

Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Multi Terminal

Tegar Adit Tiawan^{1*}, Nurbaiti², dan Nur Ahmadi Bi Rahmani³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 31 July 25

Final Revision: 11 August 25

Accepted: 13 August 25

Online Publication: 30 September 25

KEYWORDS

Self-efficacy, Locus of Control, Work Motivation, Employee Performance, PT Pelindo Multi Terminal

KATA KUNCI

Self-efficacy, *Locus of Control*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Pelindo Multi Terminal

CORRESPONDING AUTHOR

tegaraditiawan5656@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v7i4.211

A B S T R A C T

This study explores the impact of locus of control, self-efficacy, and work motivation on employee performance at PT Pelindo Multi Terminal. The decline in the company's performance score in 2024 is the main background of this study. This research uses an associative quantitative method involving a sample of 67 employees chosen via the stratified random sampling method by proportion. Data was collected via questionnaires and examined using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The findings of the research indicate that the three independent variables, both simultaneously and partially, have a beneficial and notable impact on employee performance. Self-efficacy helps increase employee confidence in completing tasks, internal locus of control encourages a feeling of individual accountability for job outcomes, and work motivation plays a role as the main driver in achieving targets. These three factors are proven to complement each other and together are capable of elucidating 99.3% of the variation in employee performance. This finding emphasizes the importance of strengthening the psychological aspect in HR management strategies to achieve optimal and sustainable performance.

A B S T R A K

Studi ini mengkaji dampak *locus of control*, *self efficacy*, dan motivasi kerja kepada kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal. Penurunan skor kinerja perusahaan di tahun 2024 menjadi latar belakang utama penelitian ini. Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel sejumlah 67 pegawai yang dipilih melewati metode *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melewati kuesioner dan dianalisis memanfaatkan regresi linear berganda dengan dibantu SPSS. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya ketiga variabel independen, baik dengan cara parsial atau simultan, berdampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai. *Self efficacy* membantu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas, *locus of control* internal mendorong rasa tanggung jawab pribadi atas hasil kerja, dan motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian target. Ketiga faktor ini terbukti saling melengkapi dan secara bersama mampu menjelaskan 99,3% variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan aspek psikologis dalam strategi pengelolaan SDM untuk menggapai kinerja yang maksimal dan berkelanjutan.

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat telah membawa dampak besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor industri, termasuk pada sektor pelabuhan dan logistik. Revolusi industri 4.0 menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan sistem dan teknologi. Dalam menghadapi tantangan ini, karyawan sebagai aset utama perusahaan dituntut untuk memiliki tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga ketangguhan mental, fleksibilitas, dan motivasi kerja yang tinggi. Maka dari itu, pengukuran kinerja karyawan menjadi aspek penting yang tak hanya diamati dari hasil kerja semata, namun juga dari bagaimana karyawan mampu menghadapi tekanan, berinovasi, dan

menjaga komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi [1].

Fenomena ini juga tercermin di PT Pelindo Multi Terminal (SPMT), sebagian *subholding* PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang gerak di bagian pengaturan terminal *multipurpose* di Indonesia. Sebagai perusahaan yang berperan strategis dalam aktivitas logistik nasional, performa karyawan SPMT memiliki dampak langsung terhadap efisiensi layanan pelabuhan. Namun, berdasarkan laporan *Key Performance Indicator* (KPI) perusahaan tahun 2022–2024, terlihat adanya fluktuasi kinerja yang signifikan. Pada tahun 2022 skor KPI tercatat sebesar 100,05, naik menjadi 102,52 pada tahun 2023, namun menurun drastis di tahun 2024 menjadi 93,18. Penurunan paling mencolok terjadi pada aspek Nilai Ekonomi dan Sosial, yang meskipun memiliki

bobot besar (60 poin), hanya terealisasi sebesar 52,24 poin.

