



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Perantara di PT Modern Golf Country & Club

Siti Nur Halimah<sup>1</sup>, Ali Hanafiah Nasution<sup>2</sup>, Abdul Rauf<sup>3</sup>, Dhea Zatira<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammdiyah Tangerang, Tangerang, Indonesia, [snurhal21@gmail.com](mailto:snurhal21@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Muhammdiyah Tangerang, Tangerang, Indonesia, [anasution55@gmail.com](mailto:anasution55@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Muhammdiyah Tangerang, Tangerang, Indonesia, [abdulrauf@umt.ac.id](mailto:abdulrauf@umt.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Muhammdiyah Tangerang, Tangerang, Indonesia, [dhea.zatira7@gmail.com](mailto:dhea.zatira7@gmail.com)

Corresponding Author: [snurhal21@gmail.com](mailto:snurhal21@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of Locus Of Control and self-efficacy on employee performance with employee engagement as an intervening variable at PT Modern Golf Country & Club. The research employed a quantitative approach using a survey method, with path analysis as the data analysis technique. The results indicate that Locus Of Control does not have a significant effect on employee engagement or employee performance. In contrast, self-efficacy has a significant effect on both employee engagement and employee performance. This finding suggests that employees' confidence in their ability to accomplish tasks plays an important role in improving the quality, quantity, and timeliness of their work. In addition, employee engagement significantly influences employee performance, indicating that highly engaged employees tend to perform better. Based on indirect effect testing, employee engagement does not mediate the relationship between Locus Of Control and employee performance. However, employee engagement successfully mediates the relationship between self-efficacy and employee performance. These findings imply that improving employee performance is more effectively achieved through strengthening self-efficacy and employee engagement. Therefore, the company should create a supportive work environment, provide training opportunities, and offer constructive feedback to continuously enhance employees' self-efficacy and engagement.*

**Keywords:** *Locus Of Control, self-efficacy, employee engagement, employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus Of Control* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Modern Golf Country & Club. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, dengan teknik analisis data berupa path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan maupun terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, efikasi diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Selain itu, keterikatan karyawan

juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Berdasarkan pengujian tidak langsung, keterikatan karyawan tidak mampu memediasi hubungan antara *Locus Of Control* dan kinerja karyawan. Namun, keterikatan karyawan terbukti mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja lebih efektif dilakukan melalui penguatan efikasi diri dan keterikatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menyediakan pelatihan, serta memberikan umpan balik konstruktif guna meningkatkan efikasi diri dan keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Locus Of Control*, Efikasi Diri, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi karena kinerja karyawan berkontribusi langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Kinerja yang optimal memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, mendorong inovasi, serta memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2021), kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu menjadi prioritas agar organisasi mampu menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkomitmen terhadap visi perusahaan.

Standar kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Robbins (2021) menjelaskan bahwa indikator kinerja utama meliputi quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact. Indikator ini membantu perusahaan melakukan evaluasi secara objektif dan menyeluruh sekaligus menciptakan budaya kerja yang transparan. Di PT Modern Golf Country & Club, penerapan standar kinerja sangat penting karena perusahaan bergerak di sektor pariwisata premium yang menuntut pelayanan profesional, tepat waktu, dan berkualitas tinggi guna menjaga kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2024, terjadi penurunan signifikan pada seluruh indikator dari kuartal pertama hingga kuartal keempat. Penurunan paling tajam terlihat pada aspek timeliness, interpersonal impact, dan quantity, yang menunjukkan menurunnya kedisiplinan, produktivitas, serta kualitas hubungan kerja. Kondisi ini diperkuat dengan meningkatnya kebutuhan pengawasan dan kurang efisiennya penggunaan sumber daya. Secara teoretis, penurunan ini dapat dikaitkan dengan faktor psikologis individu yang memengaruhi perilaku kerja dan tanggung jawab karyawan (Robbins & Judge, 2021).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah *Locus Of Control* dan efikasi diri. Hasil observasi menunjukkan kecenderungan *Locus Of Control* eksternal pada karyawan, di mana mereka merasa hasil kerja lebih dipengaruhi oleh faktor luar. Selain itu, tingkat efikasi diri juga berada pada kategori rendah, terlihat dari kurangnya keyakinan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Penelitian oleh Wilmar B. Schaufeli dan Arnold B. Bakker (2020) menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti keterikatan karyawan berkorelasi positif dengan produktivitas dan kinerja, sehingga rendahnya efikasi diri dan kontrol diri berpotensi menurunkan performa kerja.

