

**PENGARUH SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN QUALITY WORK OF LIFE  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PARAMA MURTI****THE INFLUENCE OF *SELF EFFICACY*, LOCUS OF CONTROL AND QUALITY OF WORK OF  
LIFE ON WORK ACHIEVEMENT AT PT. PARAMA MURTI**

Oleh:

**Gery Samuel Manduapessy<sup>1</sup>****Joy Elly Tulung<sup>2</sup>****Merinda H. CH. Pandowo<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[gerymanduapessy062@student.unsrat.ac.id](mailto:gerymanduapessy062@student.unsrat.ac.id)<sup>2</sup>[joy.tulung@unsrat.ac.id](mailto:joy.tulung@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Prestasi Kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy, locus of control dan quality work of life terhadap prestasi kerja pada PT. PARAMA MURTI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Parama Murti dengan jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan kuesioner yang di olah aplikasi Statistical Product and Services Solutions (SPSS) 26. Hasil penelitian yang didapatkan, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Quality Work of Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Saran yang dapat diberikan untuk PT. Parama Murti, kiranya mengelola dan meningkatkan Self Efficacy, locus of control dan quality work of life ini sehingga dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan.

**Kata Kunci:** Self Efficacy, Locus of Control, Quality Work of Life, Prestasi Kerja

**Abstract:** Work Performance is an important indicator in assessing employee performance and company success. This research aims to determine the influence of self-efficacy, locus of control and quality of work of life on work performance at PT. PARAMA MURTI. The population in this study were all employees of PT. Parama Murti with a sample size used in this research of 30 respondents using a questionnaire processed by the Statistical Product and Services Solutions (SPSS) 26 application. The results of the research obtained, Self Efficacy has a positive and significant effect on employee work performance. Locus of Control has a positive and significant effect on employee work performance. Quality Work of Life has a positive and significant effect on employee work performance. Suggestions that can be given for PT. Parama Murti, I hope to manage and improve self-efficacy, locus of control and quality of work of life so that it can be an effective strategy for organizational to improve employee performance and achievements.

**Keywords:** Self Efficacy, Locus of Control, Quality Work of Life, Work Performance

**PENDAHULUAN****Latar belakang**

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Menurut Simarmata, Pandowo dan Rumokoy (2024), Prestasi kerja merupakan cerminan dari karyawan yang melaksanakan tugasnya secara efektif yang dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan mereka, dan kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Di era globalisasi, prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga dipengaruhi faktor psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor-faktor psikologis seperti motivasi, kepercayaan diri, dan persepsi kontrol atas pekerjaan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan antar karyawan, kondisi fisik tempat kerja, dan budaya organisasi, juga berkontribusi besar terhadap prestasi kerja individu. Prestasi kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan. Oleh

karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menjadi penting, terutama bagi perusahaan yang berorientasi pada pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan. Hal ini menekankan pentingnya penelitian yang mendalam tentang berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk menghasilkan strategi manajemen yang efektif dan adaptif.

*Self Efficacy* atau keyakinan diri individu dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan sangat relevan dengan prestasi kerja. Menurut Bandura (1986), *Self Efficacy* adalah suatu kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan. Karyawan dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif, tahan terhadap stres, dan memiliki kinerja yang lebih baik. *Self Efficacy* mempengaruhi cara individu menetapkan tujuan, seberapa keras mereka berusaha untuk mencapai tujuan tersebut, dan ketahanan mereka dalam menghadapi rintangan. Mathew, Trang and Saerang (2023) menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh baik secara simultan maupun secara signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kategori pengaruh kuat.

*Locus of Control*, atau sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari tindakan mereka, juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. *Locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian yang memiliki dua kategori yaitu internal locus of control dan external locus of control. Internal locus of control merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan external locus of control merupakan individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang. Ginawati dan Purwanti (2019) menemukan *Locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin baik locus of control maka semakin baik prestasi kerja. Yang artinya Jika seorang karyawan cenderung memiliki internal *Locus of Control*, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja atau Prestasi Kerja karyawan.

*Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Werther dan Davis (1989), *Quality of Work Life* adalah kegiatan atau usaha organisasi yang dilakukan secara sistematis (berencana dan terarah) dalam memberikan kesempatan yang sebesar - besarnya pada para pekerja untuk ikut serta pada kegiatan organisasi, sehingga menjadi kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian Safitri, Budianto, dan Setiawan (2020) menemukan adanya pengaruh yang positif *quality of work life* (QWL) terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila *quality of work life* tinggi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

PT. Parama Murti merupakan perusahaan yang berkomitmen untuk memberikan kontribusi nyata dalam penyediaan dan penyewaan alat berat bagi para pengusaha – pengusaha tambang. Berdiri sejak tahun 1994, PT. Parama Murti menunjukkan dedikasi dan semangat untuk mencapai kepuasan pelanggan melalui proyek-proyek skala kecil dan menengah. Fokus utama PT. Parama Murti adalah kontraktor pertambangan dan penyewaan alat berat yang layak dan terjangkau bagi pengusaha. Komitmen perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan berfokus pada pengembangan karyawan juga menjadi alasan utama dalam pemilihan objek penelitian ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi interaksi antara *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan *Quality Work of Life* serta pengaruhnya terhadap Prestasi kerja perusahaan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Self Efficacy* terhadap prestasi kerja di PT. Parama Murti
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Locus of Control* terhadap prestasi kerja di PT. Parama Murti
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Quality of Work Life* terhadap prestasi kerja di PT. Parama Murti
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Quality of Work Life* terhadap prestasi kerja di PT. Parama Murti

## TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

### **Self Efficacy**

*Self Efficacy* adalah suatu kenyataan seseorang terkait kemampuan dirinya untuk melakukan tugas - tugas tertentu secara spesifik (Luthans, 2005). Efikasi diri juga merupakan konsep diri dan berkaitan erat dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keahliannya dalam menghadapi suatu tugas tertentu.

### **Locus of Control**

Setiawan dan Ghazali (2006) menjelaskan bahwa *Locus of Control* atau pusat letak kendali yang menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor - faktor yang mempengaruhi dirinya.

### **Quality Work of Life**

*Quality of Work life (QWL)* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Nawawi, 2001). Cassio (1995) membagi *Quality Work of Life* menjadi dua pandangan. Pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja sekumpulan keadaan dan praktik dan tujuan organisasi. Sedangkan pandangan kedua mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pegawai seperti bahwa pegawai merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang seperti layaknya manusia.

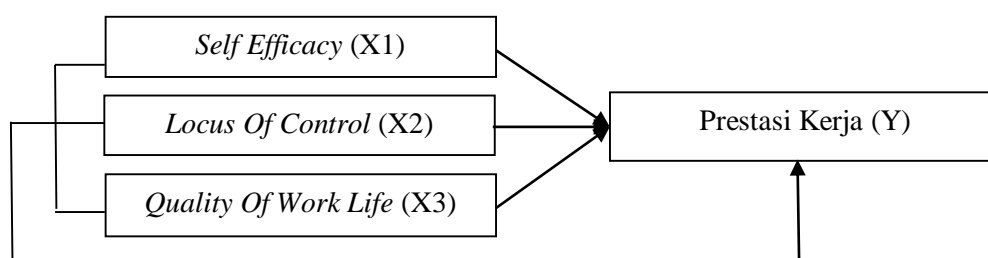
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Mathew, Trang, dan Saerang (2023) bertujuan untuk mengetahui *Self efficacy*, Reward, Punishment pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT. Pasar Segar Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Adapun penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, sampel yang diambil berjumlah 30 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy*, Reward dan Punishment baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kategori pengaruh kuat.

Penelitian Toar, Murni, dan Lumantow, R. Y. (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan *locus of control* terhadap prestasi kerja. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado. *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado.

Penelitian Zulpian (2023) difokuskan pada pengaruh Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis). Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dengan sampel sebanyak populasi karena populasi kurang dari 100 responden. Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukan bahwa *Quality Of Work Life* dan Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis.

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Kajian Teoritik (2024)



### Hipotesis Penelitian

H1: *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H2: *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H3: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H4: *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Quality of Work Life* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Karena bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan hubungan signifikansi antara variabel-variabel yang diteliti. Sebagaimana yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019), merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam lingkup penelitian ini, populasi yang menjadi fokus terdiri dari para karyawan PT. Parama Murti, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 30 orang.

