

## **Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur**

**Dede Jaelani**

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, 40613, Indonesia  
dedejaelani@digitechuniversity.ac.id

### **Abstract**

*Employee performance plays a crucial role within an organization, as it represents the culmination of their efforts in completing tasks. Enhancing employee performance requires fostering positive beliefs and perspectives in facing challenges, thus necessitating the presence of Self-efficacy and Locus of control in improving performance. Based on the research findings, it is concluded that the depiction of Self-efficacy, Locus of control, and the performance of Outsourcing Personnel at PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur is satisfactory. Furthermore, Self-efficacy and Locus of control significantly influence the performance of Outsourcing Personnel at PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, both simultaneously and partially. Self-efficacy, which is the individual's belief in their abilities, affects motivation and perseverance in achieving goals, while Locus of control, the belief in one's control over outcomes, influences attitudes towards responsibility and initiative.*

**Keywords:** *self-efficacy, locus of control, employee performance*

### **Abstrak**

Kinerja Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja Pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri perlu adanya keyakinan dan sudut pandang yang positif dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada, maka dibutuhkananya *Self-efficacy* dan *Locus of control* dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Gambaran *Self-efficacy*, *Locus of control* dan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik kemudian *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur baik secara simultan maupun parsial, *Self-efficacy* yakni keyakinan individu akan kemampuannya sendiri, memengaruhi motivasi dan ketekunan dalam mencapai tujuan, sementara *Locus of control* yakni keyakinan individu akan kontrol atas hasil-hasilnya, mempengaruhi sikap terhadap tanggung jawab dan inisiatif dalam bekerja.

**Kata Kunci:** *self-efficacy, locus of control, kinerja*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan orang yang dimanfaatkan tenaganya pada sebuah perusahaan sebagai motorik, sebagai manusia yang berfikir & sebagai perencana guna menggapai visi perusahaan tersebut. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Muger et al., 2021).

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin pesat yang mengakibatkan banyak timbulnya permasalahan yang sangat kompleks terutama pada sektor ketenagakerjaan yaitu tingkat pengangguran dan pencari kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perlunya dilakukan tindakan untuk mengantisipasi lonjakan pencari kerja yang semakin tahun akan semakin meningkat dengan membuka lapangan pekerjaan yang sesuai. Permasalahan ketenagakerjaan ini membuat para pelaku usaha menggunakan cara *outsource* untuk merekrut pekerja. Sistem *outsourcing* biasanya diberlakukan pada bidang bisnis saja untuk membantu para pelaku usaha. Namun, saat ini sistem tersebut juga dipergunakan dalam bidang perbankan. Perusahaan menggunakan *outsourcing* dengan alasan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki kinerja yang tinggi dengan upah yang minimum dan perusahaan tidak perlu memberikan pesangon pada pekerja pada akhir masa jabatannya. Hal itu menjadi alasan penggunaan *outsourcing* pada banyak perusahaan. Disisi lain, penggunaan *outsourcing* menimbulkan masalah terutama pada pihak pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha (Rosanti, 2023).

Menurut Kusumayanti et al (2020), Kinerja Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja Pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri perlu adanya keyakinan dan sudut pandang yang positif dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu bentuk kemampuan kerja ataupun prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Menurut Rahmawati (2019), kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan bentuk keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk menggapai tujuan bersama suatu organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan juga etika. Kinerja karyawan merupakan fondasi dari suatu organisasi, karena tanpanya tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang baik akan mampu menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian yang signifikan dari perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan serta kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Kinerja karyawan juga dapat dianggap sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan dalam rupa prestasi yang diperoleh dari bekerja pada posisi atau jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Battu & Susanto, 2022). Karyawan sebagai individu yang bagian dari perusahaan harus mampu menunjukkan eksistensi yang baik dengan memberikan atau menunjukkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Baik individu karyawan tersebut adalah karyawan tetap, karyawan tidak tetap, maupun karyawan sementara seperti karyawan magang. Terlebih kepada, individu karyawan magang yang baru terjun ke dalam dunia kerja, seperti halnya mahasiswa yang menjalankan kewajiban magang dari kampusnya. Karyawan magang yang dimaksud disini ialah para mahasiswa yang sedang melaksanakan proses penerapan pengetahuan atau kompetensi dari dunia pendidikan yang selama ini mereka terima ke dalam dunia kerja, agar mereka bisa memahami sistem kerja dan lingkungan kerja profesional yang sebenarnya.

