



Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan

Rellya Andarista Putri¹, Noni Setyorini¹, Ika Indriasari¹

Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: relyap26@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 17, 2025

Revised March 15, 2025

Accepted April 23, 2025

Available online May 18, 2025

Kata Kunci:

Self Efficacy; Locus of Control; Human Relation, Kinerja Pegawai.

Keywords:

Self Efficacy; Locus of Control; Human Relation, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Human Relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Mandiri. Dengan menggunakan metode survei pada 75 karyawan, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hanya variabel *locus of control* yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* dan *human relation* menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya keyakinan individu bahwa hasil dan segala sesuatu yang terjadi dalam hidup seperti keberhasilan maupun kegagalan ditentukan oleh perilaku dan usahanya sendiri. Serta perlunya ditingkatkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas dan juga meningkatkan hubungan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan.

ABSTRACT

This research examines the influence of *Self Efficacy*, *Locus of Control*, and *Human Relation* on employee performance at PT. Independent Gamma. By using the survey method on 75 employees, validity and reliability tests are carried out to ensure the accuracy of research instruments. Multiple linear regression analysis shows that only the

locus of control variable has a significant influence on employee performance. *Self efficacy* and *human relation* variables show that the results have no effect on employee performance. This research shows the importance of individual belief that results and everything that happens in life such as success or failure are determined by their own behavior and efforts. As well as the need to increase individual confidence in completing tasks and also improving good communication relationships between employees and superiors.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dan keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja (Riedel et al., 2019). Kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan mungkin saja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kebudayaan yang berkembang di dalam organisasi, kondisi persaingan internal karyawan, kesesuaian *job description* dengan kemampuan karyawan serta banyak faktor lainnya. terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya *self efficacy*, *locus of control* dan *human relation*. Banyaknya faktor yang mempengaruhi ini menjadi

menarik ketika dihubungkan dengan bagaimana cara seorang karyawan melihat apakah kinerja mereka berada dalam kendali dirinya sendiri atau sebaliknya. Terdapat suatu masalah kinerja yang ditemukan pada tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Masalah tersebut yaitu terjadinya penurunan kinerja pada perusahaan tempat penelitian dilakukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan tugasnya pada tingkat tertentu. konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura, seorang psikolog. *Self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar, ketekunan dalam mengatasi tantangan, dan kemauan untuk mengambil inisiatif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sehingga kinerja makin meningkat. Sebaliknya, rendahnya tingkat *self efficacy* dapat menghambat kinerja karyawan karena mereka kurang percaya diri dalam menangani tugas atau masalah. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah *locus of control*. Menurut (Pratiwi, 2020) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. Individu dengan *locus of control* tinggi disebut dengan individu internal, sedangkan individu *locus of control* rendah disebut dengan individu eksternal. Individu dengan internal *locus of control* akan lebih proaktif dalam merencanakan karier, mereka akan mencari peluang pembelajaran dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yaitu *human relation*. Menurut (Fadli et al., 2017), *human relation* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human relation* yang dibangun dengan secara baik dalam organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara baik (Farida & Kholidah, 2021). Adanya penelitian ini untuk mengetahui penyebab dari menurunnya kinerja karyawan. tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, dan juga menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Organisasi menghimpun orang-orang atau yang disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan sesuai dengan persyaratan di dalam organisasi serta mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. (Mangkunegara, 2011) mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Silaen et al., 2021) indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, serta komitmen kerja. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan berusaha untuk selalu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. (Luthans, 2005) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang

diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Teori yang mendasari konsep *self efficacy* dikembangkan oleh Albert Bandura, seorang psikolog sosial. Menurut teori ini, keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tindakan tertentu memainkan peran kunci dalam motivasi, perilaku, dan pencapaian tujuan. Keyakinan diri yang tinggi meningkatkan kemungkinan individu untuk mengambil tindakan, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan. Telah didokumentasikan adanya hubungan yang kuat antara kepercayaan diri dengan kesuksesan dalam berbagai variasi dan mental yang luas, mengurangi kegelisahan, menambah control, meningkatkan toleransi dan perbaikan dari kondisi sakit. Faktor - faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut (Oktavia & Suryoko, 2019), diantaranya pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi sosial, serta fisiologis dan emosional. *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau atas tindakannya. Konsep *locus of control* megacu pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan dan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Teori *locus of control* pertama kali diperkenalkan oleh Julian Rotter pada tahun 1954. Menurut teori ini, individu memiliki kecenderungan untuk memiliki *locus of control* internal atau eksternal, yang mempengaruhi perilaku dan pengalaman hidup mereka. *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang akan diperoleh dalam hidup. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka seperti nasib, takdir, dan keberuntungan. *Locus of control* juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengalaman masa kecil, lingkungan sosial dan budaya. *Human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. *Human relation* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pemimpin. Menurut Siagian (2017:7) dalam (Pratiwi, 2020) *human relation* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. Menurut Gibson dan Ivanvech (2010:86) dalam (Pratiwi, 2020) hubungan antar manusia mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu komunikasi, konflik, kondisi kerja, persepsi dan sikap, dan peran organisasi. Pelaksanaan *human relation* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dan mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta dapat menghilangkan *miscommunication* dalam bekerja.

Efikasi diri (*self efficacy*) sangat diperlukan dalam mengembangkan atau meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri karyawan akan menimbulkan keyakinan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan dari atasannya agar tepat waktu. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham, yaitu *Goal Setting Theory*. Teori ini menjelaskan bagaimana penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. *Locus of control* merupakan suatu konsep yang diyakini oleh seorang individu berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya baik itu sebagai akibat dari perbuatannya (internal) maupun keterlibatan orang lain bahkan faktor lainnya (eksternal). Elton Mayo (1933) dalam (Widodo & Susanti, 2020) mengemukakan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan emosional dan sosial pekerja berpengaruh besar terhadap produktivitas mereka. *Human relation* dipahami dalam berbagai aspek interaksi manusia, khususnya dalam konteks organisasi dan kerja. Mekanisme psikologis dalam *human relation* menggarisbawahi pentingnya aspek-aspek sosial, emosional, dan komunikatif dalam interaksi di tempat kerja. Hubungan yang positif antara individu dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. merujuk pada uraian yang menjelaskan keterpengaruhannya dan diperkuat dengan studi terdahulu dikembangkan hipotesis berikut:

H1 : *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data dengan jalan mencatat seluruh elemen yang menjadi objek penelitian adalah sensus. Penelitian ini memiliki jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, yaitu 75 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian analisis data kuantitatif dimana peneliti menganalisa data serta melakukan pengujian dengan menggunakan perhitungan angka. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner berisikan pertanyaan yang menyangkut *self efficacy*, *locus of control*, dan *human relation*. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda untuk memahami dan memprediksi hubungan kompleks antar variabel. Analisis digunakan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Peneliti melakukan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa responden memahami isi kuesioner dan juga untuk menilai seberapa besar keandalan suatu alat ukur untuk dipakai kembali pada penelitian serupa. Uji instrument mendapatkan hasil valid pada setiap pertanyaan

dan juga reliabel pada setiap variabel. Selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi. Di dalam uji asumsi terdapat uji normalitas data, uji multikolinearitas, serta uji heterokedastisitas. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah distribusi residual tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas. Serta pada uji heterokedastisitas mendapatkan hasil titik tersebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas. Setelah uji instrument dan uji asumsi dilakukan, maka peneliti melakukan uji hipotesis yaitu uji T, uji F, dan juga koefisien determinasi.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Tig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.891	2.454		.9208000
	X1	.013	.176	.016	.077939
	X2	-.430	.085	-.482	5.046000
	X3	.405	.241	.358	.6821097
a. Dependent Variable: Y					

