

PENGARUH *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPKA DIY

Arsyali Romadhona Novrianti¹; Indah Shofiyah²

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan,
Yogyakarta^{1,2}

Email : arsyali2000012081@webmail.uad.ac.id¹; indah.shofiyah@act.uad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKA) DIY. Metode yang diterapkan yaitu pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif serta menggunakan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 56 karyawan tetap BPKA DIY. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Temuan penelitian menegaskan bahwasanya *Self Efficacy*, *Locus of Control*, serta Insentif berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi tiap variabel independen adalah 0,000, 0,018, dan 0,000 (<0.05). Hasil uji F menegaskan bahwasanya ketiga variabel independen secara simultan berdampak signifikan akan Kinerja Karyawan dan nilai signifikansi 0,000 (<0.05). Koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,769 menegaskan bahwasanya 76,9% variasi kinerja karyawan diuraikan dari ketiga variabel independen tersebut.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Insentif; *Locus of Control*; *Self Efficacy*

ABSTRACT

This research was to purposely established the impact of Self Efficacy, Locus of Control, and Incentives towards Employee Performance at the DIY Financial and Asset Management Agency (BPKA). The research method used is quantitative approach with an associative design and using a purposive sampling technique involving 56 permanent employees of BPKA DIY. Data was collected through questionnaires also analyzing used multiple linear regression. The yields was shown that Self Efficacy, Locus of Control, and Incentives have a significant impact towards Employee Performance. The significance value of each independent variable are 0.000, 0.018, also 0.000 (<0.05). The F test result shows that the three independent variables simultaneously have a significant impact towards Employee Performance was significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.769 indicates that 76.9% of variation towards employee performance could be able explained by the these three independent variables.

Keywords : Employee Performance; Incentives; *Locus of Control*; *Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Setiap instansi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan disebabkan hal tersebut menjadi faktor penentu kesuksesan suatu instansi (Kurniawan & Fitriyani, 2021). Jika suatu instansi mempunyai kinerja karyawan yang baik, maka instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada publik serta

berkontribusi dalam meningkatkan perkembangan dan kemajuan suatu instansi. Kesuksesan tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan tidak hanya dilihat melalui seberapa lama ia bekerja, namun juga dilihat pada pencapaian hasil, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang semestinya diperhatikan oleh suatu instansi (Ary et al., 2019).

Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan berhasil terlaksana untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, serta misi suatu instansi yang telah direncanakan melalui strategi perencanaan organisasi. Kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan individu maupun seseorang dalam bentuk hasil kerja yang dilakukan pada suatu jabatan maupun posisi tertentu pada tempat ia bekerja (Azhar, 2013). Tingkat kinerja karyawan akan mutu pelayanan dinilai kurang maksimal perihal pencapaian kinerja karyawan ketika menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sebab kemahiran serta kemampuan karyawan kurang mumpuni guna meraih cita-cita maupun target pekerjaan sebagaimana telah ditentukan sebelumnya. Kepentingan utama terkait penilaian mutu pelayanan yakni sejauh mana pelayanan tersebut bisa mewujudkan kepuasan bukan bentuk keluhan maupun komplain dari masyarakat, ini bermakna bahwasanya mutu pelayanan tersebut sesuai akan ekspektasi khalayak umum. Tujuan penelitian ini guna mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ketika memberikan pelayanan publik secara berkualitas.

Adapun beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor internal serta faktor eksternal (Wirawan, 2009). Faktor internal berdampak pada kinerja karyawan yakni *self efficacy* serta *locus of control* (Ary et al., 2019), sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif (Yusnita & Rohana, 2022). *Self efficacy* didefinisikan sebagai bentuk keyakinan serta rasa percaya diri akan kemampuan mengatur diri sendiri ketika melaksanakan tugas serta meraih suatu tujuan (Battu & Susanto, 2022). Dalam konteks kinerja, *self efficacy* bisa dijadikan dorongan agar seseorang lebih bersemangat untuk meraih pencapaian hasil yang optimal ketika bekerja (Indrawati, 2014). Karyawan dengan taraf *self efficacy* baik tentu akan berdampak pada kinerjanya. Indikatornya adalah mereka sanggup menuntaskan tugas-tugas pemberian pimpinan, mempunyai keahlian serta keterampilan melebihi rekan kerjanya, serta merasa puas akan pekerjaannya yang penuh tantangan (Oktavia & Suryoko, 2017). *Self efficacy* yang optimal pada individu memungkinkan seseorang

