

Pengaruh *Locus of Control* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC

Mestika Lestari Malau^{*}, Ridlwan Muttaqin, Asti Nur Aryanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korespondensi: tarimalau80@student.inaba.ac.id

ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, asti.nuraryanti@inaba.ac.id

Article Information:

Received: May 31, 2024, Accepted: Juni 07, 2024, Published: June 10, 2024

Abstract:

This research examines the influence of locus of control and work discipline on employee performance at CV Klasindo Plafon PVC. This research uses multiple linear regression analysis and involves a population of 35 employees. Employee performance is the dependent variable, while the independent variables are the locus of control and work discipline. The aspects of employee performance cover the amount of work produced, the quality of that work, punctuality, attendance, and teamwork skills. Locus of control is divided into internal and external. Work discipline encompasses effective time management, task accountability, and attendance records. Data was collected using observation and questionnaires. Various statistical methods, such as partial hypothesis testing, simultaneous analysis, and coefficient of determination, shall be used in the analysis. The research results show that locus of control and work discipline positively and significantly affect employee performance individually and collectively.

Keywords: Locus of Control, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Lingkungan bisnis global kini lebih kompetitif dan cepat berkembang dibandingkan masa lalu, dengan kemajuan signifikan seperti perluasan layanan industri dan beragamnya kebutuhan masyarakat (Muttaqin & Saputro, 2023). Pesatnya evolusi lingkungan bisnis, yang didorong oleh kebebasan berwirausaha dan kemajuan teknologi, telah menyebabkan meningkatnya persaingan, sehingga menimbulkan tantangan bagi dunia usaha, khususnya dalam hal peningkatan kinerja karyawan, Lengkong et al. dalam (Muttaqin et al., 2023). Pengelolaan SDM secara profesional sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi. Mengingat pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan organisasi, upaya untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih baik harus terus

Published by:

dilakukan. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rahadian, 2020). Roni & Riyani (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja bersama orang-orang dan sumber daya dalam organisasi, berdasarkan standar mutu yang ditetapkan. Karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Manullang dalam (Ristanty, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola SDM untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan meningkatkan semangat kerja.

Locus of control merupakan konsep psikologis yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. *Locus of control* internal dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena menumbuhkan motivasi dan tindakan positif. Karyawan dengan *locus control internal* lebih mungkin menghadapi tantangan dengan sikap positif, sedangkan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal mungkin merasa putus asa atau mudah menyerah karena kurangnya kendali atas diri mereka sendiri. Studi oleh Yuniarti & Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Anam et al. (2022) mendukung bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *locus of control*. Sementara itu, studi oleh Tossa et al. (2023) datang dengan hasil berbeda, *locus of control* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Feist & Feist (2010:527), *locus of control* sebagai konstruksi psikologis mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa di sekitar mereka.

Disiplin kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja membantu karyawan tetap fokus dan teratur dalam menjalankan tugas-tugas mereka, secara konsisten mematuhi jadwal kerja, tenggat waktu, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan studi oleh Adinda et al. (2023) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain oleh Marlina & Febrian (2023) membawa hasil yang sama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Hidayat et al. (2024) menegaskan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Newstorm & Davis, disiplin adalah tindakan manajemen untuk menetapkan standar atau aturan organisasi. Masalah disiplin memiliki dampak signifikan pada individu dalam organisasi (Rachmawati et al. 2021).

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam pandangan Mangkunegara (2017:67) mengacu pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya diukur dari segi kualitas dan kuantitas. Adami menyatakan bahwa kontribusi karyawan diukur dari *output*, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kerja (Darmawan & Muttaqin, 2023).

Kinerja adalah pencapaian tujuan atau ukuran pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun yang tidak, dalam jangka waktu tertentu (Fahmi, 2016:65).

2.2. *Locus of Control*

Menurut Feist & Feist (2010:527), *locus of control* sebagai konstruksi psikologis mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa di sekitar mereka.

Locus of control adalah sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil peristiwa dalam hidup mereka, Rotter dalam (Feist & Feist, 2010:527).