Oleh karena itu, mahasiswa sebagai pemagang, yang memasuki lingkungan kerja, harus mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan di perusahaan tepatnya diterima untuk bekerja. Namun, agar individu karyawan magang tersebut mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan, dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, dan diantaranya terdapat dua aspek individu penting yang berpengaruh yaitu aspek *Self-efficacy* dan aspek *Locus of control*. Di mana kedua aspek tersebut merupakan bentuk mindset manusia untuk merespon tekanan yang diterima manusia tersebut, termasuk tekanan untuk menunjukan kinerja yang memuaskan di tempat kerja (Pinder, 2014). Sinambela (2016), mengemukakan bahwa dalam Ilmu Manajemen SDM terdapat proses-proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Kemudian di dalam proses-prosesnya, *Self-efficacy* dan *Locus of control* menjadi bagian dari pengolahan individu dan karakteristik individu karyawan.

Penelitian dilakukan pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan harapan agar Kinerja Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dapat meningkat salah satunya dengan meningkatkan *Self-efficacy* dimana Tenaga Kerja *Outsourcing* bisa lebih percaya diri dan yakin akan kemampuan diri mereka sendiri dan meningkatkan *Locus of control* agar mereka bisa melihat segala sesuatunya dengan sudut pandang yang positif.

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Gambaran *Self-efficacy*, *Locus of control* dan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur
2. *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh terhadap Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur baik secara simultan maupun parsial.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### ***Self Efficacy***

Dalam perkembangannya, *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan yakin bahwa *Self-efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Perkembangan teori *Self-efficacy* ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang *Self-efficacy*. *Self-efficacy* memiliki beberapa indikator dari beberapa penelitian diantaranya menurut Priyantono (2017), tolok ukur yang digunakan untuk mengukur *Self-efficacy* menggunakan empat indikator yakni: rasa mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Menurut Ardanti & Rahardja (2017), ada enam indikator penilaian yakni, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri, karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan didalam perusahaan, karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi, karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa mempunyai kemampuan yang sama/lebih dari rekan kerjanya dan merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan. Dari beberapa indikator di atas, penelitian ini memilih indikator yang paling mendekati dengan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan, yakni menurut Ardanti & Rahardja (2017), yang memiliki enam indikator penilaian.

Menurut Lunenberg (2019) dalam Langi et al., (2022), ada beberapa faktor yang dapat mengukur *Self-efficacy*, yaitu:

#### **1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)**

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: (a) Tugas yang menantang (b) Pelatihan (c) Kepemimpinan yang mendukung.

#### **2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)**

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self-efficacy*-nya. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka

individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self-efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu (a) Kesuksesan rekan kerja (b) Kesuksesan Perusahaan.

Sedangkan menurut Jones (1986) dalam Chasanah (2018), indikator *Self-efficacy* adalah perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan.

### ***Locus of control***

Menurut Buelens, M., Kreitner, M., & Kinicki (2019), *Locus of control* (lokus kendali) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Konsep tentang *Locus of control* (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Schunk (2015), menjelaskan bahwa internal *Locus of control* dan external mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Tidak satu pun individu yang benar-benar internal ataupun eksternal, melainkan berupa kecenderungan. Oleh karena itu tidak terdapat aspek yang benar-benar menyatakan internal *Locus of control* ataupun external, melainkan secara keseluruhan yakni aspek *Locus of control*.

*Locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *Locus of control* internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Menurut Hanurawan (2011), orang dengan *Locus of control* internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.

Menurut Simamora (2016) *external Locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu. Menurut Handoko (2011:113), orang dengan *Locus of control* eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah.

Indikator *Locus of control* menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016), yaitu: (1) *Locus of control* internal: (a) Kemampuan; (b) Minat; (c) Usaha; (2) *Locus of control* eksternal: (a) Nasib; (b) Sosial ekonomi; (c) Pengaruh orang lain.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Gomes (2013), menyatakan bahwa kinerja karyawan seringkali dikaitkan dengan output, efisiensi, dan efektivitas yang terkait dengan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2018), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

Menunjukkan kecermatan, ketelitian, dan hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan tanpa mengabaikan kualitasnya.

#### **2. Kuantitas Kerja**

Menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga mencapai efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### **3. Kerjasama**

Menggambarkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi secara vertikal dan horizontal dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas kerja.

#### **4. Tanggung Jawab**

Menunjukkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan tanggung jawabnya, bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.

#### **5. Inisiatif**

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan sebagai penggerak aktivitas kerja di dalamnya. Kualitas produk yang dimiliki perusahaan dapat tercapai karena adanya karyawan yang melakukan kinerjanya dengan baik. Menurut Notoadmojo (2009), kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang ditugaskan. Payaman (2005), menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja individu atau kelompok dalam lingkungan kerja dapat menggambarkan tujuan perusahaan, seperti yang dikatakan oleh Hariandja (2008), Rivai (2012), dan Basri (2005), mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemauan

seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), ada lima poin pengukuran kinerja, yaitu:

**1. Jumlah hasil (*Quantity of output*)**

Kinerja dinilai berdasarkan banyaknya hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian ini umumnya digunakan dalam penilaian karyawan di bagian produksi atau teknis.

**2. Kualitas hasil (*Quality of output*)**

Kinerja dinilai berdasarkan kualitas barang atau hasil yang dihasilkan, termasuk ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Penilaian kualitas tidak hanya terbatas pada bagian produksi atau teknis, tetapi juga dapat diterapkan secara luas.

**3. Waktu penyelesaian (*Timeline of output*)**

Kinerja dinilai berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penyelesaian tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik, dan jika karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja tetapi tetap menghasilkan sesuai standar, hal itu juga dinilai positif.

**4. Kehadiran di tempat kerja (*Presence at work*)**

Tingkat kehadiran di tempat kerja menjadi tolok ukur dalam pengukuran kinerja. Jika karyawan hadir di bawah standar yang ditetapkan, dianggap bahwa mereka tidak memberikan kontribusi yang optimal.

**5. Sikap kerjasama (*Cooperativeness*)**

Sikap kerjasama juga dinilai dalam kinerja. Karyawan yang memiliki sikap terbuka terhadap perubahan dalam organisasi cenderung lebih kooperatif dalam beradaptasi, dan ini memiliki dampak positif bagi organisasi.

John Miner juga menyebutkan empat indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain (Sudarmanto, 2014).

### **Hubungan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

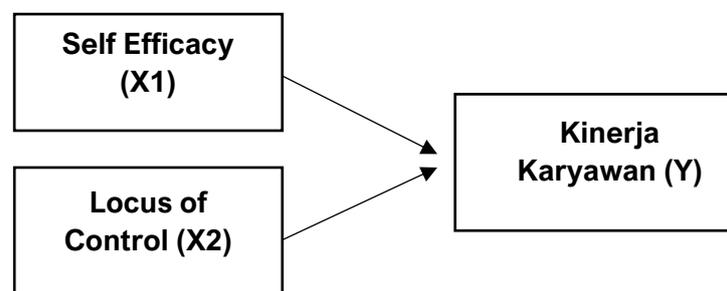
Seseorang karyawan bisa saja tidak menjadi dirinya sendiri namun mencapai indikator keberhasilan dalam kinerja karyawan, dan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa percaya diri untuk meyakinkan kinerja yang dilakukan berhasil atau tidak, dan dalam kemampuan karyawan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa mengatasi masalah yang di hadapi di dalam pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan dan jika *Self-efficacy* semakin tinggi maka akan tinggi juga pencapaian kinerja seseorang karakteristik individu pun yang berasal dari dalam diri seseorang yang di teliti penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Sihombing, dkk, 2018).