Lebih lanjut, keterikatan karyawan (*employee engagement*) di perusahaan juga tergolong rendah, ditandai dengan minimnya rasa bangga, komitmen, dan motivasi untuk berkontribusi. Penelitian Adnan Maolana dkk. (2024) menunjukkan bahwa *kombinasi Locus Of Control* dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, beberapa studi lain seperti penelitian Yudhistira Pradhipta Aryoko (2022) menemukan bahwa pengaruh efikasi diri tidak selalu signifikan secara parsial terhadap

kinerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *Locus Of Control* dan efikasi diri terhadap kinerja dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening menjadi penting untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja di PT Modern Golf Country & Club.

## METODE

Metode penelitian berisi jenis penelitian, sampel dan populasi atau subjek penelitian, waktu dan tempat penelitian, instrumen, prosedur dan teknik penelitian, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitian. Bagian ini dapat dibagi menjadi beberapa sub bab, tetapi tidak perlu mencantumkan penomora Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan kausal antar variabel secara sistematis, terukur, dan berbasis data numerik sehingga mampu memberikan hasil yang objektif dan empiris (Sugiyono, 2020). Metode ini dipilih karena dapat menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antara *Locus Of Control*, efikasi diri, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Modern Golf Country & Club yang berlokasi di kawasan Modernland, Kota Tangerang, pada periode Oktober 2025 hingga Februari 2026, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data melalui kuesioner, serta pengolahan dan analisis data, sehingga diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat dan relevan dengan kondisi aktual perusahaan.

Dalam penelitian ini variabel eksogen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel eksogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen (bebas) tersebut. Dalam penelitian ini, *Locus Of Control* dan efikasi diri berperan sebagai variabel independen karena diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel endogen (dependen). Selain itu, keterikatan karyawan berfungsi sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga membantu menjelaskan bagaimana pengaruh *Locus Of Control* dan efikasi diri dapat berdampak terhadap kinerja karyawan di PT Modern Golf Country & Club.

Jumlah populasi pada PT Modern Golf Country & Club sebanyak 211 karyawan. Dalam penelitian ini perhitungan sampel menurut slovin dengan nilai eror 10% (0,1) dapat dilihat sebagai berikut:

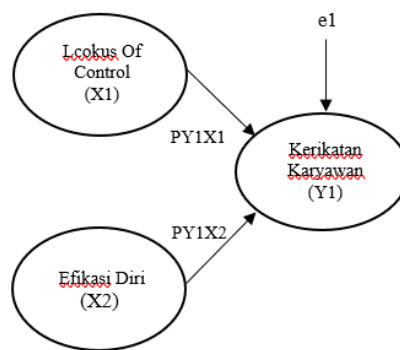
$$\begin{aligned}n &= N / 1 + (N(e)^2) \\&= 211 / 1 + (211 (0,1)^2) \\&= 211 / 1 + (211 (0,01)) \\&= 211 / 1 + 2,11 \\&= 211 / 3,11 \\&= 67,8 \approx 68\end{aligned}$$

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 68 orang dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) yang berisi sejumlah pernyataan tertulis terkait variabel penelitian, seperti *Locus Of Control*, efikasi diri, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert, sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan.

Dalam penelitian ini model analisis jalur menggunakan model trimming. Analisis jalur dengan model trimming merupakan pengembangan dari analisis jalur (path analysis) yang dilakukan untuk mendapatkan model yang paling tepat, efisien, dan signifikan dengan cara menghilangkan jalur-jalur yang tidak berpengaruh signifikan dalam model awal. Tujuannya adalah menyederhanakan model hubungan antar-variabel agar hanya menyisakan jalur yang benar-benar memiliki pengaruh yang berarti berdasarkan hasil pengujian statistik.

