of fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi yang dihasilkan dapat menjelaskan variabel dependen secara statistik. Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji ini akan menunjukkan tingkat kelayakan model yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1141.407	3	380.469	271.077	.000 ^b
	Residual	124.916	89	1.404		
	Total	1266.323	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, *Self efficacy*, *Locus of control*

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai F hitung sebesar 271,077 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Intrinsik membentuk model yang layak atau fit.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini ditunjukkan oleh nilai R square.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.898	1.18471

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, koefisien determinasi Adjusted R² yang diperoleh sebesar 0,898. Ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Locus of Control*,

dan Motivasi Intrinsik berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,8%. sementara sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

1) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self-Efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan sukses. Menurut Bandura (1997), konsep *Self-Efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang tentang kapasitas mereka untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan yang disengaja. Dalam konteks kerja, karyawan dengan *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja dengan baik. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena individu yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih termotivasi, dan lebih berprestasi (Robbins, 2014). Hal ini tercermin dalam tindakan individu yang cenderung tidak cemas, merasa mampu melakukan tugas sesuai dengan keinginan, serta bertanggung jawab atas perbuatannya. *Self-Efficacy* juga berhubungan erat dengan dorongan prestasi dan kemampuan individu dalam mengenali kelebihan serta kekurangan dirinya.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini didukung oleh responden yang sebagian besar menyetujui bahwa *Self Efficacy* mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam problem-solving yang efektif. Mereka tidak mudah merasa terintimidasi oleh masalah yang muncul di tempat kerja dan justru menghadapinya dengan pendekatan yang lebih logis dan terstruktur.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ramayana Mal Bali. Penelitian lainnya oleh Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai (2022) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Padang.

2) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of Control adalah cara pandang individu mengenai sejauh mana perilakunya dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal. Indriasari & Angreany (2019) menambahkan bahwa *Locus of Control* mencerminkan kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa dirinya sendiri atau faktor luar dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan *Locus of Control* internal percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil melalui usaha dan tindakan mereka sendiri, sementara mereka dengan *Locus of Control* eksternal cenderung percaya bahwa kekuatan luar seperti nasib atau lingkungan lebih menentukan hasil tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti, karyawan dengan *Locus of Control* yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks kerja, karyawan dengan *locus of control internal* akan lebih proaktif, berorientasi pada solusi, dan bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Karyawan cenderung lebih bersemangat untuk mencapai target, memperbaiki keterampilan, dan menyelesaikan masalah karena percaya bahwa upaya yang dilakukan berperan dalam pencapaian kinerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Amali Mutamimah (2019) yang menemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Surabaya. Temuan ini juga diperkuat oleh Prayoga Putra Wardhana (2022) yang menemukan pengaruh signifikan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan di PT. Ilham Hasil Mandiri, Kabupaten Sidoarjo.

3) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan atas hasil kerja. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden setuju bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Hal ini terlihat dari tingginya persentase responden yang setuju dengan pernyataan terkait motivasi intrinsik, seperti bekerja keras untuk mencapai prestasi dan bekerja untuk masa depan yang lebih baik.

Motivasi Intrinsik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan. Menurut Priyatama (2009), motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan kesenangan atau kenikmatan, tanpa mengharapkan imbalan eksternal. Tingkah laku yang didorong oleh motivasi intrinsik dianggap sebagai penghargaan itu sendiri.

Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin bekerja dengan kualitas yang lebih baik, karena mereka memiliki komitmen dan perhatian terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif dalam memecahkan masalah dan menghadapi tantangan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Trivena Kasih Kristiani (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Thiess Contractor Indonesia. Penelitian oleh Afdi Tria Putra et.al (2023) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara *Self-Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan pada masing-masing faktor tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri mereka (*self-efficacy*), merasa memiliki kontrol atas hasil pekerjaannya (*locus of control*), dan memiliki dorongan intrinsik yang tinggi untuk bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat difokuskan pada pengembangan ketiga aspek ini melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang sesuai.

4.2. Saran

Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan sosial. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, penelitian di masa depan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P., & Ratnawili, I. (2022). *Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 10(3), 98-110.
- Agustyna, D., & Prasetyo, E. (2020). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 15(1), 45-56.
- Agustyna, D., & Prasetyo, E. (2020). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 15(1), 45-56.
- Al Azhar, M. (2013). *Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pencapaian Tujuan Perusahaan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(2), 112-125.
- Bandura, A. (1982). *Self-Efficacy Mechanism in Human Agency*. American Psychologist, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Changgriawan, F. (2017). *Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Efisiensi Perusahaan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9(2), 200-215.
- Dewi, S. (2014). *Locus Of Control dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi, 12(3), 77-89.
- Dharmayati, A. S. (2019). *Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 15(4), 234-245.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15-24.
- 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.

- Frinces, M. (2011). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, J. L., & Inancevich, J. M. (2004). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, A., Nisa, R., & Afrina, N. (2021). *Motivasi Intrinsik dan Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2), 65-77.
- Ichsanudin, A., & Gumantan, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 134-148.
- Kristiani, T. K. (2022). *Motivasi Intrinsik dan Kinerja: Sebuah Studi Empiris*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(3), 220-230.
- Lunenburg, F. (2011). *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. *International Journal of Management*, 29(4), 455-465.
- Malik, A., et al. (2015). *Locus Of Control dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, 13(4), 233-245.
- Medhayanti, R. (2015). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Prestasi Kerja*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 5(3), 98-110.
- Modise, T., & Patient, R. (2017). *Locus Of Control dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(1), 85-99.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765.
- Putri, R. A. (2018). *Self-Efficacy dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(3), 77-90.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Self-Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- Triadi, E., Hidayah, A., & Fasochah, E. (2019). *Motivasi Intrinsik dan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 113-126.
- Widyaningrat, R. (2014). *Locus Of Control dan Citra Diri*. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 45-60.