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang 52 terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), menemukan ada hubungan positif antara *Self-efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001), juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Self-efficacy* dan kinerja individual.

### **Hubungan *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus of control* dapat diartikan dengan tingkat keyakinan seseorang atau individu dalam mempresepsikan keberhasilan, dan keberhasilan itu tercapai karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap adanya korelasi antara usaha, keberhasilan dan kepercayaan diri. Menurut Chhabra & Mohanty (2016), *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Menurut Dudi, et al. (2019), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hayati & Dewi (2016), *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan.

Peran *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari (2018), *Locus of control* berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Subhan, et al., (2019), *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Yusnaena (2018), *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mootalu, et al., (2019), *Locus of control* pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli di atas, *Locus of control* berdampak baik bagi kinerja seorang karyawan. Karena, *Locus of control* merupakan bagaimana cara pandang individu untuk menyikapi bahwasannya keberhasilan karena diri sendiri.



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

1. Gambaran *Self-efficacy*, *Locus of control* dan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik
2. *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam Penelitian ini adalah Jenis Penelitian Kuantitatif dengan Design Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Asosiatif dimana Penelitian menggambarkan Kondisi dan Hubungan antara variabel Independen terhadap variabel Dependen. Berdasarkan Kajian pustaka yang telah ada penulis memilih indikator untuk masing-masing Variabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
<b><i>Self-efficacy</i> (X1)</b>	(1) Perasaan mampu melakukan pekerjaan (2) Kemampuan yang lebih baik (3) Senang pekerjaan yang menantang (4) Kepuasan terhadap pekerjaan	Likert
<b><i>Locus of control</i> (X2)</b>	(1) <i>Internal Locus of control</i> (2) <i>External locud of control</i>	Likert
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	(1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Kerjasama (4) Tanggung Jawab (5) Inisiatif	Likert

Sumber: Hasil olah data

Unit analisis dalam penelitian adalah Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. berdasarkan kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampling dimana metode sampling yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* dimana seluruh populasi dijadikan sample dalam penelitian, Jenis data dalam penelitian menggunakan Jenis Primer dengan menyebarkan Kuesioner pada Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. Adapun metode statistic yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda dan menggunakan pengujian Kualitas data, Normalitas dan Uji Asumsi Klasik sebagai syarat tercapainya Anslsis Regresi Linier berganda, selain itu penulis juga melakukan Pengujian Hipotesis parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan uraian mengenai hasil yang didapat dari pengolahan dan pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada 30 Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan hasil sebagai berikut.

##### Deskriptif Penelitian

Deskriptif statistic merupakan gambaran mengenai variabel terkait yaitu *Self-efficacy*, *Locus of control* terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Kriteria Masing-masing Variabel**

