
Effect Of Locus Of Control (Locus Of Control), Self Efficacy (Self Efficacy), And Work Environment On Employee Performance Of Pt. Pos Indonesia Post Office Surakarta

Pengaruh *Locus Of Control* (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta

Mega Bunga Asmara¹, Heriyanta Budi Utama²

S1 Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: megabungaaasmara@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilaksanakan penelitian untuk diketahuinya pengaruh *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek dari penelitian ini ialah PT. Pos Indonesia khususnya Kantor Pos Surakarta. Populasi pada penelitian ini sejumlah 160 karyawan, sampel yang digunakan sejumlah 40 responden dalam melakukan analisis data diterapkan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis yang ada diperoleh simpulan mencakup : 1. Uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu/parsial. 3. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama/simultan. 4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,591, yang berarti kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta mampu dijelaskan oleh variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi, kompensasi.

Kata kunci: kinerja karyawan, *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of locus of control, self efficacy, and work environment on employee performance. This object of this research is PT. Pos Indonesia especially the Surakarta Post Office. The population in this study was 160 employees, the sample used is 40 respondents in conducting data analysis applied with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test, coefficient of determination test. From the existing analysis, the conclusions obtained include : 1. Multiple linear regression test shows that the locus of control, self efficacy, and work environment variables have a positive effect on employee performance. 2. Partial t test results show that locus of control, self efficacy, and work environment have a significant effect on individual/partial employee performance. 3. Simultan F test results show that locus of control, self efficacy, and work environment have a significant effect on employee performance simultaneously, 4. The result of the coefficient of determination test (R^2) show the value Adjusted R Square of 0,591, which means the performance of employee of PT. Pos Indonesia Post Office Surakarta is able to be explained by variables of locus of control, self efficacy, and work environment by 59,1% and the remaining 40,9% is explained by other variables such as work discipline, motivation, compensation.

Keyword: employee performance, locus of control, self efficacy, and work environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dapat disebut juga dengan “karyawan”, dimana karyawan menjadi penunjang dalam setiap aktivitas perusahaan karena merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara serikat pekerja dengan mitra organisasi (Wicaksono, 2016: 31-33). SDM ialah suatu modal utama yang dimiliki perusahaan, dikarenakan SDM dapat menyumbangkan kontribusinya secara langsung guna mencapai tujuan perusahaan (Syamsuddinnor, 2004).

Menurut mangkunegara (2000) kinerja karyawan merupakan karyawan yang dapat menjalankan pekerjaan dan tugasnya atas kemampuan dirinya meliputi kualitas serta kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja dapat diidentifikasi sebagai capaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan kewajiban tugasnya yang telah sesuai dengan standar, kriteria maupun ukuran yang telah ada penetapannya pada tiap pekerjaan (Pasolong, 2008).

Menurut Payaman Simanjutak (2005) suatu kinerja yang dilakukan oleh seseorang mendapat pengaruh dari beberapa hal, diantaranya ialah kompetensi yang dimiliki individu, dukungan dari perusahaan serta dukungan dari manajemen.

Locus of control ialah cara pandang seseorang dalam meletakkan pengendalian dirinya secara internal, dimana saat ia melakukan sesuatu hal tindakannya atas dasar dirinya sendiri (internal) maupun pengaruh dari luar dirinya (eksternal). *Locus of control* dapat didefinisikan sebagai sifat dari seseorang pribadi yang dapat memaparkan cara pandang mereka berpikir mengenai beragam peristiwa. (Malik *wt al.*, 2015). Definisi lainnya terkait *locus of control* ialah suatu sifat seseorang dalam melakukan interpretasi terkait artian sukses dan gagal yang mereka alami sendiri dimana mendapat dari pengaruh internal ataupun eksternal (Dewi, 2014).

Menurut Leunenbrg (2011) *self efficacy* ialah suatu rasa yakin yang dimiliki seseorang dalam menjalani suatu permasalahan hidup dalam beragam kondisi dan dapat melakukan penentuan tindakan yang sesuai untuk penyelesaian masalah tersebut, sehingga seseorang tersebut dapat mengatasi beragam rintangan yang ada dan dapat mencapai tujuan yang diharapkannya. Setiap karyawan harus memiliki keyakinan dan dorongan motivasi agar mendapatkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Lingkungan kerja termasuk dalam komponen yang penting dalam suatu perusahaan dikarenakan karyawan banyak melakukan interaksi dengan yang lainnya di lingkungan kerja.