Uji T diterapkan guna menilai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial variabel X1 (*Self Efficacy*) memiliki nilai sig 0,939 lebih besar dari 0,5. Maka disimpulkan X1 tidak berpengaruh terhadap Y. Kemudian variabel X2 (*Locus of Control*) memiliki signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5 maka disimpulkan X2 berpengaruh terhadap Y. Pengujian juga dilakukan pada variabel X3 (*Human Relation*) yang memiliki nilai signifikansi 0,097 lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan X3 tidak berpengaruh terhadap Y.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	253.645	3	84.548	13.369	.000 ^b
	Residual	449.022	71	6.324		
	Total	702.667	74			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Uji F menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Hasil F hitung 13,369 lebih besar dari f tabel 3,10. Dan nilai

signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,5 sehingga dinyatakan bahwa variabel layak digunakan.

Tabel 3. Tabel koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.334	2.515
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Dilihat dari tabel *model Summary* dimana *Adjusted R Square* sebesar 0,334 yang berarti variabel dependen dan independen secara simultan sebesar 33%. Hal tersebut menyatakan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi *self efficacy*, *locus of control*, dan *human relation*, tetapi juga terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Diskusi

Pengujian secara parsial variabel X1 (*Self Efficacy*) mempunyai koefisien regresi 0,013, nilai t hitung 0,077 serta signifikansi 0,939. Hal tersebut memperlihatkan variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut analisa peneliti, *self efficacy* tidak berpengaruh karena usia para pekerja masih sangat muda sehingga kurang memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas atau beban kerja yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Sari & Candra, 2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara parsial pada variabel X2 (*locus of control*) mempunyai koefisien regresi -0,4320, nilai t hitung -5,046 serta signifikansi 0,000. Hal tersebut memperlihatkan variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Hendri & Kirana, 2021), dimana hasil penelitiannya memperlihatkan *locus of control* berpengaruh tidak positif. Pengujian secara parsial variabel X3 (*human relation*) mempunyai koefisien regresi 0,405, nilai t hitung 1,682 serta signifikansi 0,097. Hal tersebut memperlihatkan variabel *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut analisa peneliti, *human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya kesenjangan dalam komunikasi yang dijalin antara sesama karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dikerjakan (Ratnasari et al., 2022) dimana hasil penelitiannya memperlihatkan *human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang *self efficacy*, *locus of control*, dan *human relation* terhadap kinerja karyawan, bisa ditarik kesimpulan yaitu *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena usia para pekerja yang

masih muda sehingga kurang memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. *Locus of control* berpengaruh signifikan sehingga tingginya *locus of control* internal akan meningkatkan kinerja karyawan. *Human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena adanya kesenjangan dalam komunikasi yang dijalin antara sesama karyawan.

Saran

Berlandaskan hasil penelitian yang didapat, bisa disampaikan sejumlah saran yaitu peningkatan *self efficacy* dan *locus of control* dengan perlunya diadakan pelatihan yang efektif serta memberikan *reward* atau sebuah penghargaan khusus atas kinerja baik karyawan. Peningkatan komunikasi antar karyawan tidak berpatok dari strata golongan kerja. Serta diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menganalisis variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan *human relation* dengan karyawan yang memiliki jabatan yang sama rata. Selain daripada itu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengambil sampel yang jauh lebih banyak dan bisa mnegupas lebih jauh dalam memberikan data terbaru di lapangan sesuai dengan objek penelitian terkait.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolina. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(2006), 1-13.
- Farida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v4i1.11039>
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1-208.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behaviour In Organizational Behaviour* (12th ed.). McGraw Hill. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Mangkunegara, A. . A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <http://139.0.27.91/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers. *Manajemen Dan Informatika*, 53, 1-11.
- Pratiwi, W. D. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Komersil). *Universitas Islam Riau*, 1-81.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115-126. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3958>
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959-2968.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 1(3), 60-69.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2020). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang). *Jurnal Ekonomi*, 13.