Weiner dalam Feist & Feist (2010:527) berpendapat bahwa *locus of control* adalah salah satu dimensi dari atribusi kausal yang menentukan apakah individu mengatribusikan hasil ke faktor internal (seperti usaha atau kemampuan) atau eksternal (seperti keberuntungan atau kesulitan tugas).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah konstruksi psikologis yang mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Ini adalah dimensi atribusi kausal, yang menentukan apakah hasil dikaitkan dengan faktor internal atau eksternal.

2.3. *Disiplin Kerja*

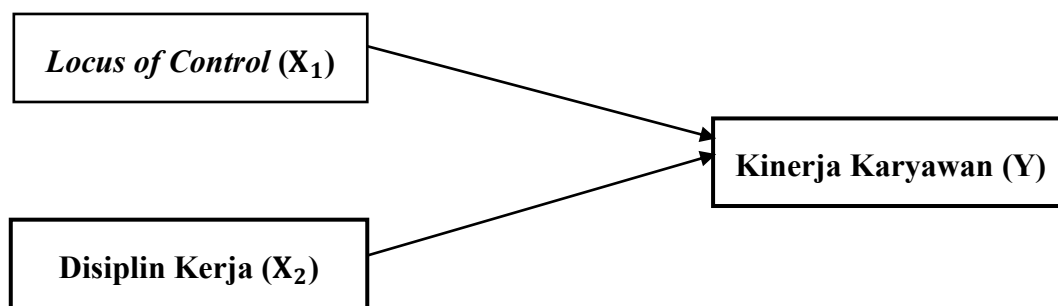
Disiplin merupakan alat manajemen yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku dan kesadaran terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial, serta menumbuhkan ketaatan, keteraturan atau ketertiban melalui beberapa bentuk perilaku (Afandi, 2016:24).

Secara singkat, disiplin kerja menurut Sutrisno merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi aturan serta prosedur kerja (Baktiar & Muttaqin, 2024). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang dalam mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya (Mangkunegara, 2017:86).

Disiplin mencakup pengetahuan dan komitmen karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan dan standar yang relevan di perusahaan tempat ia bekerja (Hasibuan, 2019:193). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

2.4. Model Penelitian

Model penelitian berikut akan menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen:



Gambar 1 Model Penelitian

Published by:

2.5. Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan berbagai sumber referensi, termasuk penelitian yang sudah ada untuk menyempurnakan literatur guna membandingkan bagaimana pengaruh *locus of control* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Sengkang	Yuniarti & Muhtamar (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas <i>locus of control</i> dan variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas <i>self-efficacy</i> serta tempat penelitian
2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar	Tossa et al. (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan <i>locus of control</i> dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, yaitu <i>locus of control</i> dan kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas, yaitu beban kerja. Perbedaan lainnya terdapat pada tempat penelitian
3	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Anam et al. (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>locus of control</i> , gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas <i>locus of control</i> serta variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada tempat penelitian, variabel

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			terhadap kinerja karyawan.	bebas gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor	Adinda et al. (2023)	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas, yaitu motivasi kerja. Perbedaan lainnya dapat dilihat pada tempat penelitian
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII	Marliana & Febrian (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: adapun perbedaannya dapat dilihat pada variabel bebas budaya organisasi dan motivasi kerja serta tempat penelitian
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa	Hidayat et al. (2024)	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: adapun perbedaannya dapat dilihat pada variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Perbedaan lainnya ada pada tempat penelitian

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
7	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar	Yanti et al. (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas <i>locus of control</i> dan variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas <i>self-efficacy</i> dan tempat penelitian
8	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KWS	Salsabilla & Suryawan (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas kepuasan kerja, motivasi kerja, dan tempat penelitian

Sumber: Data diolah 2024

2.6. Hipotesis

Untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini, diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan
3. *Locus of control* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian eksplanasi merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti (Sugiyono, 2019:224). Metode kuantitatif digunakan untuk tujuan deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

Published by:

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Klasindo Plafon PVC. Sampel yang dipilih berjumlah 35 responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Jika populasinya kecil, digunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono dalam (Adiputra, 2021:127). Oleh karena itu, ada 35 responden untuk ukuran sampel penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terhadap tiga variabel kunci yaitu *locus of control*, kondisi kerja dan kinerja karyawan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner menggunakan Skala Likert, dimana responden diminta menilai variabel-variabel tersebut dengan penilaian sebagai berikut: 1 artinya sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel-variabel yang berkaitan dengan *locus of control*, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan, menurut Adamy (2016:91), merujuk pada sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan melihat kuantitas dan kualitas, waktu pengerjaan, kehadiran, dan etos kerja.	Jumlah pekerjaan	Mencapai target perusahaan	1	Ordinal
				Kinerja sesuai standar pekerjaan	2	Ordinal
			Kualitas pekerjaan	Melakukan pekerjaan sesuai SOP	3	Ordinal
				Memiliki etos kerja yang tinggi	4	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
			Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	Ordinal
				Mengutamakan pekerjaan mendesak	6	Ordinal
			Kehadiran	Jarang meninggalkan pekerjaan	7	Ordinal
				Memiliki disiplin tinggi (mengetahui jam masuk dan jam pulang)	8	
			Kemampuan bekerja sama	Nyaman bekerja secara kolaboratif	9	Ordinal
				Bekerja sama membantu meringankan pekerjaan	10	Ordinal
2	<i>Locus of Control</i> (X ₁)	Menurut Feist & Feist (2010:527), <i>locus of control</i> sebagai konstruksi psikologis mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa	Internal	Usaha menentukan keberhasilan	1	Ordinal
				Keberhasilan ditentukan oleh kemampuan	2	Ordinal
			Eksternal	Keberuntungan menentukan keberhasilan	3	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
		mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa di sekitar mereka.		Keberhasilan ditentukan oleh nasib	4	Ordinal
3	Disiplin Kerja (X_2)	Menurut Afandi (2016:24), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,	Pengukuran waktu secara efektif	Taat pada peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan	1	Ordinal
				Tiba dan pulang tepat waktu	2	Ordinal
			Tanggung jawab	Termotivasi untuk bekerja	3	Ordinal
				Loyal pada perusahaan	4	Ordinal
			Absensi	Hadir tepat waktu di tempat kerja	5	Ordinal
				Jarang mengajukan cuti kecuali dalam situasi mendesak	6	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
		kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.				

Sumber: Data diolah 2024

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini menggambarkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, menentukan apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara variabel tersebut dan variabel dependen. Persamaan Regresi Berganda yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Locus of Control*

X_2 = Disiplin Kerja

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji t digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap suatu variabel dependen dalam suatu penelitian. Uji ini dapat dilakukan dengan menguji nilai signifikansi (Sig). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018:88).

Uji Simultan

Ghozali menjelaskan bahwa secara prinsip, uji statistik-F dapat digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen atau model regresi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen secara kolektif memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan dalam analisis simultan ini adalah uji F, yang juga dikenal sebagai analisis varians (Agustiani & Muttaqin, 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Berganda

Published by:

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh *locus of control* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Klasindo Plafon PVC:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.163	5.620		5.082	.000
<i>Locus of Control</i> (X_1)	.632	.103	.620	4.303	.000
Disiplin Kerja (X_2)	.685	.127	.672	5.129	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berikut model persamaan yang diperoleh dari tabel koefisien regresi berganda di atas:

$$Y = 14.163 + 0.632 X_1 + 0.685 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai kinerja karyawan sebesar 14,163 apabila seluruh faktor yang berhubungan dengan *locus of control* dan disiplin kerja bernilai nol. Hal ini disebabkan nilai konstanta (α) sebesar 14,163.
2. Koefisien regresi variabel *locus of control* (β_1) sebesar 0.632. Artinya, jika seluruh variabel lainnya tetap maka akan terjadi perubahan sebesar 0,632 untuk setiap kenaikan satu satuan.
3. Jika semua variabel lain dianggap konstan, maka koefisien regresi disiplin kerja (β_2) adalah 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,685.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji parsial. Adapun rumusan hipotesis uji parsial adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut pengambilan keputusannya:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai signifikansi $> \text{atau} = 0,05$ maka H_0 diterima

Uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen menghasilkan keputusan sebagai berikut:

1. *Locus of Control* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, nilai signifikansi *locus of control* sebesar 0,000, yaitu kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara kuat oleh *locus of control*.

2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Published by:

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,004, yaitu kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara kuat oleh disiplin kerja.