Hasil observasi wawancara menunjukkan bahwa pegawai PT Pelindo Multi Terminal umumnya memiliki *self-efficacy* yang baik. Hal ini terlihat dari kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit yang didukung oleh program pembelajaran berkelanjutan dan sertifikasi kompetensi. Namun demikian, pasca-merger, kondisi kerja mengalami tekanan yang cukup tinggi sehingga memengaruhi *locus of control* pegawai. Banyak dari mereka merasa keberhasilan dan kegagalan tidak sepenuhnya dikendalikan oleh diri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan, kebijakan, dan kondisi organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bentuk apresiasi, baik dalam kepercayaan untuk mengelola tugas secara mandiri maupun *reward* seperti penghargaan pegawai teladan.

Secara keseluruhan, PT Pelindo Multi Terminal sedang berada dalam fase penyesuaian besar pasca-merger, yang mempengaruhi seluruh aspek perilaku kerja karyawan. Meskipun telah tersedia sistem pengembangan kompetensi dan penilaian berbasis kinerja, nyatanya tekanan kerja, stres, dan perubahan struktur organisasi memunculkan dinamika baru yang perlu ditelaah lebih lanjut, khususnya terkait bagaimanakah *Locus of Control*, *Self Efficacy*, dan motivasi kerja dengan cara simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai yaitu aset perseroan yang begitu berharga dan perseroan wajib mengaturnya dengan baik untuk memberi partisipasi dan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh dari penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang yang diarahkan untuk mendukung realisasi target, visi, misi, dan tujuan strategis yang telah dirumuskan oleh organisasi perusahaan [2]. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor pokok, meliputi faktor individual, faktor psikologis, faktor operasional. Dari ketiga faktor tersebut, faktor psikologis memiliki peran yang sangat penting karena memengaruhi bagaimana individu berperilaku dan berperforma di tempat kerja. Faktor psikologis seperti *self-efficacy*, motivasi kerja, dan *locus of control* menjadi penentu utama yang berdampak pada kinerja pegawai [3].

Self-efficacy ialah suatu kepercayaan seseorang atas keterampilannya dalam mengorganisir dan menjalankan tindakan-tindakan untuk menggapai performa yang diinginkan [4]. Salah satu aspek penting dalam memahami kondisi psikologis karyawan adalah *self-efficacy*. Karena pegawai dengan taraf *self-efficacy* yang besar condong memperlihatkan kinerja yang lebih optimal [5]. *Self-efficacy* ialah kepercayaan yang dimiliki individu kepada keterampilan dan kompetensinya sendiri [6]. Dalam penelitian tertentu membuktikan bahwasanya *Self-efficacy* berdampak

signifikan dan positif kepada kinerja karyawan di Dinas Informatika dan Komunikasi Provinsi Jambi [7].

Locus of control ialah kepercayaan pribadi pada mengelola kejadian yang memberi dampak dirinya. *Locus of control* merujuk pada seberapa jauh seseorang mempercayai bahwasanya hasil dari suatu kejadian ditentukan oleh tindakan mereka sendiri (*internal locus*) atau oleh faktor eksternal misalnya nasib, keberuntungan, atau orang lain (*external locus*) [8]. Lainnya *Self-efficacy*, faktor *Locus of Control* juga diyakini memengaruhi kinerja pegawai. Dimana karyawan dengan *locus of control* cenderung mempunyai semangat kompetisi yang tinggi, etos kerja yang kuat, dan orientasi pada perbaikan berkelanjutan yang berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerjanya [9].

Locus of control ialah kepercayaan seseorang bahwasanya mereka memiliki kontrol atas suatu kejadian yang sedang terjadi [10]. Penelitian tertentu memperlihatkan bahwasanya *locus of control* berdampak signifikan dan positif kepada kinerja karyawan di Kantor Wilayah DJP Sulawesi Barat, Tenggara, dan Selatan [11]. Menurut observasi yang dilakukan, terdapat dinamika *locus of control* di SPMT yang terjadi pasca merger. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, terdapat indikasi pergeseran *locus of control* karyawan yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal, seperti perubahan struktural organisasi dan kepemimpinan. Pasca merger menyebabkan dampak psikologis signifikan terhadap karyawan, tingkat stres yang tinggi membuat beberapa pekerjaan cenderung terabaikan. Fenomena ini mengindikasikan terjadinya *locus of control* eksternal di mana karyawan memersepsikan faktor lingkungan sebagai determinan kinerja mereka.

