

The Influence of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Work Productivity (Study at PT Perkebunan Nusantara IV Adolina)

Tri Danica Sinaga¹, Nicholas Marpaung^{2*}
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Nicholas Marpaung nicholasmp@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Locus of Control, Self Efficacy, Employee Work Productivity

Received : 17, October

Revised : 19, November

Accepted: 21, December

©2023 Sinaga, Marpaung: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employee efficiency can be evaluated by examining characteristics that influence productivity, such as self-efficacy and Locus of Control. This article is to explain or describe a symptom or event to assess the extent to which self-efficacy and Locus of Control influence employee productivity at Adolina IV PTPN. This research approach uses data collection techniques and quantitative data analysis to test the relationships between variables. This research involved 48 PTPN IV Adolina personnel who were selected selectively. This research data analysis was carried out through several stages, namely instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that self-efficacy and Locus of Control have a significant positive influence on employee productivity, both partially and simultaneously.

Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara IV Adolina)

Tri Danica Sinaga¹, Nicholas Marpaung^{2*}

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Nicholas Marpaung nicholasmp@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Locus of Control, Self Efficacy, Produktivitas Kerja Karyawan

Received : 19, October

Revised : 21, November

Accepted: 23, December

©2023 Sinaga, Marpaung: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Efisiensi karyawan dapat dievaluasi dengan memeriksa karakteristik yang memengaruhi produktivitas, seperti self-efficacy dan Locus of Control. Tulisan ini untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu gejala atau peristiwa menilai sejauh mana self-efficacy dan Locus of Control memengaruhi produktivitas karyawan di Adolina IV PTPN. Pendekatan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dan analisis data kuantitatif untuk menguji hubungan antar-variabel. Penelitian ini melibatkan 48 personel PTPN IV Adolina yang dipilih secara selektif. Analisis data penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan Locus of Control memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun bersamaan.

PENDAHULUAN

PTPN IV Adolina, sebagai perusahaan yang berkontribusi pada kemajuan ekonomi Indonesia, terutama dalam sektor agribisnis, perlu secara berkelanjutan mengelola dan melaksanakan program pelatihan serta motivasi karyawan. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan sesuai jadwal. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan.

Tabel.1 Data Realisasi Produksi Gabungan PTPN IV Adolina

URAIAN	2017 (Dalam Ton)	2018 (Dalam Ton)	2019 (Dalam Ton)	2020 (Dalam Ton)
TBS	165.915,61	137.444,13	135.229,47	134.475
MS	37.240,99	30.833,01	31.173,91	29.784
IS	7.622,31	6.604,03	6.523,40	6.434

Sumber: Data Produksi PTPN 4 Adolina (2022)

Dari tahun 2017 hingga 2020, data produksi yang mencakup Tandan Buah Segar (TBS), Minyak Sawit (MS), dan Inti Sawit (IS) di PT Perkebunan IV Adolina mengalami penurunan secara konsisten, seperti TBS di tahun 2017 sebesar 165.915,61 Ton, dan adanya penurunan di tahun 2018 menjadi 137.444,13 Ton menyusut 28.471,48 Ton (17%), menurun lagi di tahun 2019 menjadi 135.229,47 Ton menyusut 2.214,66 Ton (0,1%). Serta menurun lagi pada tahun 2020 menjadi 134.475 Ton dan menyusut 754,47 Ton (7,54%). Begitu juga dengan produksi MS di tahun 2017 sebesar 37.240,99 Ton dan ada penurunan di tahun 2018 menjadi 30.833,011 Ton menyusut 6.407,98 Ton (17%), serta sempat mengalami peningkatan sedikit di tahun 2019 mencapai 31.173,919 Ton, meningkat 340,9 Ton (0,1%). Namun mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 29.784 Ton, menyusut 1.389 (1,3%) Lalu produksi IS di tahun 2017 sebesar 7.622,319 Ton, dan terjadi penurunan di tahun 2018 mencapai angka 6.604,039 Ton menyusut sebesar 1.018,28 Ton (13%), menurun lagi di tahun 2019 yaitu mencapai 6.523,409 Ton, menyusut sebesar 80,63 Ton (0,01%) dan mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 6.434 Ton atau menyusut 89,409 (0,89%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan terkait dengan produktivitas produksi pada PTPN IV Adolina.