Variabel	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Kriteria	
<b>Self-efficacy (X1)</b>	Perasaan mampu melakukan pekerjaan	23	5	2	0	0	14	Sangat Tinggi	
	Kemampuan yang lebih baik	0	18	11	1	0	10	Tinggi	
	Senang pekerjaan yang menantang	0	5	25	0	0	95	Sedang	
	Kepuasan terhadap pekerjaan	1	1	28	0	0	93	Sedang	
	Rata-rata						10	Tinggi	
							9		
<b>Locus of control (X2)</b>	Kemampuan	8	10	8	2	2	11	Tinggi	
	Minat	3	18	7	2	0	11	Tinggi	
	Usaha	5	10	12	2	1	10	Tinggi	
								6	
		Rata-rata Internal <i>Locus of control</i>						10	Tinggi
								9	
		Nasib	6	14	10	0	0	11	Tinggi
							6		
	Sosial Ekonomi	1	17	7	3	2	10	Tinggi	
							2		
	Pengaruh orang lain	10	14	6	0	0	12	Tinggi	
							4		
	Rata-rata Eksternal <i>Locus of control</i>						11	Tinggi	
							4		
	Rata-rata						11	Tinggi	
							2		
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	(1) Kualitas Kerja	7	12	11	0	0	11	Tinggi	
							6		
	(2) Kuantitas Kerja	8	4	17	1	0	10	Tinggi	
							9		
	(3) Kerjasama	10	5	15	0	0	11	Tinggi	
							5		

Variabel	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	To tal	Kriteria
	(4) Tanggung Jawab	6	2	20	2	0	10 2	Tinggi
	(5) Inisiatif	5	5	18	2	0	10 3	Tinggi
							10 9	Tinggi
								Rata-rata

Sumber: Hasil olah data

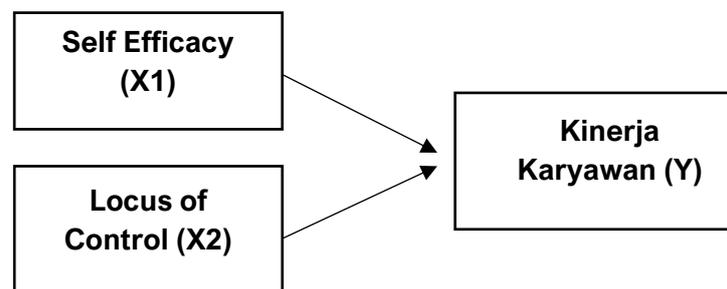
Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa:

1. X1 menunjukkan variabel *Self-efficacy* dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan rata-rata total 109 yang sudah dihitung menggunakan bobot standar Hal ini berarti bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah memiliki *Self-efficacy* yang baik. Nilai indikator tertinggi dari variabel *Self-efficacy* adalah "Perasaan mampu melakukan pekerjaan" artinya bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah merasa bahwa mereka sudah mampu melakukan pekerjaan yang diberikan, sedangkan indikator terendah adalah senang pekerjaan yang menantang, dimana indikator tersebut yang dirasa paling sulit diprediksi oleh tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.
2. X2 menunjukkan variabel *Locus of control* dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan total 114 yang sudah dihitung menggunakan bobot standar Hal ini berarti bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah memiliki kesadaran akan sudut pandang yang baik. Nilai indikator tertinggi dari variabel *locuw of control* yaitu Nasib dari dimensi eksternal *Locus of control* artinya pegawai PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan adalah Nasib atau takdir yang bisa disyukuri, kemudian indikator terendah dalam variabel *Locus of control* adalah social ekonomi dari dimensi eksternal *Locus of control* artinya bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur tidak merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan berdasarkan anggapan social ekonomi mereka saat ini oleh tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur
3. Y menunjukkan variabel Kinerja Tenaga *Outsourcing* dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan total 109 yang sudah dihitung menggunakan bobot standar Hal ini berarti bahwa Kinerja tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah tinggi. Nilai indikator tertinggi dari variabel Kinerja yaitu "Kualitas Kerja" dan artinya pegawai PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah memiliki kualitas kerja yang dinilai baik, kemudian indikator terendah dalam variabel Kinerja adalah "Tanggung jawab" artinya bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dinilai belum maksimal untuk menjalankan tanggung jawab mereka akan tetapi Nilai tersebut masih berada

dalam kategori Sedang yang artinya walaupun dinilai indikator terrendah kerja sama yang ada di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik.