Kinerja karyawan ialah hasil atau capaian kerja yang didapat seorang pegawai dalam melakukan tanggung jawab dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang sudah diputuskan oleh organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, tepat waktu, dan efisiensi [12]. Pada konteks perusahaan logistik dan pelabuhan, kinerja juga terkait dengan efisiensi operasional, kecepatan pelayanan, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan regulasi. Kinerja seringkali diamati sebagai tingkat pencapaian tujuan operasional dan fungsional [13]. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mempromosikan diri agar dapat menduduki jabatan yang lebih besar dari jabatan yang sedang didudukinya, dan juga kinerja karyawan dapat menjadi ukuran penurunan jabatan [14]. Menumbuhkan kinerja kerja pegawai pada perusahaan merupakan faktor pertama yang wajib memperoleh perhatian tiap pimpinan [15]. Hal ini sejalan dengan definisi kinerja itu sendiri [16].

Motivasi kerja diartikan menjadi suatu dorongan eksternal maupun internal yang mengarahkan, mempertahankan, dan menentukan intensitas perilaku individu dalam melaksanakan tugas [17], [18]. Menurut

penelitian, untuk motivasi kerja, para pimpinan memberi motivasi ke pihak karyawan dengan meneladani Rasulullah Saw, jadi panutan dan contoh bagi para bawahan utamanya dalam disiplin [19].

Motivasi sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan pribadi dan organisasi. Terdapat dua faktor utama dalam motivasi kerja yaitu *motivator* (intrinsik) dan *hygiene factors* (ekstrinsik) [20]. Faktor *motivator* misalnya pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab berkaitan langsung dengan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.

Faktor lain yang juga krusial dalam kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu faktor kunci untuk mengembangkan talenta karyawan melalui pembelajaran yang meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi [21]. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi memperlihatkan antusiasme, komitmen, dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas. Penelitian tertentu memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja berdampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai di KSP Mandiri Sejahtera [22]. Untuk menjaga hal ini, SPMT secara konsisten memberikan *reward* kepada karyawan teladan setiap akhir tahun guna mendorong motivasi dan peningkatan kapabilitas kerja. Performa karyawan yang optimal tak hanya dipilih oleh kapabilitas teknis semata, namun juga dipengaruhi oleh integrasi faktor-faktor psikologis yang mencakup *self-efficacy*, motivasi kerja, dan *locus of control*.

Untuk menjelaskan keterkaitan antara faktor-faktor psikologis tersebut dengan kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan dasar *Social Cognitive Theory* [23]. Teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi antara faktor personal (kognitif dan psikologis), lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Oleh karena itu, *locus of control*, *self-efficacy*, dan motivasi kerja mampu dianggap sebagai determinan penting terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi sebelumnya oleh yang meneliti hubungan *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan [24]. Perbedaan utama terletak pada penambahan variabel motivasi kerja dan konteks perusahaan yang berbeda, yakni PT Pelindo Multi Terminal yang saat ini mengalami dinamika kinerja.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan analisis yang lebih komprehensif guna mengetahui sejauh mana *self-efficacy*, *locus of control*, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di perseroan ini. *Research gap* yang terdapat dalam penelitian ini perlu untuk dieksplorasi lebih komprehensif mengenai hubungan kausal dalam konteks industri pelabuhan dan logistik, terutama dalam kondisi penurunan kinerja perusahaan yang signifikan pada tahun 2024. Berdasarkan latar belakang tersebut, studi ini tujuannya untuk mengetahui dampak *locus of control*, *self-*

efficacy, dan motivasi kerja kepada kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal.