## Model Persamaan Jalur I

Model Persamaan Jalur I digunakan untuk menggambarkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel *intervening*.



**Gambar 1. Model Persamaan Jalur I**

Model persamaan jalur ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Keterikatan Karyawan ( $Y_1$ ) sebagai variabel *intervening*. Hasil dari Model Jalur I ini akan menjadi dasar untuk melanjutkan ke Model Persamaan Jalur II, yang menguji pengaruh variabel bebas dan variabel *intervening* terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Model Persamaan Jalur I dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan:

$Y_1$  = Variabel *intervening* (Keterikatan Karyawan)

$X_1$  = Variabel bebas pertama (*Locus Of Control*)

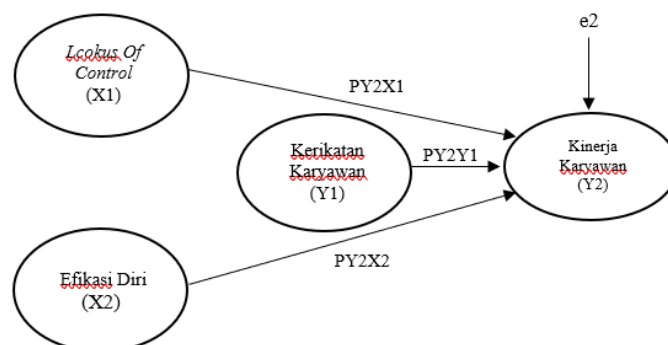
$X_2$  = Variabel bebas kedua (Efikasi Diri)

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel bebas terhadap variabel *intervening*

$e_1$  = Error atau variabel pengganggu yang memengaruhi  $Y_1$  namun tidak dimasukkan dalam model

### Model Persamaan Jalur II

Model Persamaan Jalur II ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ), dan Keterikatan Karyawan ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Hasil dari model ini akan menunjukkan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel *intervening*.



**Gambar 2. Model Persamaan Jalur II**

Model Persamaan Jalur I dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

$Y_2$  = Variabel Endogen (Kinerja Karyawan)

$X_1$  = Variabel Eksogen (*Locus Of Control*)

$X_2$  = Variabel Eksogen (Efikasi Diri)

$X_3$  = Variabel Eksogen (Keterikatan Karyawan)

$\beta_1, \beta_2,$  = Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel bebas terhadap variabel *intervening*

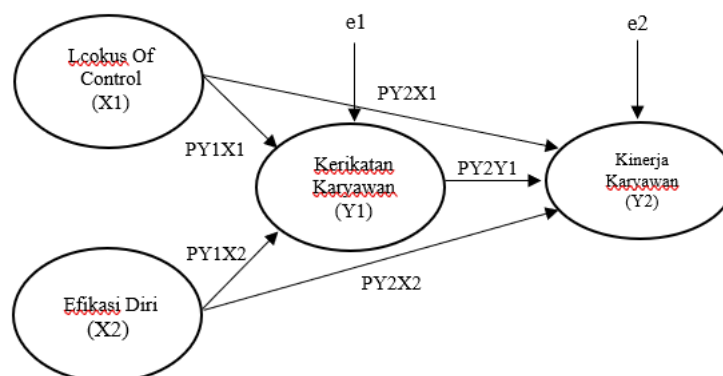
$e_2$  = Error atau variabel pengganggu yang memengaruhi  $Y_2$  namun tidak dimasukkan dalam model

### Menghitung Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian hipotesis dalam analisis jalur (*path analysis*) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh antarvariabel baik pengaruh langsung maupun tidak langsung bersifat signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan terhadap setiap jalur yang terdapat dalam model analisis, dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) sebagai dasar pengambilan keputusan. Sedangkan uji sobel merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh mediasi (mediation effect), yaitu untuk mengetahui apakah variabel mediasi ( $Y_1$ ) secara signifikan memediasi hubungan antara variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y_2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model struktural dalam penelitian ini disajikan ulang seperti yang terlihat pada Gambar berikut ini:



Gambar 3. Hubungan Kausal;  $X$ ,  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  (Full Model)

Dari jalur gambar tersebut di atas, diperoleh lima buah koefisien jalur, yaitu,  $\rho_{Y1X1}$ ,  $\rho_{Y1X2}$ ,  $\rho_{Y2X1}$ ,  $\rho_{Y2X2}$ ,  $\rho_{Y2Y1}$ . Selanjutnya dengan menggunakan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah analisis jalur, nilai koefisien jalur tersebut di uji signifikansinya dengan menggunakan statistik t, dan apabila jalur yang diuji tersebut menunjukkan nilai koefisien yang tidak berarti atau tidak signifikan maka jalur tersebut dihilangkan dan kemudian koefisien jalurnya dihitung lagi tanpa menyertakan yang sudah dihilangkan tersebut.

### Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 1

Uji keseluruhan dengan menggunakan uji F pada Sub-Struktur 1, terangkum hasil pengujiannya pada tabel berikut:

**Tabel 1. Model 1- Sub-Struktur 1**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 635,467        | 2  | 317,734     | 7,106 | ,002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2906,415       | 65 | 44,714      |       |                   |
|       | Total      | 3541,882       | 67 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, *Locus Of Control*

Sumber data: *Output SPSS*, penelitian tahun 2026

Berdasarkan *ouput SPSS* pada Tabel ANOVA, nilai sig.  $0,002 < 0,05$ , maka *Locus Of Control* dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan memenuhi kesesuaian model. Akan tetapi signifikans atau tidaknya dilakukan analisis dengan uji t yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2. Model 1: Koefisien X terhadap Y1**  
**Model 1 Sub-Struktur 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | 22,953                      | 3,798      |                           | 6,044 | ,000 |
|       | <i>Locus Of Control</i> | ,015                        | ,122       | ,016                      | ,121  | ,904 |
|       | Efikasi Diri            | ,387                        | ,124       | ,415                      | 3,124 | ,003 |

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber data: *Output SPSS*, penelitian tahun 2026

Berikut rangkuman pada tabel di atas, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur**  
**Model 1 Sub-Struktur 1**

| Jalur                                                                    | Koefisien Jalur<br>(Standardized Coefficients) | Ha = Sig < 0,05 | Keterangan       |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------|------------------|
| $\rho_{ZX1}$<br><i>Locus Of Control</i> Terhadap<br>Keterikatan Karyawan | 0,016                                          | 0,904           | Tidak Signifikan |
| $\rho_{ZX2}$<br>Efikasi Diri Terhadap<br>Keterikatan Karyawan            | 0,415                                          | 0,003           | Signifikan       |

Sumber: Data diolah, penelitian tahun 2026

Berdasarkan uji signifikansi hipotesis pada persamaan I, diketahui jalur *Locus Of Control* terhadap Keterikatan Karyawan tidak signifikan sehingga jalur tersebut dihapus dan dilakukan uji hipotesis tanpa menyertakan variabel *Locus Of Control*. Berikut hasil uji signifikansi hipotesis persamaan I terbaru.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur**  
**Model 1 Sub-Struktur 1 Terbaru**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | 23,112                      | 3,534      |                           | 6,540 | ,000 |
|       | Efikasi Diri | ,395                        | ,104       | ,423                      | 3,796 | ,000 |

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Dari hasil uji t persamaan I di atas diperoleh nilai koefisien jalur (beta) terbaru efikasi diri terhadap keterikatan karyawan yaitu 0,423 dan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa jalur efikasi diri terhadap keterikatan karyawan signifikan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi Variabel X1, X2 terhadap Y1, diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5. Model 1: Summary X terhadap Y1**  
**Model 1 Sub-Struktur 1**  
**Model Summary**

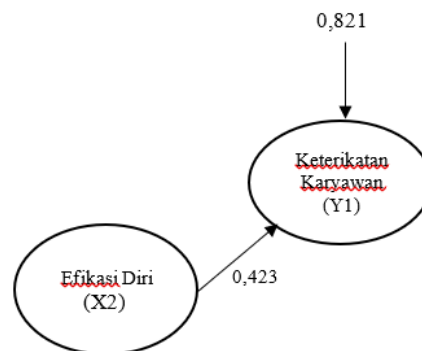
| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,423 <sup>a</sup> | ,179     | ,167              | 6,63675                    |

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

Sumber data: *Output SPSS*, penelitian tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5 Model Summary, diketahui besarnya koefisien determinan X terhadap Y1 sebesar  $R_{\text{square}} = 0,179$  yang berarti bahwa Keterikatan Karyawan (Y1) dapat dipengaruhi Efikasi Diri (X) sebesar 17,9%.