### Pembahasan

Data yang diperoleh dalam penelitian menggunakan data Primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang tenaga *outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. Penelitian ini diolah dengan metode *multiple regression Analysis* atau Analisis Regresi berganda. Pada penelitian ini menggunakan 3 Variabel yaitu 2 variabel bebas dan variabel terikat yang ditampilkan dalam bentuk gambar diagram struktural sebab akibat antar variabel penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2. Hubungan Antar Variabel**

Gambar 2 tersebut Menunjukkan Hubungan struktural antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian, dari gambar di atas maka persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$X_1$  = *Self-efficacy*

$X_2$  = *Locus of control*

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\varepsilon$  = Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

$\beta_1$  = Besarnya kontribusi *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

$\beta_2$  = Besarnya kontribusi *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 27.0 maka didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.786	1.731		2.766	.010		
1 X1	.461	.168	.361	2.735	.011	.353	2.829
X2	.258	.057	.597	4.522	.000	.353	2.829

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data

Dari tabel 3 di atas, maka persamaan yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,786 + 0,461 X1 + 0,258 X2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Self-efficacy*

X2 = *Locus of control*

Dari Hasil penelitian dari tabel di atas terlihat bahwa :

1. Nilai Konstanta 4,786 menunjukkan bahwa jika Tidak adanya *Self-efficacy* dan *Locus of control* pada Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur maka Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur hanya sebesar 4,786.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresinya adalah sebesar 0,461, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skala pada *Self-efficacy* akan menaikkan KinerjaTenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sebesar 0,461.
3. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresinya adalah sebesar 0,258, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skala pada *Locus of control* akan menaikkan KinerjaTenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sebesar 0,258.

### Koefisien Determinasi

Selain Tabel Coefficient yang menunjukkan persamaan regresi untuk hubungan variabel *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai berikut adalah tabel Model Summary yang menunjukkan Nilai koefisien determinasi dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R Square
1	.834

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 83,4%. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 83,4%. Sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur selain *Self-efficacy* dan *Locus of control*.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinear

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinear**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
1	.353	2.829
	.353	2.829

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data

Uji Multikolinear dilakukan dengan melihat Nilai VIF atau Nilai Tolerance yang ada pada tabel Coefficient dimana jika Nilai VIF lebih besar dari 10 atau Tolerance lebih kecil dari 0,1 maka dalam Penelitian terdapat atau terjadi multikolinear, pada hasil Penelitian Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam Penelitian tidak terdapat atau tidak terjadi multikolinear yang artinya bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas sehingga asumsi regresi terpenuhi.

#### Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.871

Sumber: Hasil olah data

Berikut adalah kriteria sebelum menentukan terjadi atau tidaknya autokorelasi maka terlebih dahulu membuat suatu kriteria yaitu dengan melihat nilai  $d_u$  dan  $d_l$  pada tabel *DW* berikut ini:

**Tabel 7. Kriteria Nilai *Durbin Watson***

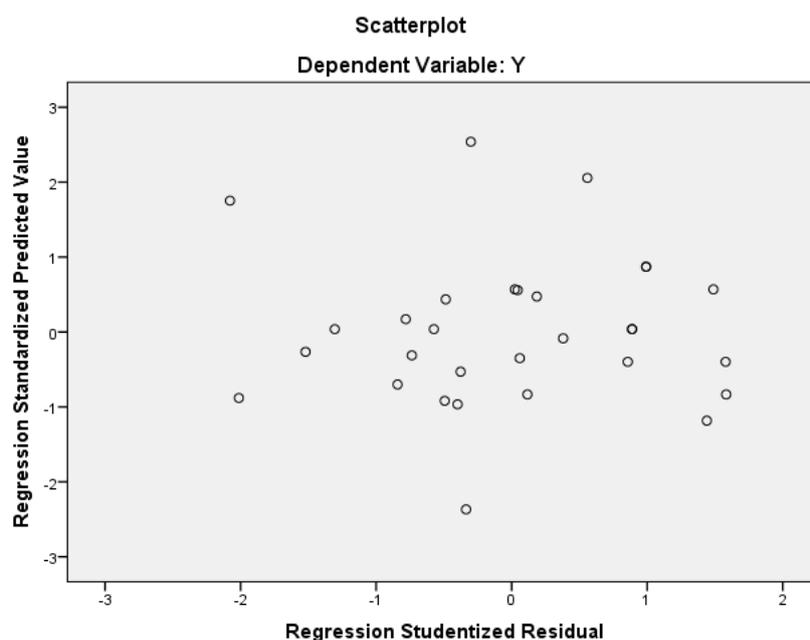
Nilai Durbin Watson	Kesimpulan
$1,2837 < DW < 2,7163$	Tidak ada autokorelasi
$DW < 1,5666$	Ada autokorelasi positif
$DW > 2,4334$	Ada autokorelasi negatif
$2,4334 < DW < 2,7163$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: Hasil olah data