tersebut dapat mengatasi rasa sulit yang dihadapinya juga mengatasi permasalahan dan rintangan yang menghalanginya ketika meraih tujuan.

Selain *self efficacy*, kinerja karyawan dapat disebabkan oleh *locus of control*. *Locus of control* dimaknai menjadi pemahaman seseorang guna mengkaji serta menganalisis masalah yang tengah terjadi, cara menyikapinya serta cara menghadapinya. *Locus of control* menunjukkan jangkauan kepercayaan seseorang terhadap hubungan diantara sikap serta tindakan dengan pencapaiannya (Widyaninggar, 2015). Tingkat *locus of control* baik memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan semangat tanpa merasakan tekanan atau stress kerja sehingga mampu menunjukkan kinerja optimal.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu insentif, insentif ialah suatu penghargaan maupun imbalan dari perusahaan yang diberikan pada karyawan supaya bisa memotivasi untuk lebih produktif ketika bekerja. Pemberian insentif merefleksikan usaha suatu perusahaan guna mempertahankan SDM. Apabila pemberian insentif tidak diimplementasikan secara baik serta adil, maka perusahaan tentu akan kehilangan karyawannya (Ayu & Sinaulan, 2018). Insentif digunakan untuk mendorong dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan performa kerja. Oleh karena itu dengan diberikannya insentif, karyawan diharapkan bekerja lebih maksimal untuk mencapai tujuan instansi.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan & Aset (BPKA) DIY dengan alasan yaitu BPKA mempunyai dua fungsi menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) serta Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD). Posisi ini menjadikan BPKA DIY mempunyai fungsi tugas yang lebih rinci dalam menerima informasi mengenai setiap anggaran yang akan dilakukan oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Hal tersebut bisa terjadi karena pada dasarnya ketika OPD ingin menganggarkan sesuatu harus dengan persetujuan Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD), sedangkan TAPD sendiri berada di BPKA DIY maka posisi BPKA DIY dapat dikatakan strategis dalam menerima informasi penganggaran yang akan dilakukan oleh setiap OPD.

Penelitian ini merupakan pengembangan atas penelitian terdahulu oleh Battu & Susanto (2022) dan Ary et al. (2019) yang menggunakan variabel *self efficacy* serta *locus of control* dengan adanya pembaruan yakni menambahkan variabel insentif.

Variabel insentif ditambahkan dengan alasan pada kinerja karyawan ada dua faktor penyebab yaitu faktor internal serta faktor eksternal, hal itu sama-sama mempengaruhi kualitas kinerja karyawan guna meraih pencapaian maksimal juga optimal. Sehingga, pada penelitian berikut penulis mencoba menselaraskan kedua faktor tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Motivasi Dua Faktor