Besarnya koefisien residu untuk  $(\rho_Y)$   $e1 = \sqrt{(1-0,179)} = 0,821$  merupakan pengaruh variabel lain diluar X. Dengan demikian diagram jalur sub-struktur 1 seperti pada Gambar 4.10 sebagai berikut:



**Gambar 4. Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 1**

Berdasarkan model pada gambar Sub-Struktur 1, maka persamaan dari Sub-Struktur 1 adalah  $Y1 = 0,423 + 0,821$

### Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 2

Hubungan kausal antara variabel pada Sub-Struktur 2, yang ditampilkan pada Gambar 4, terdiri dari satu variabel endogen yaitu Y2 dan dua variabel eksogen yaitu X dan Y1. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada uji keseluruhan atau uji Fhitung seperti pada tabel berikut:

**Tabel 6. Model 1- Sub-Struktur 2**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2461,480       | 3  | 820,493     | 21,904 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2397,387       | 64 | 37,459      |        |                   |
|       | Total      | 4858,868       | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, *Locus Of Control*, Efikasi Diri

Sumber data: *Output SPSS*, penelitian tahun 2026

Berdasarkan ouput SPSS pada Tabel ANOVA, nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian diketahui bahwa pengaruh Efikasi Diri, Keterikatan Karyawann secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan, atau memiliki kesesuaian model yang fit. Selanjutnya dilakukan uji t yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 7. Model 1: Koefisien X1, X2 dan Y1 terhadap Y1**  
**Model 1 Sub-Struktur 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | ,440                        | 4,344      |                           | ,101  | ,920 |
|       | <i>Locus Of Control</i> | ,191                        | ,112       | ,178                      | 1,711 | ,092 |
|       | Efikasi Diri            | ,387                        | ,122       | ,354                      | 3,180 | ,002 |
|       | Keterikatan Karyawan    | ,437                        | ,114       | ,373                      | 3,853 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: *Output SPSS*, penelitian tahun 2026

Berikut rangkuman pada tabel di atas, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur**  
**Model 1 Sub-Struktur 2**

| Jalur        | Koefisien Jalur ( <i>Standardized Coefficients</i> ) | Ha = Sig < 0,05 | Keterangan       |
|--------------|------------------------------------------------------|-----------------|------------------|
| $\rho_{YX1}$ | 0,178                                                | 0,092           | Tidak Signifikan |
| $\rho_{YX2}$ | 0,354                                                | 0,002           | Signifikan       |
| $\rho_{YZ}$  | 0,373                                                | 0,000           | Signifikan       |

Sumber: Data diolah, penelitian tahun 2026.

Berdasarkan uji signifikansi hipotesis pada persamaan II, diketahui jalur *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan sehingga jalur tersebut dihapus dan dilakukan uji hipotesis tanpa menyertakan variabel *Locus Of Control*. Berikut hasil uji signifikansi hipotesis persamaan II terbaru.

**Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur**  
**Model 1 Sub-Struktur 2 Terbaru**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)           | 2,441                       | 4,246      |                           | ,575  | ,567 |
|       | Efikasi Diri         | ,489                        | ,107       | ,447                      | 4,550 | ,000 |
|       | Keterikatan Karyawan | ,440                        | ,115       | ,376                      | 3,823 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t persamaan II di atas diperoleh nilai koefisien jalur (beta) terbaru Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,447 dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05, dan Koefisien jalur Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,376 sehingga dapat disimpulkan bahwa jalur efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi Variabel Efikasi Diri , dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