Produktivitas kerja karyawan adalah fondasi perusahaan karena tanpanya, tujuan organisasi tidak dapat terwujud. Karyawan yang berkinerja baik akan dapat mengatasi tantangan yang ditimbulkan organisasi. Produktivitas kerja karyawan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan baik dan berhasil akan membawa organisasi lebih dekat ke arah pencapaian tujuan, visi, dan sasarannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu langkah yang dapat diambil dalam rangka mencapai hal tersebut adalah melalui penilaian kinerja karyawan.

Orang-orang yang sangat beragam fokus pada peluang yang layak dikejar dan menganggap kesulitan dapat diatasi (Clark & Newberry, 2019). Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi mampu mentolerir kesulitan dan mengatasi masalah atau hambatan yang mencegah mereka mencapai tujuan mereka (Cherian dan Jolly, 2013). Menurut Ary dan Ayu (2019), *Self-efficacy* merupakan komponen dari pemahaman diri yang memiliki dampak signifikan pada kehidupan sehari-hari masyarakat. Hal ini merujuk pada kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Tingkat *Self Efficacy* individu juga memiliki pengaruh terhadap cara mereka bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan pribadi mereka.

Menurut Appiah dan Addai (2014), Semakin besar jumlah *Locus of Control* internal yang dimiliki oleh seseorang, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. *Locus of Control* memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Gurendrawati *et al.* (2014). Appiah dan Addai (2014) mengatakan bahwa seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hasil mereka cenderung berkinerja lebih baik dalam situasi yang membutuhkan adaptasi dan pengambilan keputusan. Rahayuningsih dan Yunianto (2016) juga mengungkapkan bahwa semakin besar *Locus of Control*, semakin baik pula kinerja karyawan.

Perusahaan PTPN IV Adolina membutuhkan evaluasi produktivitas staf yang lebih baik agar dapat berfungsi lebih efisien. Produktivitas kerja dapat dinilai dengan memeriksa variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, untuk menentukan faktor mana yang memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PTPN IV Adolina. Evaluasi produktivitas kerja karyawan menjadi semakin penting ketika sebuah perusahaan berusaha meningkatkan hasil produksinya. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Adolina).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, menurut definisi dari Darmadi (2018), mencakup " Penerapan fungsi manajemen secara strategis dalam setiap tahap kegiatan atau operasi sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian." Di sisi lain, Yuliyana *et al* (2019) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai "proses yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka". MSDM menjadi elemen kunci dalam manajemen organisasi; jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan termotivasi (Purba & Siregar, 2023).

Self Efficacy

Menurut Ary & Ayu (2019), *Self Efficacy* adalah Pengetahuan tentang diri sendiri yang dapat mempengaruhi cara seseorang menjalani kehidupan sehari-hari. Medhayanti dan Suardana (2015) menyatakan bahwa *Self Efficacy* memengaruhi cara seseorang bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Diawati *et al* (2019) mengidentifikasi tiga indikasi *Self Efficacy*, yaitu: 1) Besarnya, menunjukkan terkait seseorang dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap *Self Efficacy* cenderung merasa mampu menyelesaikan tugas yang kompleks; 2) Kekuatan, menyoroti bahwa *Self Efficacy* mencerminkan informasi yang akurat; dan 3) Generalisasi, yang mencakup pandangan bahwa beberapa individu mungkin merasa mampu melakukan tindakan tertentu, tetapi hanya dalam konteks tertentu, menandakan tingkat generalisasi *Self Efficacy* yang rendah.

Ha1 : Adanya hubungan signifikan antara *Self Efficacy* dan produktivitas kerja karyawan.

H01 : Tidak ada pengaruh yang bermakna antara *Self Efficacy* dan produktivitas kerja karyawan.