Selain uji parsial, dilakukan pula uji simultan guna menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji F sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	283.248	2	98.292	20.642	.000 ^b
Residual	49.942	32	15.342		
Total	333.190	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), *Locus of Control* (X_1)

Sumber: Data diolah 2024

Adapun rumusan hipotesis uji simultan adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah pengambilan keputusannya:

a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

b. Jika nilai signifikansi $>$ atau $= 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menggambarkan variabel dependen secara simultan. Hasil selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.684	.572	1.23848

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), *Locus of Control* (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai R Square berada pada angka 0,684. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 68,4% kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh *locus of control* dan

disiplin kerja. Selain itu, terdapat kontribusi sebesar 31,6% dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.2. Pembahasan

Pembahasan berikut berupaya menguraikan kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis:

1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat temuan bahwa *locus of control* secara positif dan signifikan menyumbang pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan Studi oleh Yuniarti & Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Anam et al. (2022) mendukung bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *locus of control*. Sementara itu, studi oleh Tossa et al. (2023) datang dengan hasil berbeda, *locus of control* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* internal dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena menumbuhkan motivasi dan tindakan positif. Karyawan dengan pola pikir ini lebih proaktif dan percaya bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil positif. Sedangkan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal mungkin merasa putus asa atau mudah menyerah karena kurangnya kendali atas diri mereka sendiri. Dengan demikian, apabila *locus of control* (internal) secara dominan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, upaya membangun *locus of control* internal karyawan oleh perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja mereka secara signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat temuan yang menunjuk pengaruh kuat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Senada dengan studi oleh Adinda et al. (2023) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain oleh Marlina & Febrian (2023) membawa hasil yang sama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Hidayat et al. (2024) menegaskan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kedisiplinan erat kaitannya dengan performa karyawan. Karyawan yang disiplin biasanya lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Mereka lebih mungkin menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mempertahankan pekerjaan berkualitas tinggi, yang akibatnya mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan pegawai di tempat kerja.

3. Pengaruh *Locus of Control* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan *locus of control* dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil kerja mereka melalui usaha, keterampilan, dan keputusan mereka sendiri. Hal ini biasanya meningkatkan motivasi intrinsik, tanggung jawab pribadi, dan proaktif dalam menghadapi tugas-tugas. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi biasanya memiliki kebiasaan kerja yang baik, seperti ketepatan waktu, konsistensi, perhatian terhadap detail, dan komitmen terhadap standar kerja yang tinggi. Apabila *locus of control* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kombinasi keduanya berpotensi menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari temuan dan analisis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara positif dan signifikan *locus of control* berdampak pada kinerja karyawan CV Klasindo Plafon PVC. Nilai signifikansi *locus of control* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan hal tersebut. *Locus of control* internal dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena menumbuhkan motivasi dan tindakan positif. *Locus of control* internal dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena menumbuhkan motivasi dan tindakan positif. Apabila perusahaan menerapkan program yang dapat membangun *locus of control* internal dalam diri karyawan, hal itu akan berdampak secara positif pada peningkatan kinerja mereka.
2. Disiplin kerja secara positif dan signifikan menyumbang pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Klasindo Plafon PVC. Hasil ini dapat dilihat pada nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,004 < 0,05$. Ini dapat diartikan bahwa kedisiplinan mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Apabila karyawan berdisiplin tinggi, kinerja mereka pun ikut tinggi.
3. Penelitian membawa hasil bahwa secara bersamaan *locus of control* dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Klasindo Plafon PVC. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 4, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan meningkatkan *locus of control* dan disiplin kerja, kinerja karyawan CV Klasindo Plafon PVC pada saat yang sama ikut meningkat.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (1st ed.). Bangka: Zanafa Publishing.
- Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590.
- Anam, C., Pradana, A., & Wahyudi, M. (2022). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 78–83.
- Baktiar, R. O., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan

- dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian* (1st ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *NERACA: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
- 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. *JKMB: Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445.
- Rachmawati, D., Dayona, G., & (Efi), N. A. S. (2021). Analisis Komitmen Organisasi dan Disiplin terhadap Motivasi serta Impikasinya pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Wilayah 1. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(3), 1–24.
- Rahadian, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(3), 76–87.
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.

- Roni, M. A. H., & Riyani, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Indonesia Membangun*, 16(6), 82–95.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KWS. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Tossa, Rina, & Hafipah. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 218–226.
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132–138.
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 375–384.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