2. Metode Penelitian

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang tujuannya untuk mencari tahu korelasi antara dua variabel atau lebih, cari peranan, dampak, dan korelasi yang sifatnya sebab-akibat [25]. Korelasi yang dicari yaitu antara variabel bebas (*independent*) yakni *self-efficacy* dan *locus of control*, dan variabel terikat (*dependent*) yakni kinerja karyawan.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekumpulan subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai tetap (organik) PT Pelindo Multi Terminal yang berjumlah 199 orang. Adapun sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian untuk mewakili keseluruhan populasi. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10% yang bisa dilihat pada Persamaan 1.

$$N = \frac{N}{(1 + N(e)^2)} = \frac{199}{(1 + 199(0,1)^2)} = \frac{199}{2,99} = 67 \quad (1)$$

Dimana *n* adalah Total Sampel, *N* adalah total populasi dan *E* adalah *margin of error*. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka besarnya penarikan total sampel pada studi ini ialah sejumlah 67 (enam puluh tujuh) orang pegawai yang kerja di PT Pelindo Multi Terminal.

Pada studi ini, data dikumpulkan dengan memanfaatkan metode survei melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada karyawan PT Pelindo Multi Terminal. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari tiap-tiap variabel, yakni *self-efficacy*, *locus of control*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen kuesioner ini menggunakan skala Likert lima poin (5 poin). Selain itu, data primer juga dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi internal perusahaan seperti laporan *Key Performance Indicator* (KPI) Korporasi, serta data manajerial yang relevan untuk memperkuat hasil analisis. Teknik ini dipilih untuk mendapatkan data primer yang valid dengan cara langsung dari responden serta data pendukung yang dapat memperkaya interpretasi hasil temuan.

Data yang didapatkan dari kuesioner kemudian dianalisis dengan pendekatan kuantitatif memanfaatkan metode analisis regresi linear berganda. Sebelum dijalankan analisis utama, dijalankan uji reliabilitas dan validitas terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak dimanfaatkan. Berikutnya, dijalankan uji asumsi klasik misalnya uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas

untuk menjamin bahwasanya data memenuhi persyaratan model regresi. Setelah semua asumsi terpenuhi, serta uji hipotesis ialah Uji T, koefisien determinasi (R^2) dan uji F. Alat bantu analisis yang dimanfaatkan pada studi ini memanfaatkan SPSS versi 25.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Studi ini melibatkan 67 responden yang merupakan karyawan organik di PT Pelindo Multi Terminal. Menurut jenis kelamin, kebanyakan responden ialah laki-laki sejumlah 37 orang (55,2%), sementara perempuan sejumlah 30 orang (44,8%). Dari sisi pendidikan terakhir, kebanyakan responden berpendidikan Sarjana (S1) sejumlah 42 orang, diikuti oleh lulusan Diploma sejumlah 15 orang, dan Pascasarjana (S2) sebanyak 10 orang. Disamping itu, dari segi lama bekerja, seluruh responden sudah kerja lamanya lebih dari 5 tahun. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya kebanyakan responden mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan, yang dapat memberikan gambaran yang mendalam terhadap topik yang diteliti.

3.2. Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas dan dimanfaatkan untuk menguji tiap-tiap variabel yang dimanfaatkan pada studi ini, di mana memuat 67 responden yang harus menjawab pertanyaan dari setiap variabel penelitian ini. Pengujian signifikansi dijalankan dengan memberi perbandingan skor r hitung kepada r tabel pada tingkat derajat kebebasan (*degree of freedom*) senilai $n - 2$, menggunakan dua sisi pengujian dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Sebuah butir pertanyaan dianggap valid bila skor r hitung bernilai positif dan lebih tinggi dari r tabel. Dalam konteks ini, dengan total responden 67, maka derajat kebebasan (df) ialah 65, sehingga nilai r tabel yang digunakan ialah 0,240. Sedangkan untuk menghitung pengujian reliabilitas dijalankan dengan memanfaatkan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Skor koefisien α reliabel bila nilainya $> 0,6$. Menurut analisis yang sudah dijalankan maka hasil validitas dan reliabilitas mampu ditunjukkan di Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas		
		R Hitung	R Tabel (0,05)	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>	X1.1	0,439	0,240	Valid	0,721	Reliabel
	X1.2	0,547		Valid		Reliabel
	X1.3	0,442		Valid		Reliabel
	X1.4	0,591		Valid		Reliabel
	X1.5	0,675		Valid		Reliabel
	X1.6	0,675		Valid		Reliabel
<i>Locus of Control</i>	X2.1	0,632	0,240	Valid	0,764	Reliabel
	X2.2	0,619		Valid		Reliabel
	X2.3	0,723		Valid		Reliabel
	X2.4	0,808		Valid		Reliabel
	X2.5	0,568		Valid		Reliabel
	X2.6	0,638		Valid		Reliabel
Motivasi Kerja	X3.1	0,685	0,240	Valid	0,774	Reliabel
	X3.2	0,829		Valid		Reliabel
	X3.3	0,688		Valid		Reliabel
	X3.4	0,626		Valid		Reliabel
	X3.5	0,687		Valid		Reliabel
	X3.6	0,659		Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1	0,615	0,240	Valid	0,752	Reliabel
	Y2	0,587		Valid		Reliabel
	Y3	0,712		Valid		Reliabel
	Y4	0,544		Valid		Reliabel
	Y5	0,667		Valid		Reliabel
	Y6	0,644		Valid		Reliabel