Pada  $n = 30$ ,  $k = 2$  (jumlah variabel bebas) dan  $\alpha = 5\%$ , diperoleh nilai  $d_u = 1,2837$  dan  $d_l = 1.5666$ . Berdasarkan pengujian autokorelasi yang penulis lakukan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* pada persamaan yaitu 1,871 yang artinya pada persamaan tidak terdapat autokorelasi.

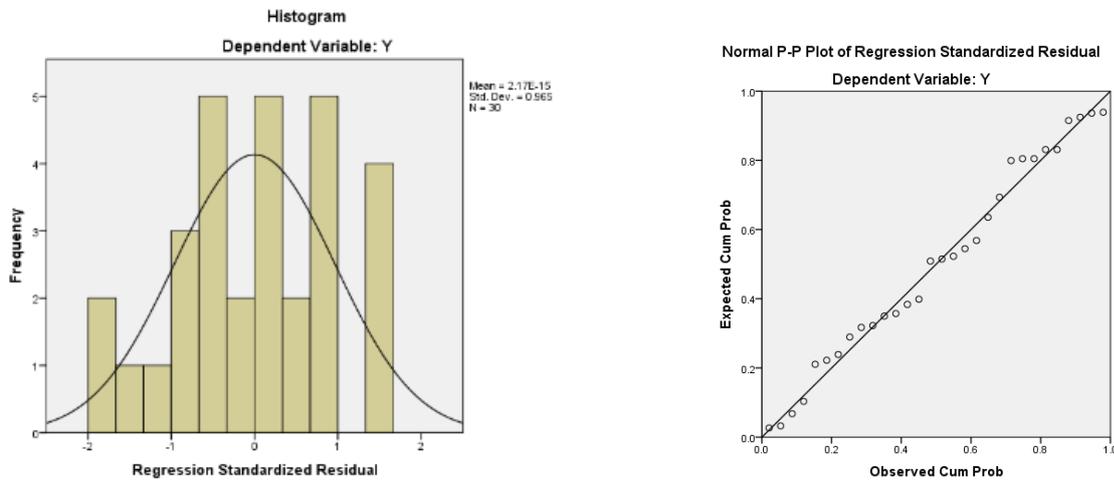
### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan data dan variance dengan pengamatan lain atau pengamatan sebelumnya. Heteroskedastisitas terjadi jika data yang diuji memiliki kesamaan varian dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik atau dikatakan BLUE (Best Linier Unbiased Estimate) adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. alat pengujian dalam uji heteroskedastisitas bermacam-macam akan tetapi penulis melakukan pengujian dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



**Gambar 3. Grafik Plot antar ZPRED dan SRESID**

## Uji Normalitas Data



**Gambar 4. Histogram dan Normal P-Plot**

Berdasarkan gambar Histogram dan Normal P-plot di atas terlihat bahwa titik-titik garis data menyebar disekitar garis diagonal serta penyeberannya mengikuti garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk predeksi variabel dependen berdasarkan masukan variable independen.