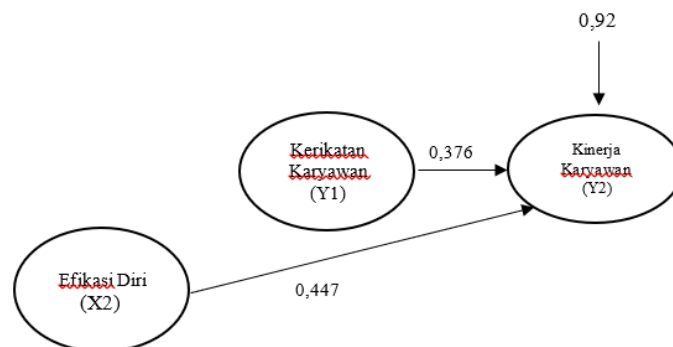
**Tabel 10. Model 1: Summary X1, X2 dan Y1, terhadap Y2**  
**Model 1 Sub-Struktur 2**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,696 <sup>a</sup> | ,484     | ,468              | 6,21053                    |

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Efikasi Diri

Sumber data: *Output SPSS*, penelitian tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.20 Model Summary, diketahui besarnya koefisien determinan X1, X2 dan Y1 terhadap Y2 sebesar ( $R^2 = 0,484$  yang berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y2) dapat dipengaruhi Efikasi Diri (X2) dan Keterikatan Karyawan (Y1) sebesar 48,4%. Besarnya koefisien residu untuk  $e^2 = \sqrt{1-0,484} = 0,920$  merupakan pengaruh variabel lain di luar X2 dan Y1. Dengan demikian diagram jalur sub-struktur 2 seperti pada Gambar sebagai berikut:

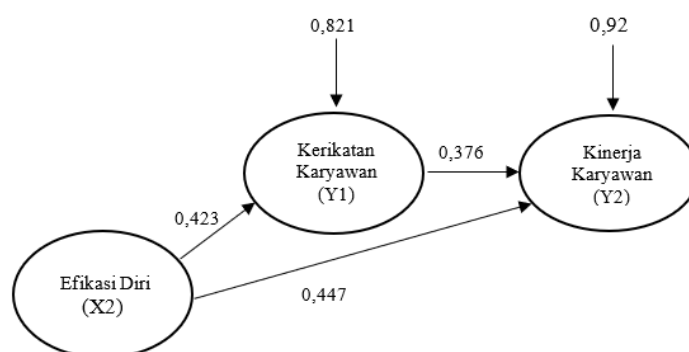


**Gambar 5. Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 2**

Dari gambar Sub-Struktur 2, diperoleh persamaan jalur

$$Y2 = 0,447 + 0,376 + 0,920$$

Kemudian berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada Sub-Struktur 1 dan Sub-Struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan hubungan kausal antar variabel X, dan Y1 terhadap Y2 sebagai berikut:



**Gambar 6. Hubungan Kausal Variabel –Variabel X dan Y1 terhadap Y2**

### Pengujian Model Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

Uji Sobel menghitung signifikansi pengaruh tidak langsung dengan mengalikan koefisien jalur antara variabel independen ke mediator (a) dan koefisien jalur antara mediator ke variabel dependen (b), kemudian membaginya dengan standar error dari efek tidak langsung tersebut. Jika nilai statistik Sobel (Z-value) lebih besar dari nilai kritis (umumnya  $> 1,96$  pada tingkat signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Berikut hasil uji sobel secara online diperoleh data berikut:

Table 11. Uji Sobel

| Masukan:       |       | Statistik uji: | Kesalahan Standar: | nilai p :  |
|----------------|-------|----------------|--------------------|------------|
| A              | 0.395 | Uji Sobel:     | 2.69549442         | 0.06447797 |
| B              | 0.440 | Tes Aroian:    | 2.65028653         | 0.06557782 |
| s <sub>a</sub> | 0.104 | Tes Goodman:   | 2.74309757         | 0.06335903 |
| s <sub>b</sub> | 0.115 | Reset all      | Menghitung         |            |

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai statistik uji sobel sebesar 2,695 dengan nilai p sebesar 0,007. Nilai p tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja bersifat signifikan. Artinya, keterikatan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

### Pengaruh Langsung *Locus Of Control* terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan mengenai kemampuan mengendalikan hasil kerja, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, belum menjadi faktor utama dalam membentuk tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

### Pengaruh Langsung Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang kuat, dedikasi yang tinggi, serta keterlibatan yang mendalam dalam aktivitas pekerjaan. Karyawan juga lebih mampu mengatasi tekanan kerja, mempertahankan komitmen, dan menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, efikasi diri menjadi faktor psikologis penting dalam membentuk keterikatan karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, pemberian umpan balik yang positif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar tingkat keterikatan karyawan dapat terus ditingkatkan.