Tabel 1 menunjukkan bahwasanya seluruh butir pernyataan menurut tabel 2. bahwa hasil uji normalitas *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) kepada Kinerja Pegawai (Y) mempunyai skor nilai yang valid, dengan nilai r hitung $> 0,240$. Pengujian reliabilitas dijalankan dengan memanfaatkan *Cronbach's Alpha*, nilai α yang didapatkan pada variabel *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) kepada Kinerja Pegawai (Y) tiap variabel mendapat skor α yang lebih tinggi dari 0,6,

hingga mampu menyampaikan bahwasanya kuesioner tersebut layak untuk dimanfaatkan dalam penelitian.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimanfaatkan untuk memilih data yang sudah dikumpulkan tersebut berdistribusi normal atau tak normal. Data yang bagus ialah data yang berdistribusi normal. Uji data uji normalitas yaitu dengan memanfaatkan Kolmogorov Smirnov dengan diamati dari skor Asymp. Sig (*2-tailed*), dengan

penilaian bila skor signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 jadi bisa disebut normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
Unstandardized Residual				
N			67,000	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,000	
	Std. Deviation		1,000	
Most Extreme Differences	Absolute		0,159	
	Positive		0,159	
	Negative		-0,097	
Kolmogorov-Smirnov Z			1,300	
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,068	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,061 ^c	
		99% Confidence Interval	Lower Bound	0,054
			Upper Bound	0,067

Berdasarkan Tabel 2, bahwasanya hasil uji normalitas *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) kepada Kinerja Pegawai (Y) memiliki skor asymp sig. sejumlah 0,068 > 0,05. Maka, mampu diambil kesimpulan bahwasanya data tersebut berdistribusi normal.

3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya untuk mencari tahu apakah ada hubungan korelasi antar variabel independen

dalam analisis regresi. Model regresi yang ideal semestinya bebas dari gejala multikolinearitas. Uji ini dijalankan dengan melihat skor *tolerance* yang wajib lebih dari 0,10 dan skor VIF (*Variance Inflation Factor*) yang wajib kurang dari 10. Bila kedua syarat tersebut tercapai, jadi bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

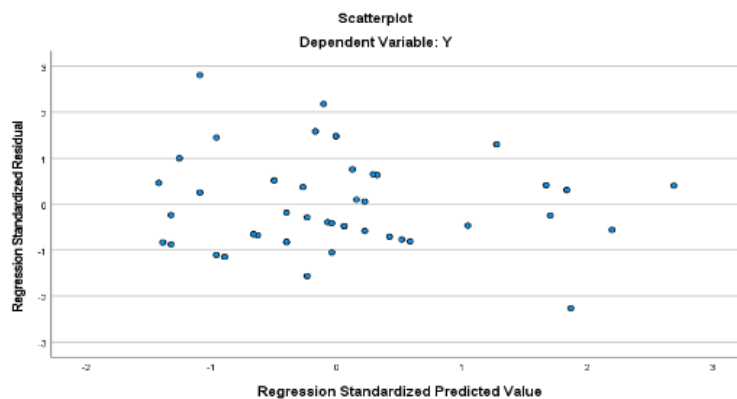
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0,702	1,425
X2	0,609	1,643
X3	0,697	1,435

a. Dependent Variable : Y

Menurut Tabel 3 mampu diketahui bahwasanya variabel *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) kepada Kinerja Pegawai (Y) punya skor Tolerance < 0,10 dan skor VIF < 10. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya variabel *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) kepada Kinerja Pegawai (Y) tidak terjadi Multikolinearitas.