### Jenis Data dan Sumber

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, terdiri dari data kuantitatif dengan metode sumber data sebagai berikut: Data primer diperoleh secara langsung dengan melakukan survei lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuisioner.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2019), Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Suatu kenyataan seseorang terkait kemampuan dirinya untuk melakukan tugas - tugas tertentu secara spesifik (Luthans, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan terhadap kemampuan sendiri.</li> <li>2. Keyakinan terhadap kemampuan menyesuaikan dan menghadapi tugas – tugas yang sulit.</li> <li>3. Keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi tantangan.</li> <li>4. Keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas yang spesifik.</li> <li>5. Keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan beberapa tugas yang berbeda.</li> </ol>
<i>Locus of Control</i> (X2)	Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi (Rotter, 1966)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Locus of Control Internal</li> <li>2. Locus of Control Eksternal</li> </ol>
<i>Quality of Work Life</i> (X3)	Quality of Work life (QWL) adalah program yang mencakup cara untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi yang Tepat dan Adil,</li> <li>2. Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat,</li> </ol>

	meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Nawawi, 2001).	3. Kesempatan untuk Menggunakan dan Mengembangkan Kemampuan Pekerja, 4. Interaksi Sosial di Tempat Kerja, 5. Hak-hak Pegawai dalam Kantor. (Mawu, Tewal dan Walangitan, 2018)
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah usaha penentuan nilai suatu pekerjaan (Hasibuan, 2015)	1. Kejujuran, 2. Kedisiplinan, 3. Kreativitas, 4. Kerjasama, 5. Kepemimpinan, 6. Pengalaman, 7. Prakarsa, 8. Kecakapan, 9. Tanggung Jawab. (Hasibuan, 2015)

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan apakah suatu kuesioner itu sah atau valid sehingga kuesioner itu dapat dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat menjadi pengukur untuk uji validitasnya. Menurut Ghozali (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level signifikasi 5%. Bila signifikasi hasil korelasi  $< 0,05$  (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen peneliti dalam mengungkapkan data yang teruji hasilnya. Menurut Ghozali (2019), uji reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ), dan apabila nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$  maka variabel dapat dikatakan reliabel.

## Teknik Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik multikolinearitas biasanya digunakan untuk dapat menguji apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka variabel itu dapat dikatakan tidak baik atau tidak layak digunakan, sebaliknya variabel yang baik dan layak digunakan jika tidak ditemukannya korelasi. Cara menentukannya dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka diantara variabel bebas itu tidak memiliki gejala multikolinearitas dan dapat dipakai. Besarnya nilai toleransi dan nilai VIF (variance inflasi faktor) dapat digunakan oleh program SPSS untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas. Adalah nilai Tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Jika pola yang terbentuk dalam grafik terlihat seperti bergelombang, melebar lalu menyempit dapat dikatakan bahwa terdapat heteroskedastisitas dan model regresi tidak bisa digunakan. Dan apabila sebaliknya tidak ada pola yang terbentuk dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dapat digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda sering digunakan untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi linier dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Self Efficacy ( $X_1$ ), Locus of Control ( $X_2$ ), dan Quality of Work Life ( $X_3$ ), terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Selain itu, analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen dan variabel terkait. Seringkali persamaan atau rumus regresi linier adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### Keterangan:

$Y$  : Prestasi Kerja

$b_1b_2b_3$  : Koefisien Regresi *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan *Quality of Work Life*

$a$  : Konstanta

$X_1$  : *Self Efficacy*

$X_2$  : *Locus of Control*

$X_3$  : *Quality of Work Life*

$e$  : Tingkat error

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2019) menyatakan bahwa " $R^2$  (koefisien determinasi) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan bahwa terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sebaliknya jika nilai mendekati 1 maka variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji F

Uji statistik F pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika independensi juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau jika hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2019).

