

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA**



SKRIPSI

Oleh :

AMANDA ALPARINDI

NPM : 2061201059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

AMANDA ALPARINDI

NPM : 2061201059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSERTUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

AMANDA ALPARINDI

NPM : 2061201059

**Disetujui oleh:
Pembimbing**

Tezar Arianto, SE., MM
NIDN. 0230078502

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Furqonti Ranidiah, SE., MM
NIDN.0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR NIAGA SEJAHTERA

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar sarjana Manajemen

Hari : Senin
Tanggal : 26 Agustus 2024

SKRIPSI

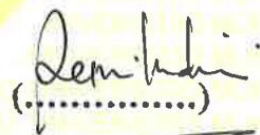
Oleh:

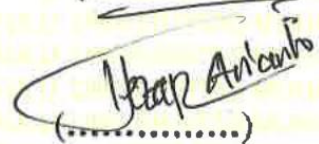
AMANDA ALPARINDI
NPM. 2061201059

Dewan Penguji:

1. Dr. Adi Sismanto, S.E.,M.M Ketua
2. Reni Indriani, S.E.,M.M Anggota
3. Tezar Arianto, S.E.,M.M Anggota


(.....)


(.....)


(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furqonti Rapiqiah, S.E., M.M
NIDN 0208047301



SERTIFIKASI

Amanda Alparindi menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil **karya** sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah di **sampaikan** untuk mendapatkan gelar Sarjana pada program studi Manajemen **Fakultas** Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karya ini milik **saya**, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan Skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Maret 2025



Amanda Alparindi

NPM. 2061201059

MOTTO

1. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
– QS Al Baqarah 286
2. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan –QS. Al-Insyirah : 5
3. Sukses berjalan dari satu ke kegagalan ke ke kegagalan yang lain, tanpa kita
kehilangan semangat.” – Abraham Lincoln

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang telah memberi semangat, memotivasi serta bimbingan :

1. Untuk Kedua Orang tua yang telah mendoakan, membimbing, memberi nasehat dan selalu memberikan semangat. Ayah (Mahrindi) Ibu (Iin Eko Indrawati) Terima kasih atas semua kasih sayang dan semua pengorbanan kalian selama ini.
2. Untuk kakakku M. Ramandika Okta dan adikku Robi Suhada, terima kasih telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Untuk para dosen UMB dan teman-teman seperjuangan khususnya Manajemen terima kasih telah memberikan arahan, bimbingan serta ilmu selama masa perkuliahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Almamater tercinta, skripsi ini merupakan hasil yang menjadi kebanggaan tersendiri hingga akhirnya sampai di titik ini, Terimakasih.

ABSTRAK

Amanda Alparindi, 2061201059. Pengaruh Self efficacy dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

Dosen Pembimbing : Tezar Arianto., S.E., MM

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi dalam organisasi, untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis apakah Self efficacy dan locus of control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 55 orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Diperoleh bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera, *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,952$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,906$ nilai mempunyai makna bahwa *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,906 atau 58,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sedangkan sisanya sebesar 0.419 atau 41,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Self efficacy, Locus of control, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Amanda Alparindi, 2061201059. The Effect of Self efficacy and Locus of control on Employee Performance of PT Sinar Niaga Sejahtera

Supervisor: Tezar Arianto, S.E., MM

Human resources must be managed properly to increase effectiveness and efficiency in the organization, for this reason it is necessary to have good human resource management to support the achievement of organizational goals. The purpose of this study is to analyze whether self-efficacy and locus of control simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Sinar Niaga Sejahtera.

This type of research is a descriptive quantitative approach. The population in this study were 55 employees. The data collection techniques in this study were observation and questionnaires. The data analysis techniques used are multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing.

It was found that *Self Efficacy* has a significant effect on employee performance at *PT. Sinar Niaga Sejahtera* *Locus Of Control* has a significant effect on employee performance at *PT Sinar Niaga Sejahtera*, *Self Efficacy* (X_1) and *Locus Of Control* (X_2) together have a significant effect on employee performance (Y) at *PT. Sinar Niaga Sejahtera*. Based on the correlation coefficient test, the value of $R = 0.952$ and the coefficient of determination = 0.906 means that *Self Efficacy* (X_1) and *Locus Of Control* (X_2) contribute an influence of 0.906 or 58.1% to *Employee Performance* (Y) at *PT. Sinar Niaga Sejahtera* while the remaining 0.419 or 41.9% is influenced by other variables that are not included in this research.

Keywords: *Self efficacy, Locus of control, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas anugerahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Oleh karena itu penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Tezar Arianto. S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bengkulu, Maret 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TEBEL.....	xiii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah`	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.2 Indikator Kerja	11
2.1.2 Self Efficacy.....	14
2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy	14
2.1.2.2 Dimensi-Dimensi Self Efficacy.....	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Pembentukan Self Efficacy	18
2.1.2.4 Sumber Self Efficacy	19
2.1.2.5 Fungsi Self Efficacy	22
2.1.2.6 Indikator Self Efficacy	23
2.1.3 Locus of control	27
2.1.3.1 Aspek Locus of control	27
2.1.3.2 Teori Locus of control	29
2.1.3.3 Macam-Macam Locus of control	30
2.1.3.4 Fungsi Locus of control.....	32
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Locus of control	34
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel	37
2.1.4.1 Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja	