Locus of Control

Locus of Control didefinisikan sebagai perspektif seseorang terhadap apakah peristiwa dianggap tergantung pada dirinya sendiri atau faktor eksternal (Elena *et al.*, 2015). Individu yang memiliki *Locus of Control* tinggi, yang dikenal dengan individu internal, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki *Locus of Control* rendah, yang dikenal sebagai individu eksternal. Ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan (Micomonaco & Espinoza, 2022). Menurut Syauqia dan Siregar (2023), konsep *Locus of Control* dapat diartikan sebagai "keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan pencapaian tujuannya." Pengukuran *Locus of Control*, seperti yang disebut oleh Hsinkuang *et al* (Karim, 2013), melibatkan instrumen dengan dua indikator utama: 1) *External Locus of Control*, yang mencerminkan persepsi individu bahwa faktor eksternal yang mengendalikan peristiwa dalam hidupnya; dan 2) *Internal Locus of Control*, yang mencerminkan pandangan individu tentang kemampuannya untuk membentuk nasibnya sendiri.

Ha2 : Ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara *Locus of Control* dan produktivitas kerja karyawan.

H02 : Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* dan produktivitas kerja karyawan.

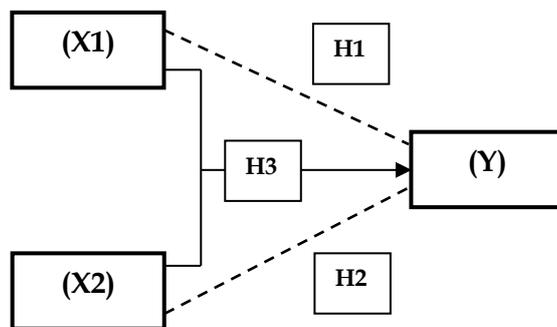
Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Panjaitan (2017), konsep produktivitas menggambarkan hubungan antara hasil (produk dan jasa yang dihasilkan) dengan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, dll.) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sutrisno (2016) mencatat beberapa indikator untuk menilai produktivitas kerja, termasuk kemampuan penyelesaian tugas yang dipengaruhi oleh keterampilan dan profesionalisme karyawan, peningkatan hasil yang diperoleh dari usaha perbaikan, semangat untuk terus meningkatkan kinerja, pengembangan diri dengan mengevaluasi kesulitan dan harapan, serta efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya secara keseluruhan.

Ha3 : Adanya pengaruh yang nyata antara *Self Efficacy* dan lokus kendali terhadap produktivitas kerja karyawan.

H03 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* dan lokus kendali terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merujuk pada suatu kerangka pemikiran yang melibatkan konsep-konsep berikut:



Gambar.1 Kerang Berpikir

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa membuat asumsi tentang arah hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kantor PTPN IV Adolina, yang beralamat di Jalan Medan-Tebing Tinggi, Batang Terap, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20986. Penelitian ini melibatkan 48 karyawan dari PTPN IV Adolina, yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti literatur, sumber online, dan penelitian sebelumnya.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara

dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN

Implementasi *Human Capital Management* pada PT X

Memanfaatkan potensi sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi fokus utama POPS (*People Operations*) dalam mengimplementasikan *human capital management* dengan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan peningkatan produktivitas karyawan dan memastikan semuanya sesuai dengan tujuan perusahaan serta kebutuhan individu karyawan. Berikut implementasi *human capital management* pada PT X:

