

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN PENGENDALIAN DIRI (*LOCUS OF CONTROL*) TERHADAP KINERJA INDIVIDU MELALUI PEMEDIASIAN KEPERCAYAAN DIRI (*SELF-EFFICACY*) DI KANTOR PUSAT BPR SURYA YUDHA BANJARNEGARA

Maritha Intan Pertiwi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : marithaintanp@gmail.com

ABSTRACT

This study to analyze the influence of Ability, Motivation and Locus Of Control Toward Individual Performance mediated by Self-Efficacy at central office of Surya Yudha Bank Banjarnegara.. The subject in this study is all employees of Surya Yudha Bank Banjarnegara. In this study the sample are 100 repondents and use sensus sampling, all the employess be subject. This study use Path Anilysis.

Based on the analysis, significant and positive impact to ability, and individual performance mediate signifkantly and positif to self-efficacy, significant and positive impact to motivation, and individual performance mediate signifkantly and positif to self-efficacy and significant and positive impact to locus of control, and individual performance mediate signifkantly and positif to self-efficacy

Key words: ability, motivation, locus of control, self-efficacy, performance.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perkembangan jaman dan globalisasi. MSDM berpengaruh penting demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, MSDM yang unggul dapat mencapai suatu keberhasilan perusahaan dengan baik.

Pertumbuhan dunia perbankan di Indonesia dewasa ini menyebabkan persaingan semakin ketat dan kompetitif. Hal tersebut ditandai dengan banyak berdirinya bank-bank swasta dan pembukaan jaringan kantor cabang baru guna menarik nasabah yang lebih banyak serta memberikan banyak promosi yang menarik guna memberikan kepuasan bagi nasabah. Persaingan global yang terjadi saat ini merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dihindari bagi bisnis perbankan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik merupakan salah satu tindakan dan merupakan kunci sukses perusahaan dalam memenangkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut maka kesiapan untuk memasuki era globalisasi di masa mendatang penuh dengan tantangan dan tingkat persaingan yang sangat ketat.

Objek penelitian ini di kantor pusat BPR Surya Yudha Banjarnegara Jawa Tengah. Bank Surya Yudha merupakan bank yang bergerak dalam bidang perbankan swasta.

Karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, baik dan buruknya kinerja karyawan akan berdampak pada tujuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi, maka dari itu dibutuhkan orang-orang yang mampu dan memiliki kinerja yang baik didalamnya. Divisi Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam pembentukan karyawan yang berkualitas. Bank Surya Yudha memiliki divisi SDM yang mengatur Sumber Daya Manusia guna mengevaluasi kinerja karyawan, dalam hal ini terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini, dimana beberapa permasalahan seperti tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih kurang, dimana seharusnya karyawan ditempatkan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan dan dapat mendorong kepercayaan diri karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berhubungan dengan kemampuan karyawan tersebut, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan juga masih tergolong rendah dilihat dari *turn over* (keinginan berpindah kerja) yang tinggi, sehingga dibutuhkan motivasi karyawan. Pengendalian diri karyawan Bank Surya Yudha juga masih belum terlihat jelas karena karyawan belum faham pengendalian diri yang ada pada diri karyawan dapat menjadi faktor penting guna dapat menumbuhkan rasa percaya diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja individu?

2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja individu yang dimediasi *self-efficacy*?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu yang dimediasi *self-efficacy*?
5. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja individu?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja individu yang dimediasi *self-efficacy*?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Individu

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Kemampuan

Menurut Gibson (1998) bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi

Hasibuan (2006). Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Pengendalian Diri *Locus Of Control*

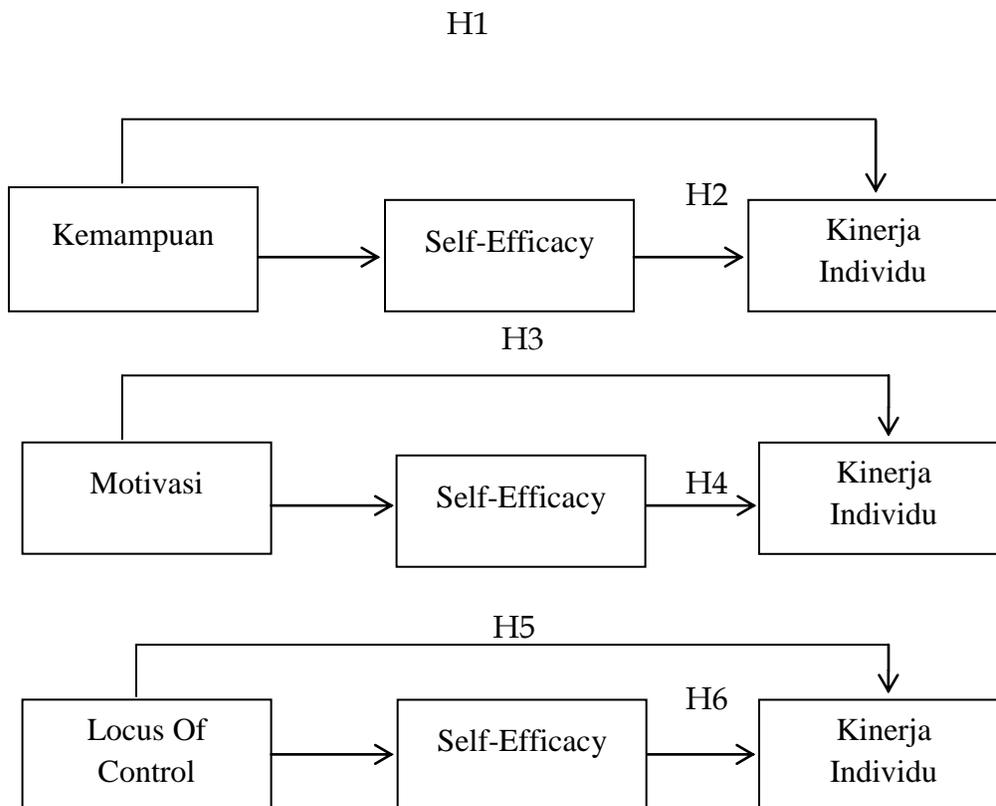
Menurut Hanurawan (2010) adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan kedalam *locus of control* internal dan eksternal.