Teori motivasi dijelaskan sebagai pendorong, yang dapat berasal dari faktor internal juga faktor eksternal, guna meraih tujuan tertentu seperti memenuhi atau memuaskan kebutuhan tertentu. Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (1966), terdapat 2 macam faktor yang dapat menjadi pendorong seseorang termotivasi serta berupaya meraih kepuasan serta menjauh atas rasa ketidakpuasan. Dua faktor tersebut berupa faktor motivator serta faktor *hygiene*. Faktor motivator (faktor intrinsik) muncul dari dalam diri seseorang dalam memberikan dorongan guna mencapai kepuasan. *Self efficacy* dan *locus of control* berkaitan akan motivasi intrinsik karena berasal dari dalam diri seseorang berupa keyakinan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebaliknya, faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) memberikan dorongan pada seseorang karena adanya pengaruh luar atau eksternal. Pengaruh eksternal yang menjadikan seseorang termotivasi yaitu insentif (Prihartanta, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pondasi utama bagi suatu organisasi karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Ary et al., 2019). Menurut Ayu & Sinaulan (2018), kinerja yakni pencapaian kinerja berdasarkan pada mutu serta kuantitas pencapaian pegawai ketika menjalankan tugasnya sesuai pada pertanggungjawaban pemberian atasan padanya. Kinerja menjadi proses efektivitas kepemimpinan individu dan tim yang berorientasi pada tindakan untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang tinggi dan membagikan suatu pencapaian memuaskan sebagaimana visi serta misi kesepakatan dua pihak. Maknanya, kinerja yakni upaya guna melakukan yang terbaik pada pekerjaannya. Kinerja karyawan ialah bentuk pencapaian karyawan diukur baik kualitas maupun kuantitas yang diberikan pada kurun masa tertentu setelah melaksanakan pekerjaannya sebagaimana yang dipertanggungjawabkan padanya.

Self Efficacy

Self efficacy yaitu situasi dimana individu memiliki keyakinan serta rasa percaya bahwasanya mereka bisa mengontrol hasil usahanya. *Self efficacy* seseorang mampu dinyatakan sebagai perasaan yang bermula terhadap pola pikir, dorongan serta kehendak untuk mempunyai sesuatu (Battu & Susanto, 2022). Komitmen kerja di Indonesia tampaknya merupakan sesuatu yang masih sulit dipertahankan dan sulit untuk diperoleh (Sapitri R., 2016). Karyawan dengan taraf *self efficacy* baik akan berdampak signifikan akan kinerjanya. Dikatakan bahwasanya makin tinggi tingkat *self efficacy*, maka semakin besar karyawan memberikan kinerja terbaiknya (Battu & Susanto, 2022). *Self Efficacy* sebagai variabel independen diukur oleh empat indikator seperti : pengalaman penguasaan, pengalaman pribadi, persuasi sosial dan peningkatan fisik dan psikologis (Luthan dalam Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:87).

Locus of Control

Locus of control merupakan konsep yang menegaskan adanya rasa yakin pada individu akan kemampuannya serta pencapaiannya kini maupun di masa mendatang (Lisnawati et al., 2019). Hal tersebut termasuk rasa yakin akan kesuksesan maupun kegagalan ketika menjalankan berbagai kegiatan di kehidupannya dikarenakan adanya kendali dari dalam maupun luar diri. Seseorang yang meyakini bahwa nasib dan kejadian di hidupnya ada di bawah kendali dirinya dianggap seseorang yang mempunyai *locus of control* internal. Sementara individu yang mempercayai bahwasanya lingkungan merupakan pengendali nasib dan peristiwa kehidupan mereka dikatakan individu yang memiliki *locus of control* eksternal (Battu & Susanto, 2022).

Insentif

Insentif yakni suatu hal berwujud uang yang diberikan pimpinan pada karyawannya supaya mereka bekerja dengan motivasi tinggi serta berprestasi guna meraih tujuan instansi yang menjadi bentuk validasi prestasi kerja juga bentuk kontribusi karyawan pada instansi (Efendi et al., 2020). Terdapat 2 bentuk insentif yang biasa diberikan, yakni insentif *financial* serta insentif *non financial*. Insentif *financial* umumnya dibagikan dalam wujud uang misalnya bonus, komisi, bagi hasil, kompensasi ditanggungkan, serta wujud lainnya seperti jaminan sosial seperti rumah dinas, tunjangan kesehatan, serta tunjangan lainnya. Sedangkan insentif *non financial* dibagikan pada karyawan berupa non tunai misalnya piagam penghargaan, promosi jabatan, tanda jasa

atas loyalitas karyawan, serta pemberian hak pada karyawan untuk menggunakan fasilitas kantor (Sari & Satrio, 2016).