##### Uji T

Menurut Ghozali (2019), "uji t-statistik pada hakikatnya menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)". Artinya sebagian variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Alpah Cronbach	Status
<i>Self Efficacy</i>	X1.1	0,693	0,361	Valid	0,713	<i>Reliable</i>
	X1.2	0,722		Valid		
	X1.3	0,709		Valid		
	X1.4	0,664		Valid		
	X1.5	0,648		Valid		
<i>Locus of Control</i>	X2.1	0,763	0,361	Valid	0,846	<i>Reliable</i>
	X2.2	0,685		Valid		
	X2.3	0,692		Valid		
	X2.4	0,817		Valid		

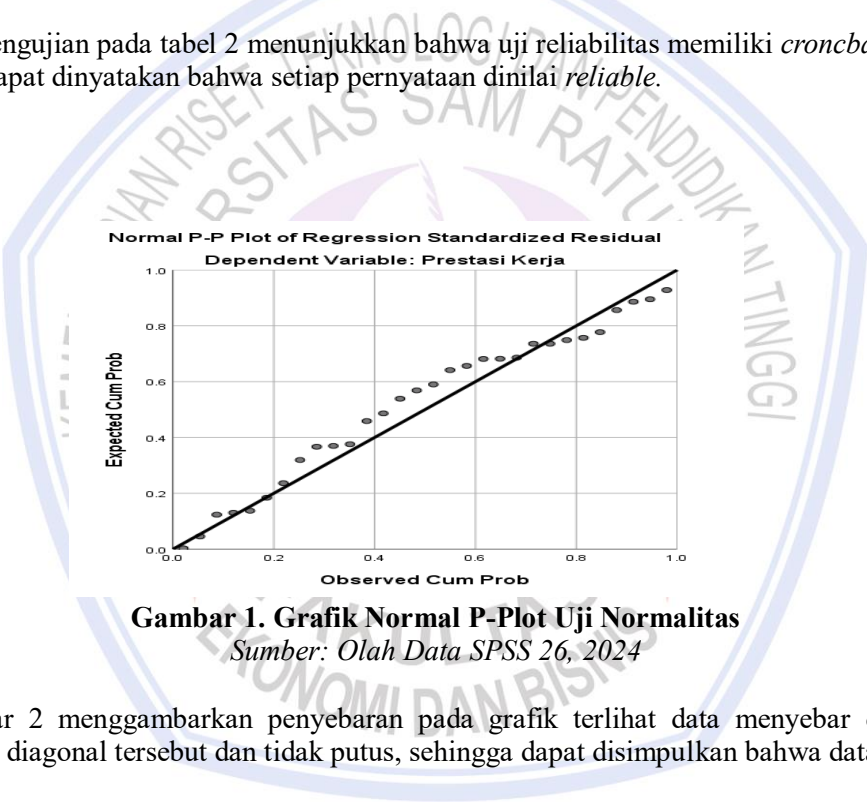
Quality of Work Life	X2.5	0,783	0,361	Valid	0,910	Reliable
	X2.6	0,771		Valid		
	X3.1	0,896		Valid		
	X3.2	0,884		Valid		
	X3.3	0,902		Valid		
	X3.4	0,907		Valid		
	X3.5	0,633		Valid		
	Y1	0,584		Valid		
Prestasi Kerja	Y2	0,748	0,361	Valid	0,811	Reliable
	Y3	0,684		Valid		
	Y4	0,691		Valid		
	Y5	0,621		Valid		
	Y6	0,509		Valid		
	Y7	0,451		Valid		
	Y8	0,687		Valid		
	Y9	0,748		Valid		

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 menunjukkan bahwa uji reliabilitas memiliki *croncbach alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinilai *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan Gambar 2 menggambarkan penyebaran pada grafik terlihat data menyebar di sekitar garis lalu mengikuti arah garis diagonal tersebut dan tidak putus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

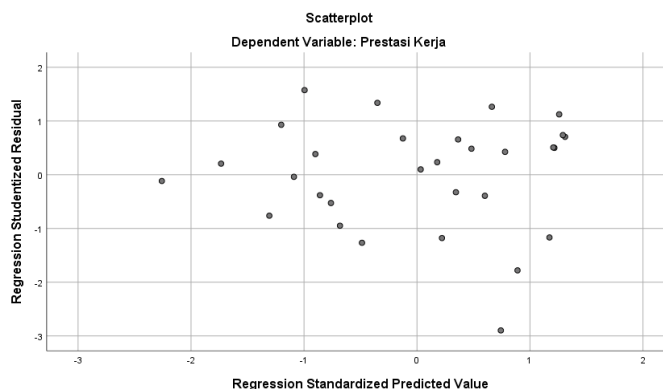
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Self Efficacy	.953	1.050	Non Multikolinearitas
Locus Of Control	.881	1.135	Non Multikolinearitas
Quality of Work Life	.916	1.092	Non Multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 bisa dilihat bahwa semua variabel X yaitu *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, dan *Quality of Work Life* memiliki nilai *Tolerance* > 0,100 dan nilai *VIF* < 10,00 maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.