Kepercayaan Diri (*Self-efficacy*)

Menurut Bandura (2000) *Self-efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik .

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1

Model penelitian

Hipotesis Penelitian :

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pemediasian *self-efficacy*.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pemediasian *self-efficacy*.
5. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pemediasian *self-efficacy*.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian pada penelitian ini di kantor pusat Bank Surya Yudha Banjarnegara. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan kantor pusat Bank Surya Yudha Banjarnegara. Kantor Pusat Bank Surya Yudha Banjarnegara berlokasi di Rejasa Rt 03/3 kec. Madukara Kab. Banjarnegara Jawa Tengah

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan mengenai kemampuan, motivasi, *locus of control*, *self-efficacy* dan juga tentang kinerja individu yang bersumber dari responden melalui kuisisioner. Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat Bank Surya Yudha Banjarnegara yang berjumlah 100 orang dimana sampel yang di ambil . Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2009).

Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Validitas instrumen diuji menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Konstruk dianggap valid jika nilai rata-rata varian (*Average variance extracted-AVE*) $> 0,5$ dan mempunyai *cross loading* paling tidak 0,60 dan idealnya 0,70 atau lebih (Ghozali, 2008) . Pengujian validitas instrumen diolah menggunakan program *software* SPSS.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Pengukuran realibilitas didasarkan pada indeks numerik yang disebut koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas instrumen diolah menggunakan program *software* SPSS.

Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis path/analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar

variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dengan teknik analisis path yang dioperasikan melalui program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat Bank Surya Banjarnegara. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden sebanyak 100 kuisisioner, dan kembali sebanyak 92 kuisisioner.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

a. Pengujian terhadap variabel Kemampuan

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kemampuan	X1 - 1	0,000	Valid
	X1 -2	0,000	Valid
	X1 -3	0,000	Valid
	X1 - 4	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan *instrument* pertanyaan yang ada dalam variabel kemampuan nilai sig yang $< 0,05$ menandakan *instrumen* pertanyaan pada kuesioner valid, sedangkan

jika nilai sig yang $>0,05$ dapat dinyatakan tidak valid. Tabel dapat dijelaskan bahwa seluruh *instrument* dinyatakan valid.

b. Pengujian terhadap variabel Motivasi

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Motivasi	X1 - 1	0,000	Valid
	X1 -2	0,000	Valid
	X1 -3	0,000	Valid
	X1 - 4	0,000	Valid
	X2 - 5	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan *instrument* pertanyaan yang ada dalam variabel motivasi nilai sig yang $< 0,05$ menandakan *instrumen* pertanyaan pada kuesioner valid, sedangkan jika nilai sig yang $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak valid. Tabel dapat dijelaskan bahwa seluruh *instrument* dinyatakan valid.

c. Pengujian terhadap variabel *Locus Of Control*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
<i>Locus Of Control</i>	X1 - 1	0,000	Valid
	X1 -2	0,000	Valid
	X1 -3	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan *instrument* pertanyaan yang ada dalam variabel *locus of control* nilai sig yang $< 0,05$ menandakan *instrumen* pertanyaan pada kuisisioner valid, sedangkan

jika nilai sig yang $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak valid. Tabel dapat dijelaskan bahwa seluruh *instrument* dinyatakan valid.

d. Pengujian terhadap variabel *self-efficacy*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel *Self-Efficacy*

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	X1 - 1	0,000	Valid
	X1 -2	0,000	Valid
	X1 -3	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan *instrument* pertanyaan yang ada dalam variabel *self- efficacy* nilai sig yang $< 0,05$ menandakan *instrumen* pertanyaan pada kuisisioner valid, sedangkan jika nilai sig yang $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak valid. Tabel dapat dijelaskan bahwa seluruh *instrument* dinyatakan valid.

e. Pengujian terhadap variabel kinerja individu.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Individu

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kinerja Individu	X1 - 1	0,000	Valid
	X1 -2	0,000	Valid
	X1 -3	0,000	Valid
	X1 - 4	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan *instrument* pertanyaan yang ada dalam variabel kinerja individu nilai sig yang $< 0,05$ menandakan *instrumen* pertanyaan pada kuisisioner valid, sedangkan jika nilai sig yang $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak valid. Tabel dapat dijelaskan bahwa seluruh *instrument* dinyatakan valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Item - Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan	0,756	Reliabel
Motivasi	0,729	Reliabel
<i>Locus Of Control</i>	0,804	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0,799	Reliabel
Knerja Individu	0,794	Reliabel

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan pada data di tabel diketahui seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Sehingga, dengan demikian penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria valid atau reliabel, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian ini layak digunakan untuk penelitian.