Tujuan pemberian insentif yaitu guna memberikan rasa tanggung jawab serta menjadi pendorong bagi karyawan (Kurniawan & Fitriyani, 2021). Dorongan yang kuat menjadi sangat penting untuk memotivasi para karyawan agar senantiasa mencapai performa terbaik mereka sesuai dengan potensi individu. Seiring dengan penurunan produktivitas dan semangat kerja karyawan, pemberian insentif menjadi suatu kebutuhan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik (Syamsir & Hidayat, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy yaitu situasi ketika seorang individu memiliki keyakinan serta rasa percaya bahwasanya mereka bisa mengendalikan hasil usahanya (Battu & Susanto, 2022). *Self efficacy* berkaitan dengan kinerja karyawan karena kian optimal taraf *self efficacy* yang dimiliki maka kian besar pula rasa keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mencapai keberhasilan. Didasari oleh teori motivasi, *self efficacy* termasuk dalam motivasi internal individu yang bisa meningkatkan kinerja terkait pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Battu & Susanto, 2022; Eka & Sugiarto, 2022; Masruroh & Prayekti, 2021; Yuniarti & Muhtamar, 2022) yang menegaskan bahwasanya *self efficacy* berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H₁ : Self Efficacy berpengaruh positif akan kinerja karyawan

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control yakni suatu konsep yang menunjukkan keyakinan seorang individu akan kemampuan juga keahlian serta pencapaian yang diraih kini maupun di masa mendatang (Lisnawati et al., 2019). *Locus of control* berkaitan dengan kinerja karyawan disebabkan usaha dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan seperti kepercayaan terhadap kemampuan diri, nasib, pengaruh orang lain dan lingkungan sekitar memicu peningkatan kinerja seorang karyawan. Didasari oleh teori motivasi instrinsik bahwa locus of control dapat dijadikan faktor kunci dalam meningkatkan hasil kerja karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Battu & Susanto, 2022; Darmawan et al., 2021; Yuniarti

& Muhtamar, 2022) yang menegaskan bahwasanya *locus of control* berdampak signifikan akan kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini berupa:

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh positif akan kinerja karyawan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif yakni suatu bentuk insentif finansial pada karyawan yang dimaksudkan menjadi balas jasa perusahaan pada karyawan mengenai prestasi atau pencapaiannya (Maharani et al., 2021). Insentif berkaitan dengan kinerja karyawan sebab insentif dianggap menjadi strategi pemicu semangat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Didasari oleh teori motivasi, insentif berkaitan dengan motivasi ekstrinsik yang memberikan dorongan kepada karyawan guna memaksimalkan kinerja karyawan menjadi signifikan. Pernyataan berikut didukung oleh penelitian (Efendi et al., 2020; Kurniawan & Fitriyani, 2021; Rozi, 2019) yang menegaskan bahwasanya insentif berdampak signifikan akan kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian yaitu:

H₃ : Insentif berpengaruh positif akan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif guna mengukur dampak diantara dua variabel atau lebih. Self Efficacy (X1), Locus of Control (X2), dan Insentif (X3) merupakan variabel independen pada penelitian ini, sedangkan variabel dependennya yakni Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKA) DIY. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan tetap pada 1 Sekretariat dan 6 Bidang yang terdapat pada BPKA DIY. Teknik pengambilan sampel memanfaatkan *purposive sampling* maka sampel penelitian yang diambil sejumlah 56 responden, kriterianya sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta bergolongan minimal 3C dalam kurun masa kerja melebihi 8 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menyediakan beberapa pertanyaan terkait persepsi responden akan variabel *Self Efficacy*, *Locus of Control*, serta Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data memanfaatkan analisis regresi linier berganda guna menguji apakah variabel independen (*self efficacy*, *locus of control*, serta insentif) berpengaruh akan variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan *software* SPSS Versi 26, data diolah menggunakan skala Likert berisi lima tingkat jawaban dengan frekuensi sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Pengukuran Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil usaha karyawan, dilihat dari segi mutu kerja serta kuantitas kerjanya yang dicapai demi meraih tujuan suatu instansi sebagaimana ditentukan. Indikator pengukuran variabel ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian (Ary et al., 2019).