## Pengujian Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien Determinasi signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel *Self-efficacy* (X1) dan *Locus of control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan .Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

H0 :  $R^2 = 0$  artinya *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

H1 :  $R^2 \neq 0$  artinya *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya maka dilakukan uji F dengan membandingkan nilai F tabel dan nilai  $F_{Hitung}$  dimana nilai  $F_{Tabel}$  didapat dari tabel distribusi F dengan  $df_1 = 27$  dan  $df_2 = 2$  dan alfa 5% (uji 2 pihak) maka diperoleh sebagai berikut :

No	F hitung	F tabel	Sig.	Kesimpulan
1	67,649	3,15	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian statistic pada table 8 terlihat bahwa Harga F hitung adalah (36,097) dengan probability value/ signifikansi 0,000, Probability value < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

### **Pengujian Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai secara parsial**

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien dari masing-masing variabel signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel *Self-efficacy* (X1) dan *Locus of control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Parsial. Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$  artinya *Self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  artinya *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$  artinya *Locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \beta_2 \neq 0$  artinya *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

Untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya maka dilakukan uji t dimana pengujian uji t sama dengan uji F yakni dengan membandingkan nilai T tabel dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dimana nilai  $T_{\text{Tabel}}$  didapat dari tabel distribusi T dengan  $df = 28$  dan alfa 5% (uji 2 pihak) maka diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 9. Pengujian Hipotesis Statistik secara parsial**

No	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
1	<i>Self-efficacy</i>	2,735	2,00	0,011	signifikan
2	<i>Locus of control</i>	4,522	2,00	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian statistic pada table 9 terlihat bahwa Harga T hitung untuk variabel *Self-efficacy* adalah (2,735) dengan probability value/ signifikansi 0,011, Probability value < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Harga T hitung untuk variabel *Locus of control* adalah (4,522) dengan probability value/ signifikansi 0,000, Probability value < 0,05 maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Gambaran *Self-efficacy*, *Locus of control* dan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah baik kemudian *Self-efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur baik secara simultan maupun parsial, *Self-efficacy* yakni keyakinan individu akan kemampuannya sendiri, memengaruhi motivasi dan ketekunan dalam mencapai tujuan, sementara *Locus of control* yakni keyakinan individu akan kontrol atas hasil-hasilnya, mempengaruhi sikap terhadap tanggung jawab dan inisiatif dalam bekerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja tenaga *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, beberapa saran dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pertama, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan diri secara rutin, seperti program pengembangan keterampilan dan workshop motivasi, serta sesi coaching dan mentoring untuk meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka. Kedua, meningkatkan *Locus of control* pegawai dengan memberikan lebih banyak otonomi dalam melaksanakan tugas dan menyediakan umpan balik konstruktif melalui evaluasi kinerja berkala. Ketiga, menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif, baik melalui pemberian penghargaan formal maupun pengakuan publik terhadap pencapaian pegawai. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan membangun kultur kerja yang mendukung dan memotivasi, serta mendorong kerjasama tim yang solid untuk membangun rasa saling percaya di antara pegawai. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja tenaga *outsourcing* akan semakin optimal dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh *Self-efficacy* Dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Buelens, M., Kreitner, M., & Kinicki, A. (2019). *Organizational behaviour*.
- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, *Self-efficacy* dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, 9, 1689–1699.

- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.  
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Langi, M. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, *Self-efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1)(1), 450–460.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Muger, A., Agrasadya, Ading, S., Laila, I., & Putri Nilam, K. (2021). Pengembangan Sdm Rumah Sakit Di Tengah Pandemi. *Dedikasi PKM*, 2(1), 61–67.
- Priyantono, P. (2017). PENGARUH SELF-LEADERSHIP, *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 6(2), 131–151.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (n.d.). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Rosanti, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168.  
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Sinambela, L. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.