3.5. Uji Heteroskedasitas

Pengujian heteroskedasitas dijalankan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala heteroskedasitas, atau dengan kata lain memiliki varian residual yang homogen (homoskedasitas).



Gambar 1. Uji Heteroskedasitas

Menurut hasil output *scatterplot* pada Gambar 1 terlihat bahwasanya titik-titik residual tersebar dengan acak, baik di atas atau di bawah angka 0 di sumbu Y, dan juga tak berbentuk pola khusus seperti garis melengkung, menyebar melebar ke satu arah (corong), maupun menyatu pada satu titik. Pola penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa nilai regresi tidak mengandung tanda heteroskedastisitas. Dengan begitu, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi pada studi ini sudah mencapai asumsi klasik mengenai

homoskedastisitas, sehingga layak untuk dimanfaatkan dalam analisis lebih lanjut.

3.6. Uji T (Parsial)

Uji t dijalankan untuk mencari tahu dampak tiap-tiap variabel independen dengan cara parsial kepada variabel dependen. Kriteria mengambil keputusan pada uji t ialah: bila skor signifikansi (Sig.) < 0,05, jadi variabel independen berdampak dengan cara signifikan kepada variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,155	0,220		5,264	0,000
1 X1	0,482	0,127	0,453	3,778	0,000
X2	0,170	0,175	0,148	0,973	0,004
X3	0,403	0,143	0,398	2,831	0,006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel Self-efficacy (X1) berdampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi senilai 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan diri karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Variabel *Locus of Control* (X2) yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa percaya diri dan kendali diri yang dimiliki pegawai, maka makin baik kinerjanya. Sementara itu, Variabel Motivasi Kerja (X3) juga memperlihatkan dampak signifikan dan positif kepada kinerja, dengan skor signifikansi 0,006 < 0,05, yang maksudnya makin tinggi motivasi kerja, makin

meningkat juga kinerja yang ditunjukkan. Perihal ini sejalan dengan temuan dimana semakin menguatkan bukti bahwa efikasi diri merupakan prediktor penting bagi berbagai hasil positif, baik dalam konteks minat berwirausaha maupun kinerja individu [26].

3.7. Uji F (Simultan)

Uji F ialah uji untuk mengamati apa semua variabel independen dengan cara bersamaan (simultan) mempunyai dampak yang signifikan kepada variabel dependen. Pada studi ini, uji F dimanfaatkan untuk menguji dampak *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) kepada Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28704,404	3	9568,135	2963,701	0,000 ^b
	Residual	203,392	63	3,228		
	Total	28907,796	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Menurut Tabel 5, hasil *output* ANOVA, diperoleh skor signifikansi sejumlah 0,000 < 0,05, hingga bisa diambil simpulan jikalau ketiga variabel independen tersebut dengan cara simultan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal.

3.8. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (*R Square*) dimanfaatkan untuk menghitung sebesar apa keterampilan model regresi dalam memperjelas variasi dari variabel dependen yang diteliti. Makin tinggi skor *R Square*, maka makin baik model tersebut dalam menerangkan dampak variabel bebas kepada variabel terikat.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	0,996 ^a	0,993	0,993	1,79679	2,050	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Menurut Tabel 6, skor *R Square* sejumlah 0,993 memperlihatkan bahwasanya 99,3% variasi kinerja karyawan (Y) mampu diterangkan oleh tiga variabel independen yakni *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (di luar model yang tak diteliti pada studi ini. Nilai ini mengindikasikan bahwasanya model regresi yang dimanfaatkan mempunyai daya jelas X2), dan Motivasi Kerja (X3). Disamping itu, sisanya sejumlah 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang sangat tinggi.