Variabel Independen

Self Efficacy

Self efficacy adalah rasa yakin individu terhadap kemampuan serta keahliannya perihal penyelesaian serta mengatur tugas pemberian atasan padanya guna meraih tujuan tertentu (Priyantono, 2017). Variabel ini diukur menggunakan indikator pengalaman kesuksesan, tugas yang memantang, keyakinan akan kemampuan, dan keinginan sukses (Aryoko et al., 2022).

Locus of Control

Locus of control yaitu tingkat kontrol diri seseorang akan keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya (Agusniwar et al., 2018). Variabel ini diukur menggunakan indikator minat, usaha, nasib, sosial, pengaruh orang lain (Aryoko et al., 2022).

Insentif

Insentif adalah sarana motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bekerja dengan optimal (Almaududi et al., 2021). Variabel ini diukur menggunakan indikator kinerja, lama kerja, kebutuhan, dan evaluasi jabatan (Turnip, 2020).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan guna mengukur kevalidan sebuah kuesioner (Ghozali, 2018). Pengujian berikut memakai jumlah data responden sejumlah (n) = 56 responden sehingga $r_{tabel} = 0,258$. Ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$, instrumen dianggap valid. Hasil pengujian ini menegaskan bahwasanya butir pertanyaan variabel *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Insentif serta Kinerja Karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,258$, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya seluruh pertanyaan 4 (empat) variabel tersebut dianggap valid serta layak digunakan menjadi instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas item diuji dengan cara berpedoman nilai *Chronbach's Alpha*. Nilai *Chronbach's Alpha* bagi reliabilitas nampak pada keseluruhan item pada satu variabel. Ketika hasil dari *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reabilitasnya terpenuhi. Hasil uji reliabilitas menegaskan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha pada variabel Self Efficacy (0,921); Locus of Control (0,796); Insentif (0,639); Kinerja Karyawan (0,878) > 0,60 sehingga data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Apabila skala signifikan melebihi 0,05 lalu data terdistribusi secara normal, sementara ketika kurang dari 0,05 dikatakan data terdistribusi tak normal dilihat nilai *Understandardized Residual* dari *One Kolmogorov – Smirnov*. Hasil yang didapatkan telah memenuhi asumsi normalitas dikarenakan nilai signifikansi 0,20 melebihi 0,05. Disimpulkan bahwasanya data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan guna menguji apabila varian residual satu observasi terhadap yang lain tetap dinamakan homoskedastisitas lalu apabila sebaliknya maka dinamakan heteroskedastisitas. Nilai signifikan (>0,05) diartikan tak muncul gejala Heteroskedastisitas, nilai signifikan (<0,05) dinyatakan muncul gejala Heteroskedastisitas. Hasil perolehannya menegaskan bahwasanya variabel *Self Efficacy* (0,628); *Locus of Control* (0,191); Insentif (0,991) mempunyai signifikan melebihi 0,05, sehingga data tersebut dianggap tak berlangsung Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji berikut dimaksudkan guna menguji permodelan regresi apakah terdapat hubungan antara variabel independen. Memprediksi multikolinieritas pada model regresi diketahui berdasarkan tolerance value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cut off yang dimanfaatkan guna melihat terdapat multikolonieritas yakni nilai tolerance > 0,10 serta nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas didapatkan nilai tolerance seluruh variabel > 0.10 serta nilai VIF seluruh variabel < 10, maka mampu disimpulkan bahwasanya data tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Hasil yang diperoleh untuk nilai *DW statistics* sejumlah 1,941, variabel yang digunakan yakni 4 variabel dengan sampel 56 didapatkan nilai DW tabel sejumlah

1,724, sebab nilai DW *statistics* melebihi nilai DW tabel 1,941 > 1.724, sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya data tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang diperoleh pengolahan analisis regresi linear berganda yakni model persamaan:

$$KK = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$
$$KK = 7,798 + 0,514 X_1 + 0,005 X_2 + 0,221 X_3$$

Pada persamaan regresi di interpretasikan berupa:

Konstanta (α) = 7,789 berarti apabila Self Efficacy, Locus of Control, Insentif adalah nol (0), sehingga nilai Kinerja Karyawan sejumlah 7,798.