### Pengaruh Langsung *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan karyawan dalam mengendalikan keberhasilan atau kegagalan kerja, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem kerja yang terstruktur, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung.

### Pengaruh Langsung Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan

karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi kerja yang kuat, mampu mengelola tekanan pekerjaan, serta menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja karyawan.

### **Pengaruh Langsung Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja (vigor), dedikasi (dedication), dan keasyikan dalam bekerja (absorption), sehingga mereka lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, keterikatan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Modern Golf Country & Club.

### **Pengaruh Tidak Langsung *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan mengenai kemampuan mengendalikan hasil kerja, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, tidak mampu meningkatkan keterikatan karyawan secara signifikan, sehingga tidak berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* belum menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk merasa terikat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan dan organisasi.

Ketidaksignifikanan pengaruh tidak langsung tersebut dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk keterikatan dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, keterikatan karyawan tidak mampu memediasi hubungan antara *Locus Of Control* dan kinerja karyawan secara signifikan.

### **Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan di PT Modern Golf Country & Club. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan keterikatan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, motivasi, dan ketahanan dalam menghadapi tugas, sehingga mereka lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan. Tingkat keterikatan yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan dedikasi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, keterikatan karyawan berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Modern Golf Country & Club perlu dilakukan dengan cara mengembangkan efikasi diri sekaligus

membangun keterikatan karyawan melalui lingkungan kerja yang suportif, kepemimpinan yang efektif, dan sistem penghargaan yang adil.

## REFERENSI

- Al-Azzam, D. W., & Wibowo, D. H. (2024). *Keterikatan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan padat karya di Indonesia*.
- Alwisol. (2017). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzoh, I. (2020). Efikasi diri dalam meningkatkan motivasi belajar. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ruhayat, Lista Meria, & Dwi Julianingsih. (2023). Peran pelatihan dan keterikatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1).
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2020). Relationship of core self-evaluations traits—including self-esteem, generalized self-efficacy, *Locus Of Control*, and emotional stability—with job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Laily, N. (2018). Efikasi diri dan kaitannya dengan prestasi akademik mahasiswa. *Jurnal Pendidikan*, 3(1), 35–45.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2023). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1). <https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Machdania Zulkarnain, Tjahjani Prawitowati, & Nurcholis Setiawan. (2024). Pengaruh strategi keterikatan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan milenial. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 52–67.
- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Jaya, R. C., & Abdulrahman, A. S. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.24036/jkmb.1226000>
- Nasir, N., Mustafa, S., Sulvianti, & Azizah, N. (2021). The effect of *Locus Of Control* on learning achievement during the Covid-19 pandemic. *Indonesian Research Journal in Education (IRJE)*, 5(2), 450–461. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i2.15252>
- Priansa, D. J. (2021). *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi Udayana*, 20(1), 18–25.
- Setyorini, T., Manafe, J. D., & Zainuddin, H. (2024). *Locus Of Control* and its influence on employee performance: The mediation role of work motivation. *Enrichment: Journal of Management*, 14(4), 590–596. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v14i4.2029>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Simamora, H. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujadi, E., & Meditamar, M. O. (2020). Perbedaan *Locus Of Control* ditinjau dari perspektif agama pada siswa SMA. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 44–54.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Wardani, N. R., & Sawitri, D. R. (2023). Hubungan antara person-organization fit dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *Jurnal Empati*, 12(4).
- Wibowo. (2020). Dalam EduChannel Indonesia. Artikel *Locus Of Control: Keyakinan umum individu tentang kontrol terhadap peristiwa dalam kehidupannya*.
- Widowati, R. (2020). Efikasi diri dan implikasinya terhadap perilaku belajar. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 6(2), 185–192.
- Wildan, D., & Wibowo, D. H. (2024). Keterikatan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan padat karya di Indonesia. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1).