Didapati dua macam dari lingkungan kerja, yakni secara fisik dan non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2001) lingkungan kerja fisik ialah segala kondisi yang bentuknya secara fisik

yang ada di sekitaran tempat kerja yang dapat memberi pengaruh bagi karyawan secara langsung ataupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat diistilahkan sebagai semua hal yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan antara atasan, bawahan dan sesamanya. Lingkungan kerja yang memiliki keamanan dan dapat memberikan rasa kenyamanan bagi karyawannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia masuk dalam salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) , dimana perusahaan ini fokus usahanya pada bidang jasa. Pada saat ini, Pos Indonesia masuk dalam kategori Perseroan Terbatas (PT). Bentuk usaha Pos Indonesia ini didasakan atas PP No 5 tahun 1995 mengenai pengalihan bentuk badan usaha Pos yang awalnya dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perseroan. Hingga saat ini Pos Indonesia memiliki beragam jenis layanan yang ditawarkan, yakni memuat jasa pos, kurir, jasa ritel, keuangan hingga property yang mana titik jaringannya telah meluas di seluruh Indonesia lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 agen pos.

PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta ialah salah satu cabang dari PT. Pos Indonesia yang berada di surakarta. Kantor pos surakarta memberikan pelayanan yang baik, ramah dan memuaskan. Karyawan kantor pos harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan agar pelayanan dan kinerja bisa maksimal. Dalam *locus of control* dan *self efficacy* suatu karyawan harus ditingkatkan karena itu sangat penting untuk memuaskan kinerja dan karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang harus dicapainya, seperti: rasa percaya diri, rasa tanggung jawab, rasa kemampuan diri, rasa selalu berusaha dalam mengerjakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman juga diperlukan untuk mengerjakan tugasnya agar dapat menyelesaikannya sesuai waktu yang diberikan, seperti: suhu ruang yang cukup, fasilitas yang memadai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam kesimpulan riset fitria rismadhayanti, SE dan Ina Ratnamasih (2022), Komarudin (2018), Nidhomul Haq (2015), Suprpto dan Darsin (2017) menyatakan bahwasanya “*locus of controls, self efficacy*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Dari paparan latar belakang maka peneliti ingin melakukan penelitian yang judulnya “Pengaruh *Locus Of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta”

Dari penjelasan diatas rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah *locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan ?
2. Apakah *self efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan atas Kinerja Karyawan ?

4. Apakah *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan riset ini ialah memahami secara empiris pengaruh dari :

1. *Locus of control* terhadap kinerja karyawan.
2. *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. *Locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODE RISET

Penelitian ini berjenis kuantitatif, dimana dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. Didapat sampel 40 responden dimana dalam menghimpun data menggunakan kuesioner. Data yang dihimpun selanjutnya dilakukan beberapa uji, antara lain : “Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).”

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian
 - a. Pengujian Validitas
 - 1) Hasil Pengujian Validitas *Locus Of Control*

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Locus Of Control (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0,776	0,312	Valid
X1.2	0,561	0,312	Valid
X1.3	0,576	0,312	Valid
X1.4	0,732	0,312	Valid
X1.5	0,794	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Variabel *locus of control* terdiri dari 5 item pertanyaan. Dimana dari tabel 4.1 didapati semua item mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Sehingga kesimpulannya keseluruhan item masuk dalam kategori valid.

2) Hasil Pengujian Variabel Self Efficacy (Efikasi Diri)

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2.1	0,609	0,312	Valid
X2.2	0,651	0,312	Valid
X2.3	0,743	0,312	Valid
X2.4	0,701	0,312	Valid
X2.5	0,773	0,312	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Variabel *self efficacy* terdiri dari 5 item pertanyaan. Dimana dari tabel 4.2 didapati semua item mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Sehingga kesimpulannya keseluruhan item masuk dalam kategori valid.