β_1 (X1) = 0,514 artinya ketika Self Efficacy naik satu (1) satuan, Kinerja Karyawan pun akan terjadi peningkatan sejumlah 0,514.

β_2 (X2) = 0,055 artinya apabila Locus of Control meningkat satu (1) satuan, Kinerja Karyawan pun terjadi peningkatan sejumlah 0,055.

β_3 (X3) = 0,221 artinya apabila Insentif meningkat satu (1) satuan, Kinerja Karyawan juga terjadi peningkatan sejumlah 0,221.

Uji T

Uji-T dimanfaatkan guna menemukan dampak individu variabel independen akan variabel dependen derajat signifikansi 0,05. Ketika nilai signifikan kurang dari derajat kepercayaan, variabel independen berdampak signifikan akan variabel dependen. Hasil diperoleh bahwa nilai sig. *Self Efficacy* (0.000 < 0.05), sig. *Locus of Control* (0.018 < 0.05), sig. Insentif (0.000 < 0.05), sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya tiap variabel independen berdampak terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji-F dimanfaatkan guna menemukan variabel independen mempunyai dampak bersama maupun secara simultan akan variabel dependen. Derajat signifikansi memanfaatkan 0,05. Ketika nilai signifikan kurang dari derajat kepercayaan sehingga dianggap bahwasanya variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Temuan yang didapat yaitu nilai F hitung sejumlah 62,077 serta nilai signifikansi 0.001, sebab nilai signifikansi kurang dari 0.001 < 0.05 hingga bisa diambil simpulan bahwasanya *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2), Insentif (X3) secara simultan (bersama-sama) berdampak akan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) Kinerja Karyawan sejumlah 76,9% dari nilai Adjusted R Square 0,769. Hal tersebut menegaskan besaran dampak variabel independen yakni *Self Efficacy* (X_1), *Locus of Control* (X_2), Insentif (X_3) akan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) sejumlah 76,9% dan sisanya sejumlah 23,1% disebabkan faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY

Berdasarkan uji hipotesis menghasilkan nilai signifikansi perolehan variabel *self efficacy* yakni $0,000 < 0,05$, sehingga bisa dianggap penerapan *self efficacy* berdampak parsial akan Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Keuangan & Aset DIY. Temuan atas pengujian berikut sesuai akan penelitian (Battu & Susanto, 2022; Eka & Sugiarto, 2022; Masruroh & Prayekti, 2021; Yuniarti & Muhtamar, 2022) bahwasanya karyawan dengan taraf *self efficacy* baik akan berdampak signifikan akan kinerjanya. Sehingga dikatakan, kian tinggi *self efficacy* maka kinerja karyawan pun kian optimal. *Self efficacy* yang tinggi pada diri seseorang memungkinkan seseorang tersebut dapat mengatasi hambatan yang mereka hadapi dan menanggulangi problematika serta rintangan dalam mencapai tujuan.