1. POPS membuat rencana strategis sumber daya manusia; pada tahap ini rencana strategis yang dilakukan yaitu dengan melihat visi, misi, dan tujuan perusahaan serta kebutuhan perusahaan dalam jangka panjang khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perencanaan ini meliputi pelaksanaan rekrutmen, pengembangan karyawan, kompensasi dan manajemen kinerja. Semuanya dirancang pada tahap pertama.
2. Melakukan proses rekrutmen dan seleksi; pada tahap ini POPS mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mendukung kapabilitas individu dalam berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan. Proses rekrutmen juga dilakukan melalui beberapa tahap, pertama dimulai dari memperluas informasi terkait kebutuhan sumber daya manusia melalui sosial media seperti Instagram dan LinkedIn. Kedua, melakukan seleksi administrasi. Ketiga, melakukan *interview* pertama dengan *talent acquisition* atau *assistant manager* terkait. Keempat, *interview* kedua dengan *manager* terkait, dan yang terakhir seleksi penerimaan kerja. Namun, perlu diketahui bahwa proses mekanisme rekrutmen dan seleksi ini dapat berubah sewaktu-waktu menyesuaikan dengan situasi dan peraturan perusahaan.
3. *Onboarding*; sesudah merekrut karyawan baru, POPS memastikan mereka memiliki pengalaman *onboarding* yang berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Termasuk memberikan pembekalan, pemahaman tentang budaya perusahaan *our 4H (heart, hunger, honour, and humility)*, nilai-nilai, dan visi, misi, tujuan perusahaan, serta memberikan informasi khusus yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Pengembangan dan pelatihan karyawan; sesudah melaksanakan *onboarding*, selanjutnya POPS melaksanakan program pengembangan (*training*) yang berkelanjutan. Adapun program pengembangan ini meliputi pelatihan keterampilan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan interpersonal, dan pengembangan karir. Tujuannya untuk membantu karyawan meningkatkan potensi, keterampilan, dan memperluas pengetahuan mereka agar dapat berkembang secara profesional.

5. Manajemen kinerja, kompensasi, dan *reward*; dalam melaksanakan manajemen kinerja, PT X memiliki metode dengan cara memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk mencapai potensi terbesarnya. Melalui sistem appraisal yang dilakukan dengan menggunakan sistem *currency*, berdasarkan faktor *performance* (penampilan) dan *culture 4H* (budaya perusahaan PT X) dengan proporsi masing-masing 50%. Dalam *human capital management* PT X ingin aspek *culture* dapat secara konsisten dijalankan dan selalu menjadi bahan penilaian perusahaan. Manajemen juga memberikan pemahaman kepada setiap individu (karyawan) terkait apa itu *Objectives & Key Results* (OKR) dan prinsip atau nilai-nilai yang dianut perusahaan. Dengan adanya manajemen tersebut, setiap individu (karyawan) dapat melakukan *self-assessment* terkait apa saja yang sudah dicapai. Selain itu, PT X juga menerapkan *one-on-one conversation* antara *manager* dan staf untuk dapat memastikan apakah OKR sudah tercapai atau belum. Dari hasil penilaian yang didapatkan nantinya karyawan akan diberikan kompensasi berupa bonus tahunan yang dihitung dari hasil valuasi perusahaan.
6. Pemeliharaan budaya perusahaan: PT X menganut 4H (*heart, hunger, honour, humility*) sebagai panduan dalam bekerja, tentang bagaimana Karyawan harus memimpin, berkolaborasi, memecahkan masalah, dan saling mendukung melalui suka dan duka dalam perjalanan ini. Melibatkan pembentukan nilai-nilai yang kuat, serta memastikan bahwa kebijakan dan praktik perusahaan mencerminkan budaya 4H.

Tentu setiap perusahaan mengalami kendala, tantangan dan masalah yang dialami termasuk PT X. Banyak faktor yang menyebabkan masalah-masalah itu muncul terlebih lagi kita manusia pasti memiliki kekurangan dan dapat berbuat salah dalam bekerja. Hal-hal yang menjadi kendala dalam mengimplementasikan *human capital management* yang umumnya mungkin itu menjadi kekurangan PT X karena manajemen yang terpusat. Kemudian masih ditemukan kurangnya pemahaman dan kesadaran di tingkat manajemen dan karyawan. Bisa saja terjadi karena *leader* yang tidak memiliki pemahaman terhadap strategi perusahaan dan fungsi dari *human capital* itu sendiri.