**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

*Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Liner Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T			
1 (Constant)	4.444	5.215		.852	.402		
Self Efficacy	.426	.192	.258	2.213	.036	.953	1.050
Locus Of Control	.445	.137	.396	3.263	.003	.881	1.135
Quality Of Work Life	.698	.142	.585	4.918	.000	.916	1.092

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3 diatas persamaan regresi masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 4.444 + 0.426 X_1 + 0.445 X_2 + 0.698 X_3$$

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 4.444 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ), *Locus Of Control* ( $X_2$ ), dan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) adalah 0, maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan tetap sebesar 4.444 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,426 yakni bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel *Self Efficacy* dengan Prestasi Kerja. Nilai ini menunjukkan apabila *Self Efficacy* meningkat 1 satuan, maka Prestasi Kerja karyawan PT. Parama Murtiakan meningkat 0,426.
3. Koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,445 yakni bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel *Locus Of Control* dengan Prestasi Kerja. Nilai ini menunjukkan apabila *Locus Of Control* meningkat 1 satuan, maka Prestasi Kerja karyawan PT. Parama Murtiakan meningkat 0,445.
4. Koefisien ( $\beta_3$ ) = 0,698 yakni bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel *Quality of Work Life* dengan Prestasi Kerja. Nilai ini menunjukkan apabila *Quality of Work Life* meningkat 1 satuan, maka Prestasi Kerja karyawan PT. Parama Murtiakan meningkat 0,698

#### Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,814 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,663. Hal ini berarti pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ), *locus of control* ( $X_2$ ), dan *quality of work life* ( $X_3$ ) terhadap variabel



prestasi kerja (Y) adalah 66,3% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil R dan R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.624	3.08398

a. Predictors: (Constant), *Quality Of Work Life*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat:

1. Variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dikarenakan nilai t hitung  $2.213 > t$  tabel 2.055 dengan tingkat signifikan  $0,036 < 0,05$ . Artinya *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Parama Murti. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Variabel *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dikarenakan nilai t hitung  $3.263 > t$  tabel 2.055 dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Artinya *locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Parama Murti. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Variabel *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dikarenakan nilai t hitung  $4.918 > t$  tabel 2.055 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya *quality of work life* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Parama Murti. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.083	3	162.028	17.036	.000 <sup>b</sup>
	Residual	247.284	26	9.511		
	Total	733.367	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Quality Of Work Life*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 6 diperoleh F hitung 17.036 dengan nilai F tabel 2,96. Dengan demikian, dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $17.036 > 2,96$  dan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Artinya *Self Efficacy*, *locus of control* dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Parama Murti. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Pembahasan Hasil

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Parama Murti. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa unsur dari *self efficacy* yang mengukur berpengaruhnya *self efficacy* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Parama Murti yaitu 1) Keyakinan terhadap kemampuan sendiri, 2) Keyakinan terhadap kemampuan menyesuaikan dan menghadapi tugas-tugas yang sulit, 3) Keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi tantangan, 4) Keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas yang spesifik, 5) Keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan beberapa tugas yang berbeda. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa karyawan merasa yakin bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, karyawan merasa mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam tugas yang diberikan, karyawan yakin bisa menghadapi tantangan apapun yang datang, percaya diri dalam mengatur waktu