Adanya hubungan signifikan secara statistik diantara *self efficacy* serta kinerja karyawan Badan Pengelola Keuangan & Aset DIY menunjukkan bahwa karyawan-karyawan yang bekerja sudah mempunyai tingkat keyakinan diri yang tinggi terhadap hasil usahanya. Kuatnya pengaruh *self efficacy* ini mendorong kinerja karyawan ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY

Nilai signifikansi yang diperoleh variabel *locus of control* yakni $0,018 < 0,05$, sehingga dianggap bahwasanya penerapan *locus of control* berdampak signifikan akan kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY. Temuan pengujian berikut sesuai akan penelitian (Battu & Susanto, 2022; Darmawan et al., 2021; Yuniarti & Muhtamar, 2022) bahwa seseorang yang memiliki keyakinan diri terhadap

kemampuan yang dimilikinya sehingga kian optimal kinerja yang diberikan. Hal tersebut menegaskan bahwasanya karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY percaya bahwa keberhasilan yang dicapainya disebabkan oleh kendali dari dalam ataupun luar dirinya seperti usaha dan keterampilan yang dimiliki serta pengaruh dari orang lain maupun lingkungan sekitar dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY

Berdasarkan pengujian hipotesis, variabel insentif memperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dianggap bahwasanya penerapan insentif memiliki dampak signifikan akan kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY. Hasil pengujian berikut didukung oleh penelitian (Efendi et al., 2020; Kurniawan & Fitriyani, 2021; Rozi, 2019) yang menyebutkan bahwa pemberian insentif bisa dijadikan pendorong seseorang supaya bekerja maksimal hingga nantinya bisa mengoptimalkan kinerja lebih baik. Insentif ialah suatu wujud apresiasi finansial yang dianggap menjadi balas jasa perusahaan pada karyawan karena tercapainya prestasi (Maharani et al., 2021). Pemberian insentif dimaksudkan guna memberikan rasa tanggung jawab serta dorongan pada karyawan (Kurniawan & Fitriyani, 2021). Adanya hubungan yang signifikan maka membuktikan bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY telah memberikan insentif yang dapat memuaskan bagi karyawannya, sehingga memicu semangat karyawan untuk bekerja maksimal dan mendorong kinerja guna meningkatkan kualitas instansi.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian berikut yakni guna melihat adakah pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY. Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan dapat diambil simpulan bahwasanya *Self Efficacy*, *Locus of Control*, serta Insentif berpengaruh positif akan Kinerja Karyawan. Temuan pengujian dari analisis hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh secara simultan (bersama-sama) sejumlah 0,000 yang artinya kurang dari nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,005$), maka dinyatakan bahwasanya variabel *Self Efficacy*, *Locus of Control* serta Insentif berdampak akan Kinerja Karyawan.