Practice-Based Approach pada Human Capital Management pada PT X

Practice-based approach ini diimplementasikan mulai dari perekrutan, seleksi, *onboarding*, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan *reward*, membangun budaya organisasi, dan pengembangan karir. Praktik-praktik pendekatan ini melibatkan pemahaman tentang praktik yang relevan dengan *human capital management*. *Practice-based approach* diimplementasikan guna melihat keselarasan antara aturan-aturan manajemen yang dirancang dengan praktik-praktik yang mendukung hal tersebut. Perusahaan juga dapat melihat langsung apakah efektif, berhasil atau tidak sehingga nantinya jika ditemukan ketidaksesuaian akan diganti atau dievaluasi terdahulu. Adapun langkah-langkah strategis dalam mengimplementasi *practice-based approach*, yaitu:

1. Menganalisis kebutuhan perusahaan.
2. Merancang manajemennya dengan praktik-praktik yang relevan sesuai kebutuhan *human capital management* dan budaya perusahaan.
3. Melakukan penyesuaian dengan kebijakan.
4. Menerapkan praktik-praktik yang relevan dengan kebutuhan *human capital management*.
5. Mengukur kemampuan SDM berdasarkan indikator perusahaan 4H (*heart, hunger, honour, humility*) dan *performance*.

Adapun kendala yang dihadapi karyawan pada *practice-based approach* adalah melakukan pekerjaan secara *multi-vertical*, hal ini dikarenakan mereka belum sepenuhnya menguasai konsep dari *human capital* itu sendiri sehingga untuk mencapai indikator yang maksimal juga perlu dioptimalkan khususnya budaya perusahaan *culture 4H* dan *performance*. Selain itu, ditemukan juga beberapa *leader* yang menjadi tidak konsisten dalam melaksanakan *one-on-one* dengan bawahannya, sementara itu kegiatan tersebut merupakan salah satu bentuk dari *practice-based approach* yang membahas terkait hasil kinerja bawahannya. Hal ini terlihat seolah *leader* tersebut kurang mampu dalam membagi waktu, dan tidak optimal menerapkan budaya perusahaan. Kemudian, terdapat kesulitan untuk melihat keterlibatan dan kepuasan kinerja karyawan secara langsung jika hanya mengandalkan hasil kerja.

Human Capital Management untuk Pengembangan Bisnis pada PT X

Perusahaan sudah mengimplementasikan *human capital management* dengan baik melalui praktik-praktik manajemennya dalam bekerja, termasuk di dalamnya yaitu mempersiapkan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan diberikan semacam kelas rutin setiap bulannya terkait *product updates*, menghadirkan seorang yang ahli dalam meng-*influence* karyawan, kelas untuk *self-development*, menghadirkan kelas tentang bagaimana cara berjualan, perusahaan juga memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya sehingga karyawan dapat melakukan *improvement*. Selain itu, dalam berkerja juga karyawan saling mambantu baik antar individu maupun antar divisi. Dengan demikian hal tersebut menjadi faktor pendorong karyawan dalam mencapai tujuan dan pengembangan bisnis.

Adapun indikator yang digunakan dalam pengembangan bisnis pada PT X yaitu:

1. *Culture 4H & performance*
2. *Gross Merchandise Value, Ebit & Revenue*
3. *Market share*
4. B2B
5. *Partnership*

Adapun kegagalan dalam *human capital management* pada PT X yaitu gagal dalam menganalisa pasar dan target pasar yang kurang tepat sehingga bisa saja konsep yang ditawarkan bisa tidak sesuai dengan kebutuhan pasar atau bisnis mitra yang dikarenakan kurangnya pengetahuan, keterampilan. Selain itu berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan tidak adanya divisi legal, yang mana ini sangat berperan Menurut hasil penyebaran kuesioner, peserta penelitian di PTPN IV Adolina didominasi oleh laki-laki sebanyak 77,1%, dengan

sebagian besar berusia antara 40 hingga 50 tahun, mencapai 45,8%. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, mencapai 54,2%, dan sebagian besar bekerja di bidang/divisi pengolahan, yakni 31,3%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas *Locus of Control* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	9

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	48
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