3) Hasil Pengujian Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3.1	0,568	0,312	Valid
X3.2	0,633	0,312	Valid
X3.3	0,640	0,312	Valid
X3.4	0,602	0,312	Valid
X3.5	0,556	0,312	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Dimana dari tabel 4.3 didapati semua item mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Sehingga kesimpulannya keseluruhan item masuk dalam kategori valid.

4) Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0,764	0,312	Valid
Y.2	0,808	0,312	Valid
Y.3	0,495	0,312	Valid
Y.4	0,729	0,312	Valid
Y.5	0,465	0,312	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item pertanyaan. Dimana dari tabel 4.4 didapati semua item mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Sehingga kesimpulannya keseluruhan item masuk dalam kategori valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Dalam Uji reliabel instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r- kritis	Kesimpulan
Locus Of Control	0,864	0,60	Reliabel
Self Efficacy	0,869	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah
2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan adalah reliabel.

c. Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

Uji ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana dalam analisisnya memuat asumsi :

“Jika nilai sig. < 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal, jika nilai sig. > 0,05 maka data dikatakan terdistribusi dengan normal.”

Tabel 4.6
 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32636423
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,815

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: *Data yang diolah, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai asymp sig sebesar 0,815 > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

2. Pengujian Multikolinieritas

Uji ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan : “jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.”

Tabel 4.7
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,106	2,759	,763	,450			
	Locus Of Control	,201	,090	,231	2,243	,031	,994	1,006
	Self Efficacy	,363	,123	,432	2,939	,006	,485	2,062
	Lingkungan Kerja	,338	,136	,365	2,486	,018	,487	2,054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber; *Data yang diolah, 2022*

Berdasar data pada tabel 4.7 maka dapat disebutkan bahwasanya variabel telah bebas dari multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menggunakan uji heteroskedastisitas gletser. Jika nilai probability sig. > 0,05 maka memiliki artian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.8
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Gletser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,831	1,517		-1,207	,235
	Locus Of Control	,059	,049	,189	1,204	,237
	Self Efficacy	-,054	,068	-,179	-,797	,430
	Lingkungan Kerja	,131	,075	,391	1,748	,089

a. Dependent Variable: Absolut

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasar tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi variabel *locus of control* sebesar $0,237 > 0,05$, nilai signifikansi pada variabel *self efficacy* sebesar $0,430 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,089 > 0,05$ dimana ini mengindikasikan bahwasanya keseluruhan variabel tidak didapati terjadinya heteroskedastisitas.

4. Pengujian Autokorelasi

Tabel 4.9
 Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,622	,591	1,381	2,025

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Locus Of Control , Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2022

Dari tabel 4.9 diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,025. Angka tersebut merupakan angka DW yang berada diatas +2. Dimana dari hasil yang didapat dapat dikatakan penelitian ini terjadi autokorelasi negatif karena data diambil secara cros data maka asumsi ini tidak diperlukan..

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficient ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,106	2,759		,763	,450		
	Locus Of Control	,201	,090	,231	2,243	,031	,994	1,006
	Self Efficacy	,363	,123	,432	2,939	,006	,485	2,062
	Lingkungan Kerja	,338	,136	,365	2,486	,018	,487	2,054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapati persamaan :

$$Y = 2,106 + 0,201 + 0,363 + 0,338$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan antara lain :

- 1) $\alpha = 2,106$, merupakan nilai konstanta yang artinya ketika item variabel X (bebas) memiliki nilai 0, maka nilai variabel Y (terikat) tidak berubah dan tetap sebesar 2,106.
- 2) $\beta_1 = 0,201$, nilai koefisien pada variabel *locus of control* artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila *locus of control* yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) $\beta_2 = 0,363$, nilai koefisien pada variabel *self efficacy* artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila *self efficacy* yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 4) $\beta_3 = 0,338$, nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila lingkungan kerja yang tercipta pada karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan akan meningkat.

e. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11
 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,106	2,759		,763	,450		
Locus Of Control	,201	,090	,231	2,243	,031	,994	1,006
Self Efficacy	,363	,123	,432	2,939	,006	,485	2,062
Lingkungan Kerja	,338	,136	,365	2,486	,018	,487	2,054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2022