Hasil F hitung memaparkan nilai sejumlah 62,077 dan nilai signifikansi 0.001, sebab nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0.001 < 0.05$) sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Insentif secara simultan (bersama-sama) berdampak akan Kinerja Karyawan. Analisis koefisien determinasi (R^2) Kinerja Karyawan menegaskan besaran dampak variabel independen akan variabel dependen sejumlah 76,9% sedangkan sisanya sejumlah 23,1% disebabkan faktor diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusniwar, I., Azis, N., Darsono, N., Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Ekonomi Universitas Syiah Kuala, F. (2018). Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 16–24.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi*. 8(1), 6990–7013.
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Ayu, D., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3).
- Azhar, A. . (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 21(04).
- Battu, A. silvius, & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- Darmawan, A., Bagus, F., Anggun, I., & Anggraini, P. (2021). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL , KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SPIRITUAL KERJA*. 9, 301–318.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 394–403. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.740>
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers. *Manajemen Dan Informatika*, 53, 1–11.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Priyantono, P. (2017). PENGARUH SELF-LEADERSHIP, SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 6(2), 131–151.
- Rozi, A. (2019). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon*. 1(2), 124–129. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Sapitri R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2).
- Sari, R. P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(8).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.47065/imj.v1i1.12>
- Turnip, Y. T. G. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam*. 4(2), 358–370.
- Widyaninggar, A. A. (2015). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2), 89–99. <https://doi.org/10.30998/formatif.v4i2.143>
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap SEIKO : Journal of Management & Business. *Journal of Management & Business*, 4(3), 375–384. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4645>
- Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1), 1–7.
- Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | | R tabel | R hitung | Keterangan |
|------------------------------|-------|---------|----------|------------|
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | X1.1 | 0,258 | 0,775 | Valid |
| | X1.2 | | 0,863 | Valid |
| | X1.3 | | 0,825 | Valid |
| | X1.4 | | 0,666 | Valid |
| | X1.5 | | 0,739 | Valid |
| | X1.6 | | 0,824 | Valid |
| <i>Locus of Control</i> (X2) | X2.1 | 0,258 | 0,473 | Valid |
| | X2.2 | | 0,465 | Valid |
| | X2.3 | | 0,495 | Valid |
| | X2.4 | | 0,409 | Valid |
| | X2.5 | | 0,586 | Valid |
| | X2.6 | | 0,550 | Valid |
| | X2.7 | | 0,291 | Valid |
| | X2.8 | | 0,423 | Valid |
| | X2.9 | | 0,483 | Valid |
| | X2.10 | | 0,438 | Valid |
| | X2.11 | | 0,374 | Valid |
| | X2.12 | | 0,428 | Valid |
| Insentif (X3) | X3.1 | 0,258 | 0,576 | Valid |
| | X3.2 | | 0,686 | Valid |
| | X3.3 | | 0,494 | Valid |
| | X3.4 | | 0,633 | Valid |
| | X3.5 | | 0,628 | Valid |
| | X3.6 | | 0,636 | Valid |
| | X3.7 | | 0,453 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,258 | 0,556 | Valid |
| | Y2 | | 0,754 | Valid |
| | Y3 | | 0,735 | Valid |
| | Y4 | | 0,729 | Valid |
| | Y5 | | 0,477 | Valid |
| | Y6 | | 0,531 | Valid |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Kritis | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|--------------|------------------|------------|
| Self Efficacy | 0,60 | 0,921 | Reliabel |
| Locus of Control | | 0,796 | Reliabel |
| Insentif | | 0,639 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | | 0,878 | Reliabel |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 3. Uji Normalitas

| One Kolmogorov – Smirnov | Nilai Sig. | Keterangan |
|----------------------------|------------|-------------|
| Understandardized Residual | 0,200 | Data Normal |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|------------------|------------|-------------------|
| Self Efficacy | 0,628 | Homoskedastisitas |
| Locus of Control | 0,191 | Homoskedastisitas |
| Insentif | 0,991 | Homoskedastisitas |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|------------------|-------------------------|-------|-----------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Self Efficacy | 0,958 | 1,043 | Tidak mengalami multikolonieritas |
| Locus of Control | 0,969 | 1,032 | Tidak mengalami multikolonieritas |
| Insentif | 0,969 | 1,032 | Tidak mengalami multikolonieritas |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 6. Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Waston |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0.865 | 0.748 | 0.734 | 0.937 | 1.942 |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | t hitung | Sig. | Keterangan |
|------------------|-------|----------|-------|------------|
| Konstanta | 7,798 | 4,689 | 0,000 | Signifikan |
| Self Efficacy | 0,514 | 10,442 | 0,000 | Signifikan |
| Locus of Control | 0,055 | 2,433 | 0,018 | Signifikan |
| Insentif | 0,221 | 4,938 | 0,000 | Signifikan |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

| Variabel | Derajat Sig. | Sig. | Keterangan |
|------------------|--------------|-------|------------|
| Self Efficacy | | 0,000 | Signifikan |
| Locus of Control | 0,05 | 0,018 | Signifikan |
| Insentif | | 0,000 | Signifikan |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

| Model | F hitung | Sig. | Keterangan |
|------------|----------|-------|----------------------|
| Regression | 62,077 | 0,001 | Berpengaruh Simultan |

Sumber : Output Hasil Penelitian

Tabel 10. Koefisien Determinasi

| Model | Adjusted R Square | % | Keterangan |
|-------|-------------------|-------|---|
| 1 | 0,769 | 76,9% | Besar kontribusi yang berpengaruh sebesar 76,9% |

Sumber : Output Hasil Penelitian