untuk menyelesaikan waktu tugas tepat waktu, dan yakin bisa menyelesaikan berbagai jenis tugas yang diberikan kepada saya. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* karyawan PT. Parama Murti tergolong tinggi. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengambil inisiatif dan berkomitmen dalam mencapai tujuan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka bisa dikatakan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Parama Murti. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mathew, Trang, dan Saerang (2023) yang mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji t menunjukkan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Parama Murti. *Locus of control* adalah konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mengendalikan hasil dari peristiwa dalam hidup mereka. Terdapat beberapa unsur dari *locus of control* yang mengukur berpengaruhnya *locus of control* terhadap prestasi kerja. Yang pertama *locus of control* internal yang terdiri dari kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas, suka bekerja kerja dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa karyawan merasa yakin bisa menjaga kualitas kerja saat menyelesaikan tugas, selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan dan merasa lebih puas ketika tugas yang diselesaikan adalah hasil usaha sendiri. Selanjutnya *locus of control* eksternal yang terdiri dari kurang suka berusaha, kurang memiliki inisiatif, dan memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dipengaruhi oleh faktor dari luar. Hal tersebut terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak perlu berusaha maksimal selama tugas tersebut dapat diselesaikan, cenderung menunggu orang lain bertindak, dan percaya bahwa keberhasilan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan orang lain. Konsep ini berperan penting dalam menentukan bagaimana orang bereaksi terhadap tantangan dan stres dalam hidup mereka. Berdasarkan penjelasan diatas, maka bisa dikatakan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Parama Murti. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Roring, Dotulong, dan Lumintang (2022) yang mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji t menunjukkan bahwa *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Parama Murti. *Quality of Work Life* (QWL) adalah konsep yang menggambarkan kondisi dan pengalaman karyawan di tempat kerja. Terdapat beberapa unsur dari *quality of work life* yang mengukur berpengaruhnya *quality of work life* terhadap prestasi kerja yaitu 1) Kompensasi yang tepat dan adil, 2) Lingkungan kerja yang tepat dan aman, 3) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, 4) Interaksi sosial di tempat kerja, 5) Hak-hak pegawai dalam kantor. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa yang pertama karyawan merasa kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja yang dilakukan, kedua karyawan merasa nyaman dengan kondisi kesehatan dan kebersihan ditempat kerja, ketiga karyawan merasa bahwa mereka diberi tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan mereka ditempat kerja, keempat karyawan merasa bahwa komunikasi yang baik diantara rekan kerja berkontribusi pada suasana kerja yang positif, dan yang terakhir karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kebebasan berekspresi dan kreativitas sebagai bagian dari hak mereka. Berdasarkan penjelasan diatas, maka bisa dikatakan bahwa *quality of work life* dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Parama Murti Hal tersebut sejalan dengan penelitian Safitri, Budianto, dan Setiawan (2020) yang menemukan pengaruh positif *quality of work life* (QWL) terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Parama Murti
2. *Locus Of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Parama Murti.
3. *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Parama Murti.
4. *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Parama Murti.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut :

1. PT. Parama Murti mengelola dan meningkatkan *Self Efficacy*, *locus of control* dan *quality of work life* ini sehingga dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis dan sekiranya bisa lebih dikembangkan lagi untuk memperluas variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cascio, F.W. (1995). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw Hills
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginawati, M., & Purwanti, R. S. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 23-32. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2308>
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mathew, G., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Self-Efficacy, Reward dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pasar Segar Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1342-1351. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/47991>
- Mawu, K.S., Tewal, B., & Walangitan, M.D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4, 3148-3157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21289>.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Parvar, M.R.F., Allameh, S.M., & Ansari, R. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10). <https://hrmars.com/index.php/IJARPED/article/view/285/Effect-of-Quality-of-Work-Life-on-Organizational-Commitment-by-SEM-Case-Study-OICO-Company>.
- Simarmata, R.G.W., Pandowo, M.H.C., & Rumokoy, L.J. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Teknologi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Sulutenggo. *Indonesian Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(8), 875–884. <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/652>
- Roring, A.L., Dotulong, L.O.H., & Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/42886>.



- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://psycnet.apa.org/record/2011-19211-001>.
- Safitri, Y.E., Budianto, A., & Setiawan, I. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 14(1), 80-95. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2521>
- Setiawan, I.A., & Ghazali, I. (2006). *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toar, A. W., Murni, S., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Dan Locus Of 96 Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 868-878. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54493>
- Werther, W.B., & Davis, K. (1989). *Human Resources and Personnel Manajemen*. 3rd Edition. New York: Mcgraw Hill
- Zulpian, F. (2023). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis)*. (Skripsi, Universitas Galuh Ciamis). <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/3526>