Didasarkan tabel 4.11 dapat di implementasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, artinya bahwa “variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta” sehingga **Hipotesis 1 Terbukti**
2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, artinya bahwa “variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta” sehingga **Hipotesis 2 Terbukti**
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, artinya bahwa “variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta” sehingga **Hipotesis 3 Terbukti**

f. Uji Simultan (Uji F)

tabel 4.12

hasil uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,990	3	37,663	19,762	,000 ^a
	Residual	68,610	36	1,906		
	Total	181,600	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Locus Of Control , Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2022

Dari tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (*locus of control*,

self efficacy, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)” sehingga **Hipotesa 4 terbukti**.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,622	,591	1,381	2,025

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Locus Of Control , Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 0,591 yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada analisa penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan hasil analisa diketahui bahwasanya “*locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, artinya apabila *locus of control* ditingkatkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa “*locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa “*self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, artinya apabila *self efficacy* ditingkatkan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019), Fithria Rismadhayanti, SE dan Ina Ratnamiasih (2022) yang menyatakan temuannya bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat juga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Nur Azmi Akmalia (2020) dan Komarudin (2018) yang menyatakan temuannya bahwa “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

4. Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa “*locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ketiga variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Oktavia dan Sruryoko (2019) menunjukkan bahwa “*locus of control* dan *self efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.” Supranto dan Darsin (2017) menunjukkan bahwa penelitiannya didapati hasil “semangat kerja, lingkungan kerja dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.”

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil persamaan linear berganda menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta.
2. Dari hasil analisis uji t parsial, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,031, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,006, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,018. Maka ketiga variabel tersebut secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. (hipotesis 1,2, dan 3 terbukti).
3. Dari hasil analisis uji F simultan menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh atas variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. (hipotesis 4 terbukti).
4. Hasil koefisien determinasi R² menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 59,1% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta, sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Untuk menunjukkan *Self Efficacy* (Efikasi Diri)
 - a. Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta agar dapat meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi dan kondisi apapun, sehingga dapat memaksimalkan keberhasilan dalam menyelesaikan masalah. Contoh : karyawan merasa yakin dan kuat dalam penyelesaian masalah pekerjaan meskipun itu sulit.
 - b. Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta agar dapat meningkatkan dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan dengan ketekunannya dan kegigihannya. Contoh : memiliki rasa ketekunan seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai target.
 - c. Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta agar meningkatkan rasa kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target. Contoh : karyawan merasa mampu dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan.

-
2. Untuk menunjukkan Lingkungan Kerja
 - a. Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan ruangan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa nyaman. Contoh : ruangan yang luas, kenyamanan terjamin, fasilitas memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Perusahaan perlu meningkatkan suhu dalam ruangan yang ideal agar dapat menunjang aktivitas karyawan. Contoh : suhu yang diberikan sesuai tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin.
 - c. Hubungan antar pimpinan dan karyawan perlu di tingkatkan karena dengan hubungan yang baik akan memberikan kenyamanan dalam berinteraksi dengan sesama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Contoh : pimpinan berhubungan baik dengan karyawan, tidak ada permusuhan di dalam kantor dengan sesama karyawan.
 3. Untuk menunjukkan *Locus Of Control* (Lokus Kendali)
 - a. Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta agar dapat meningkatkan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai keberhasilan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contoh : karyawan yang suka bekerja keras, berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Karyawan PT. Pos Indonesia Surakarta Kantor Pos Surakarta perlu lebih lagi mencari informasi dalam menyelesaikan pekerjaannya terhadap teman kerjanya agar terselesaikan masalah dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Contoh : karyawan yang kurang mencai informasi dalam menyelesaikan masalah akan merasa kesulitan, maka karyawan lebih lagi untuk mencari informasi.
 - c. Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta perlu selalu mencari informasi apa saja ketika terjadi kendala dalam pekerjaannya dan sebagai alternatif untuk penyelesaiannya. Contoh : karyawan yang aktif dan suka mencari informasi dalam pekerjaannya akan lebih mudah menyelesaikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Wicaksono. (2016). *Teori Pembelajaran Bahasa: Suatu Catatan Singkat*. Jakarta: Garudhawaca
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 1–44.

-
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Payaman Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Dewi. (2014). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lunenburg. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *Sam Houston State University, International Journal Of Management, Business, and Administration, 14*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.