3.9. Dampak *Self-efficacy* kepada Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal

Hasil uji regresi parsial (uji t) mengindikasikan bahwasanya variabel *Self-efficacy* (X1) mempunyai koefisien regresi sejumlah 0,482, dengan skor $t = 3,778$ dan signifikansi (Sig.) = 0,000. Skor ini lebih kecil dari 0,05, yang memperlihatkan bahwasanya pengaruhnya signifikan dan positif kepada kinerja karyawan. Berarti, makin tinggi *self-efficacy* pegawai, jadi kinerjanya akan makin naik.

Hasil ini mendorong teori yang menekankan pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam memengaruhi perilaku dan kinerja [4]. Disamping itu, hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang memberitahukan *self-efficacy* berdampak signifikan kepada kinerja pegawai [7]. *Self-efficacy* pegawai di PT Finnet Indonesia yang terbentuk melalui pengalaman sukses, persuasi verbal, pengalaman orang lain, dan kondisi fisiologis terbukti mendukung kemampuan berpikir analitis, memotivasi diri, mengendalikan emosi, serta menyeleksi perilaku dan lingkungan kerja yang tepat, sehingga berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai [27].

3.10. Dampak *Locus of Control* kepada Kinerja Pegawai PT Pelindo Multi Terminal

Uji t menghasilkan koefisien regresi untuk *Locus of Control* (X2) sejumlah 0,170, dengan $t = 0,973$ dan Sig. = 0,004. Skor signifikansi ini juga lebih rendah dari 0,05, yang maksudnya *locus of control* berdampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai internal *locus of control*, yakni merasa bisa mengontrol hasil kerjanya, cenderung menunjukkan kinerja lebih baik.

Hal ini sesuai dengan teori serta penelitian yang juga menemukan dampak signifikan *locus of control* kepada kinerja pegawai [8], [28]. Serta mendukung hasil penelitian yang menyampaikan bahwasanya pribadi dengan kecenderungan internal *locus of control* akan bisa menciptakan kinerja yang bagus [29]. Hal ini senada juga dengan penelitian sebelumnya yang menerangkan bahwasanya *locus of control* mempunyai fungsi sebagai kontrol dalam peran pribadi, yang memengaruhi keterlibatan, tanggung jawab, dan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan [30].

3.11. Pengaruh Motivasi Kerja kepada Kinerja Pegawai PT Pelindo Multi Terminal

Dari uji t, diperoleh koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X3) sejumlah 0,403 dengan $t = 2,831$ dan Sig. = 0,006. Ini memperlihatkan motivasi kerja berdampak signifikan dan positif kepada kinerja. Pegawai dengan motivasi tinggi akan memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja dan memberikan hasil yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori serta mendukung hasil penelitian yang menyebut motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan [8], [30]. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal melalui motivasi kerja yang baik [5]. Untuk memunculkan motivasi kerja tersebut, perusahaan atau manajer perlu mampu mengoptimalkan potensi karyawan agar semangat kerja tetap terjaga dan berdampak positif pada kinerja.

3.12. Dampak *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Motivasi Kerja kepada Kinerja Pegawai PT Pelindo Multi Terminal

Hasil uji F memperlihatkan bahwasanya *self-efficacy*, *locus of control*, dan motivasi kerja dengan cara bersamaan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Nilai F hitung = 2963,701 dengan Sig. = 0,000 (lebih rendah dari 0,05), yang maksudnya model regresi secara simultan sangat signifikan. Selain itu, nilai *R Square* = 0,993, yang berarti 99,3% variasi kinerja karyawan bisa diterangkan oleh ketiga variabel ini, sementara sisanya 0,7% diterangkan oleh faktor lain di luar model. Ini memperlihatkan bahwasanya model regresi yang digunakan memiliki daya jelaskan yang sangat kuat.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa kombinasi keyakinan diri (*self-efficacy*), kendali diri (*locus of control*), dan dorongan internal (motivasi kerja) membentuk dasar penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai performa kerja yang optimal. Pegawai yang mempunyai *self-efficacy* besar akan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, karyawan dengan internal *locus of control* cenderung merasakan bertanggung jawab atas keberhasilan kerjanya, sedangkan motivasi kerja mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, kreatif, dan bertanggung jawab.