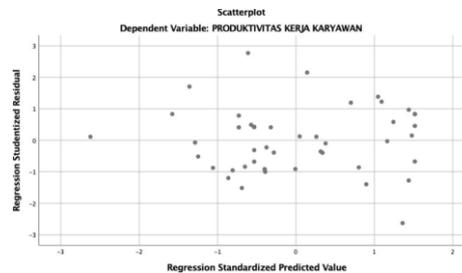
Dari hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* melebihi > 0,10, sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Self Efficacy</i>	.625	1.600
<i>Locus of Control</i>	.625	1.600

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.091	3.582		1.421	.162
<i>Self Efficacy</i>	1.029	.125	.755	8.225	.000
<i>Locus of Control</i>	.190	.099	.175	1.911	.042

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Persamaan regresi linier berganda yang dijabarkan di atas dapat diinterpretasikan dengan merujuk pada hasil uji regresi linier berganda pada tabel 7. 1) Konstanta memiliki nilai sebesar 5,091, mengindikasikan bahwa jika nilai variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* tetap (X_1 dan $X_2 = 0$), maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah 5,091; 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 1,029, menunjukkan bahwa jika nilai variabel *Self Efficacy* meningkat sebesar 1 (unit) dengan variabel *Locus of Control* dan konstanta tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,029. Ini menandakan bahwa variabel *Self Efficacy* berperan positif terhadap produktivitas kerja karyawan; dan 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,190, menandakan bahwa jika nilai variabel *Locus of Control* meningkat sebesar 1 (unit) dengan variabel *self-efficacy* dan konstanta tetap, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel Self Efficacy (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel self-efficacy (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Selanjutnya, pengujian SPSS untuk Variabel Locus of Control (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1106.314	3	553.157	72.466	.000 ^b

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy dan Locus of Control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.874	.763	.753	2.763	

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 9, faktor-faktor independen, yaitu self-efficacy dan Locus of Control, mampu menjelaskan sekitar 75,3% variasi dalam variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan untuk menjaga eksistensi perusahaan dalam hal menangani masalah secara hukum mengingat adanya proses pengembangan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan banyak mitra.

PEMBAHASAN

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa data yang diuji diketahui semua pernyataan yang terdapat dalam variabel independen, yaitu *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), dan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), dan valid serta cukup reliabilitas untuk digunakan dalam penelitian ini. Karyawan di PTPN IV Adolina sangat produktif. Ini dapat diamati dalam tanggung jawab kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, *Self Efficacy* yang terkait dengan pengalaman kerja yang positif harus diperkuat untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatnya tingkat *Self Efficacy* seorang karyawan, keyakinannya dalam kemampuannya untuk bekerja secara produktif juga meningkat. Perubahan dalam *Self Efficacy* dapat mengakibatkan perubahan perilaku, terutama dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Karyawan perlu memiliki tingkat *Self*

Efficacy yang tinggi untuk membantu mereka menghadapi dan mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sebayang dan Jafar (2017), yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Selandia Baru. *Self Efficacy*, sebagai bagian dari pengetahuan diri, memiliki dampak signifikan pada kehidupan sehari-hari manusia.

Selanjutnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* karyawan di PTPN IV Adolina yaitu karyawan merasa puas dengan adanya rekan kerja yang saling menolong satu sama lain dalam suatu pekerjaan dan karyawan tersebut mampu mengendalikan emosi dalam permasalahan yang dihadapi perusahaan serta puasanya karyawan terhadap pelatihan yang terus diberi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam produktivitas kerja karyawan. Namun kelemahan *locus of control* pada penelitian ini terletak pada kurangnya rekan kerja yang berinisiatif dalam memberikan dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menghambat produktivitas kerja karyawan di PTPN IV Adolina. Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari studi yang dilakukan oleh Ary & Ayu *et al* (2019), yang menyimpulkan bahwa *Locus of Control* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ramayana Mal Bali. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *Locus of Control* berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan memberikan dampak yang menguntungkan.