Karyawan	37
2.1.4.2 Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	39
2.3 Kerangka Teoritik	41
2.4 Definisi Operasional	42
2.5 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.2 Metode Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Uji Instrumen Penelitian	47
3.5.1 Uji Validitas	47
3.5.2 Uji Reliabilitas	48
3.6 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.1 Uji Normalitas	48
3.6.2 Uji Multikolinearitas	49
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.7.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.7.2 Koefisien Determinasi	51
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji t (Uji Parsial)	52
3.8.2 Uji F (Uji Simultan)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Sejarah Tempat Penelitian	55
4.2 Karakteristik Responden	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	56
4.3 Uji Asumsi Klasik	57
4.3.1 Uji Asumsi Klasik Normalitas	58
4.3.2 Uji Asumsi Klasik Multikoleritas	60
4.3.3 Uji Asumsi Klasik Heteroskesdastis	61
4.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	62
4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i> (X_1)	63
4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Locus Of Control</i> (X_2)	64
4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
4.5. Hasil Penelitian	66

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	67
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.5.4 Pengujian Hipotesis Dengan Uji t.....	68
4.5.5 Pengujian Hipotesis Dengan Uji f	69
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.6.1 Pengaruh <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Konsumen Shopee pada PT. Sinar Niaga Sejahtera	72
4.6.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Konsumen Shopee pada PT. Sinar Niaga Sejahtera	73
4.6.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (X_1) dan <i>Locus of Control</i> (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 4.2 Grafik histrogram uji normalitas	62
Gambar 4.3 Uji penyimpangan Heteroskedasitas Antara Variabel – Variabel <i>Self Efficacy</i> (X_1) dan <i>Locus Of Control</i> (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian–Penelitian Yang Relevan.....	41
Tabel 2.2 Definisi Operasional	44
Tabel 3.1 Bobot dan Kategori Pengukuran Data	50
Tabel 3.2 Tanggapan Responden	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.1 Uji multikolinieritas antara <i>Self Efficacy</i> (X_1) dan <i>Locus Of Control</i> (X_2) dengan variabel KeKinerja Karyawan (Y)	63
Table 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i> (X_1)	65
Table 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Locus Of Control</i> (X_2)	
Table 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	67
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.6 Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian	70
Tabel 4.7 Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t	72
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi, untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, Dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreatifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2017).

Perkembangan teknologi yang cukup pesat yang merupakan factor penyebab utama pola pikir manusia yang mengalami perubahan. Hal ini tentu dipengaruhi dengan adanya keadaan, situasi, dan kondisi di tempat tersebut.

Kondisi perubahan perilaku ini didasarkan oleh ilmu pengetahuan dan pengalaman oleh setiap individu. Individu atau manusia merupakan faktor produksi, suatu instansi pemerintahan dapat dikategorikan efektif dan efisien jika setiap individu yang berada di dalamnya mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya

Setiap organisasi baik perusahaan, organisasi sosial, dan organisasi pemerintahan mempunyai tujuan yang harus dicapai sesuai target karena persaingan dalam pasar yang semakin ketat untuk mencapai target harus melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia

Menurut (Syafitri, 2018) kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja menurut (Karjaya & Sisdyani, 2014) adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah Self efficacy, dan gaya kepemimpinan. Penelitian (Veronika et al., 2017), menyatakan bahwa variabel Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Immanuel (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Willian (2021) bahwa Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi.

Menurut Raffles (2020) Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah self efficacy dan locus of control.

Bandura (2017) mengatakan *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* yaitu hasil dari interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri dan kemampuan secara personal, pengalaman serta pendidikan.

Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt, *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (*control internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*control eksternal*).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Agus Suwandi dimana permasalahan mengenai *self efficacy* dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target perusahaan. Mereka beranggapan bahwa jika mereka mencapai target maka mereka akan diberikan target yang lebih tinggi padahal malah sebaliknya perusahaan akan memberikan hadiah jika mereka mencapai target. Permasalahan mengenai *locus of control* dimana terdapat karyawan tidak dapat mengontrol dirinya. Karyawan masih mengalami gangguan dari lingkungan ketika sedang bekerja. Permasalahan mengenai kinerja karyawan dimana kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan kurang teliti

dalam bekerja dan juga lamban dalam menyelesaikan pekerjaan yang harusnya diselesaikan.

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang ini, terkait dengan kinerja sumber daya manusia khususnya di industri perbankan di mana hubungan antara Self efficacy berpengaruh dengan kinerja karyawan dan locus of control yang dapat meningkatkan kinerja, membuat peneliti tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Self efficacy dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Permasalahan mengenai self efficacy adalah masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target perusahaan.
2. Permasalahan mengenai locus of control dimana terdapat karyawan tidak dapat mengontrol dirinya. Karyawan masih mengalami gangguan dari lingkungan ketika sedang bekerja
3. Permasalahan mengenai kinerja karyawan dimana kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan kurang teliti dalam bekerja dan juga lamban dalam menyelesaikan pekerjaan yang harusnya diselesaikan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang baik adalah penelitian yang terarah, diperlukan batasan batasan penelitian yang bertujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian

supaya tidak meluas dan lebih fokus dalam tujuan untuk menghindari kesalahan, sehingga penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari pokok pembahasan penelitian yang ditetapkan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu, variabel independen ddalam penelitian ini adalah Self efficacy dan locus of control, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera?
2. Apakah locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera?
3. Apakah Self efficacy dan locus of control secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis apakah apakah Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.
2. Untuk menganalisis apakah locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.

3. Untuk menganalisis apakah Self efficacy dan locus of control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terutama dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berguna dibagi menjadi dua katagori yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan untuk pembelajaran, dan sebagai sumbangsih pemikiran mengenai pengaruh Self efficacy dan locus of control terhadap kirja karyawan, serta menambah bukti empiris yang berhubungan dengan pengaruh Self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan dalam membuat keputusan dan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, serta menjadi gambaran bagi pembaca untuk melakukan penelitan selanjutnya.