Hasil studi ini juga menekankan pentingnya peran manajemen dalam memperkuat ketiga faktor tersebut. Perusahaan perlu mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan *self-efficacy* melewati pelatihan dan pengalaman positif, membangun budaya kerja yang menumbuhkan rasa tanggung jawab individu, serta mengelola sistem pengakuan dan penghargaan untuk memelihara motivasi kerja pegawai. Dengan

demikian, kinerja optimal dapat dicapai secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian di PT Pelindo Multi Terminal menunjukkan bahwa *locus of control*, motivasi kerja, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Karyawan yang memiliki keyakinan diri tinggi (*self efficacy*), rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja (*internal locus of control*), serta motivasi kerja yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 99,3% variasi dalam kinerja karyawan, menandakan bahwa faktor psikologis memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian target dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan dan memperkuat aspek-aspek tersebut melalui pelatihan yang membangun kepercayaan diri, menciptakan budaya kerja yang mendorong tanggung jawab individu, serta menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil guna menjaga motivasi kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] Yaqin, M. A., Kaukab, M. E., Akbar, M. A. M., & Azka, M. G. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, self efficacy, dan self esteem terhadap kinerja karyawan. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen, & Perbankan Syariah*, 4(6), 102–113. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i6.8785>
- [2] Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh motivasi kerja, self-efficacy dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 1-6. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- [3] Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- [4] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman and Company.
- [5] Agustin, D., Widyaningrum, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *VALUES*, 2(3), 772–781.
- [6] Fadilah, M. A., & Firdaus, V. (2024). The relationship between workload, locus of control, and self efficacy with performance: A study on employees at PT Petrokopindo Cipta Selaras Factory. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 10–18. <https://doi.org/10.33122/ejeset.v5i1.169>
- [7] Satria, M. Y. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(3), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- [8] Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>
- [9] Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja, self efficacy dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550>
- [10] Agustini, C. R., Rismansyah, R., & Hendri, E. (2023). Pengaruh efikasi diri dan locus of control terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(1), 19–26. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>
- [11] Ahiri, H., Hajjiali, I., Serang, S., & Nurhayati Azis, S. (2022). Pengaruh locus of control, self esteem dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 575–598. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3692>
- [12] Meswantri, M., & Yuliarman, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 162–167. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.346>
- [13] Ramadhani, M. H. A., & Nurbaiti, N. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian kas daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 183–190. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i4.358>
- [14] Agitsna, S. A. C. (2022). Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa in 2021. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5398>
- [15] Mawarni, I. S., Zainarti, Z., & Jannah, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 1457–1488. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i2.20381>
- [16] Sitepu, L. E. B., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311-8318.
- [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>
- [19] Anfa, S., Soemitra, A., & Nurjianti, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 3711-3729. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i3.11337>
- [20] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- [21] Sakti, P. D., Haribowo, P., & Riyanto, M. (2020). The influence of organizational communication, work motivation, and self-efficacy on employee performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang. *JOBS (Journal of Business Studies)*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.32497/jobs.v6i1.2529>

- [22] Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- [23] Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- [24] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 6990–7013.
- [25] Sugiyono, S. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (19th ed.). CV. Alfabeta.
- [26] Agung, M., Marliyah, M., & Aisyah, S. The Effect of Self Efficacy, Emotional Intelligence, and Entrepreneurial Motivation on Entrepreneurship Interest: Case Study of FEBI UINSU Students. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 9(3), 373-387. <https://doi.org/10.17509/jbme.v9i3.76868>
- [27] Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceeding of Management*, 4(1), 335–345.
- [28] Pelatin, A. D., Amran, A., & Dewi, S. W. K. (2024). Efek Sinergis Self Efficacy Dan Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 65-75.
- [29] Hermawan, F., & Kaban, D. F. (2014). Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pt X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 31-39. <https://doi.org/10.18196/mabis.v5i1.613>
- [30] Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>