Secara keseluruhan, evaluasi produktivitas kerja karyawan di PTPN IV Adolina menemukan bahwa responden puas dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuannya, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, serta perusahaan yang terus membuka peluang pengembangan karyawan. Menurut teori Panjaitan (2017), Produktivitas merujuk pada konsep yang menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang dan jasa yang dihasilkan) dan input (jumlah tenaga kerja, uang, tanah, dan lainnya) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dalam konteks penelitian ini, kekurangan dalam produktivitas kerja karyawan terkait dengan kekurangan kompetensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh atasan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berdampak secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Adolina IV PTPN. Tingkat keyakinan diri individu dapat memperkuat produktivitas kerja, sedangkan perasaan kendali terhadap lingkungan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa peningkatan *Self Efficacy* dan penguasaan kontrol terhadap situasi dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan temuan penelitian, penulis merekomendasikan agar PTPN IV tetap memberikan stimulasi berupa pelatihan kerja bagi karyawan, serta memberikan pemahaman tentang pekerjaan dalam memberikan panduan melalui sesi briefing sebelum pekerjaan dan mengevaluasi kinerja setelah pekerjaan selesai agar faktor-faktor terkait *self efficacy* khususnya yang berkaitan dengan pengalaman karyawan

dalam melakukan pekerjaannya dapat lebih baik lagi sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja maksimal yang dapat meningkatkan angka produksi perusahaan. Selain itu disarankan juga agar PTPN IV dapat melakukan sosialisasi tentang *locus of control* kepada seluruh karyawannya agar karyawan lebih termotivasi untuk mengoptimalkan *locus of control* dirinya dengan baik. Hal ini dapat dicapai oleh organisasi yang melakukan pelatihan dan pengembangan kepribadian sambil berfokus pada aspek *Locus of Control* sehingga pekerja dapat bekerja lebih efektif.

PENELITIAN LANJUTAN

Dikarenakan keterbatasan penelitian ini, disarankan agar penelitian masa depan yang tertarik untuk menyelidiki topik serupa dapat mempertimbangkan variabel lain seperti keterampilan interpersonal, keterampilan teknis, harga diri, kondisi lingkungan kerja, tingkat beban kerja, gaya kepemimpinan, serta faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, menyadarkan pembaca bahwa ada banyak aspek yang perlu dipertimbangkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengungkapkan apresiasi kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., Ibu Hafiza Adlina, S.AB., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas panduan dan masukan yang sangat berharga dalam menyelesaikan proyek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherian, J. & Jolly, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. 8(14): 80-88.
- Clark, S. & Newberry, M. (2019). Are we building preservice Teacher self-efficacy? A large-scale study examining Teacher education experiences. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 47(1), 32-47. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1497772>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Management and Bussines*, 01(01).
- Elena, M., Escalera-Chavez, C., Rojas-Kramer, A., Cordova-Rangel, E., Moreno-Garcia, & Arturo, G. S. (2015). Empirical Evidence on Locus of Control among Owner and Manager and Its Relation to Success Firms. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*. 6(3): 177-184.

- Gurendrawati, E., Murdayanti, Y. & Putri, A. G. (2014). The Impact of Information Technology, Management Accounting System Characteristics, and Locus of Control to the Managerial Performance in the Telecommunication Service Companies. *Integrative Business & Economics Research*. 4(01): 357-366.
- Karim, A. (2013). Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 04(01).
- Micomonaco, J. P. & Espinoza, B. D. (2022). Psychological Mind-Set and Student Success: The Importance of Internal Locus of Control in Students Who Overachieve. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 23(4), 1078-1098.
- Panjaitan Maludin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2) 1-5.
- Purba, R., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work Environment And Workload On Employee Work Productivity Of Pt. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Simangunsong: Journal of Business Administration, Management, Economics And Accounting*, 1(01), 1-6.
- Rahayuningsih, S. & Yuniyanto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. 7(1): 39-52.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syauqia, R., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Self Efficacy And Locus Of Control On Students Enterprise Interest. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(02), 53-60.
- Yuliana, L. et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press