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov *Smirnov*. *Kolmogorov Smirnov* adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika sig di atas 0,05 sebaliknya jika data dikatakan tidak normal jika sig di bawah 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Locus Of Control (X3)	Self-Efficacy (Z)	Kinerja Individu (Y)
N		92	92	92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5.5734	5.4717	5.6571	5.5791	5.7228
	Std. Deviation	.82919	.71749	.64339	.84004	.73796
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.125	.128	.119	.110
	Positive	.075	.092	.096	.057	.086
	Negative	-.117	-.125	-.128	-.119	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.121	1.202	1.224	1.143	1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162	.111	.100	.147	.219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, data dikatakan normal jika nilai sig > 0,05. Pada variabel kemampuan nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,162 yang artinya > 0,05, sehingga data kemampuan berdistribusi normal. Pada variabel motivasi nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,111 yang artinya > 0,05, sehingga data motivasi berdistribusi normal. Pada variabel *locus of control* nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,100 yang artinya > 0,05, sehingga data *locus of control* berdistribusi normal. Pada variabel *self-efficacy* nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,147 yang artinya > 0,05, sehingga data *self-efficacy* berdistribusi normal dan variabel kinerja individu nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,219 yang artinya > 0,05, sehingga data kinerja individu berdistribusi normal.

Proses Analisis Data Dan Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Uji Hipotesis

Dalam menguji pengaruh langsung atau dan tidak langsung variabel Kemampuan, Motivasi dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Individu melalui pemediasian *Self-Efficacy* dilakukan dengan menggunakan *path analysis* dengan analisis regresi sederhana. Berikut ini langkah-langkahnya (Ghozali, 2011) :

1. Meregres fungsi empiris 1, dan diperoleh nilai R^2_1 , selanjutnya disebut R^2_1 .
 2. Meregres fungsi empiris 2, dan diperoleh nilai R^2_2 , selanjutnya disebut R^2_2 .
 3. Membandingkan nilai R^2_1 dengan R^2_2 .
- Jika $R^2_2 > R^2_1$ *self-efficacy* sebagai variabel intervening.

Tabel 4.17
Hasil Regresi Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Individu

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
Kemampuan	0,625	7,598	0,000
Adjusted R Squares	0,384		
R Square	0,391		

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai *R Square* sebesar 0,391 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu diterima. Nilai *R Square* untuk kemampuan 0,391 merupakan R^2_1 .

Tabel 4.18
Hasil Regresi Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
<i>Self-Efficacy</i>	0,669	8,530	0,000
Adjusted R Square	0,441		
R Square	0,447		

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai *R Square* sebesar 0,447 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Nilai *R Square* untuk *self-efficacy* 0,441 merupakan R^2_2

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai R^2_1 sebesar 0,391 dan R^2_2 sebesar 0,447. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$) maka variabel *self-efficacy* merupakan variabel *intervening*/mediasi bagi kemampuan terhadap kinerja individu.

Tabel 4.19
Hasil Regresi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
Motivasi	0,618	7,458	0,000
Adjusted R Square	0,375		
R Square	0,382		

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai *R Square* sebesar 0,382 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu diterima. Nilai *R Square* untuk

motivasi 0,382 merupakan R^2_1 .

Tabel 4.20
Hasil Regresi Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Individu

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
<i>Self-Efficacy</i>	0,669	8,530	0,000
Adjusted R Square	0,441		
R Square	0,447		

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai *R Square* sebesar 0,447 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Nilai *R Square* untuk *self-efficacy* 0,441 merupakan R^2_{12} .

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai R^2_1 sebesar 0,382 dan nilai R^2_2

sebesar 0,447. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$) maka variabel

self-efficacy merupakan variabel *intervening*/mediasi bagi motivasi terhadap kinerja individu.

Tabel 4.21
Hasil Regresi Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Individu

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
<i>Locus Of Control</i>	0,623	7,563	0,000
Adjusted R Square	0,382		
R Square	0,389		

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai *R Square* sebesar 0,389 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*)

yang berarti *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sehingga dapat disimpulkan H5 yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu diterima. Nilai R^2 untuk *locus of control* 0,389 merupakan R^2_1 .

Tabel 4.22
Hasil Regresi Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Individu

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
<i>Self-Efficacy</i>	0,669	8,530	0,000
Adjusted R Square	0,441		
R Square	0,447		

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 dapat ditunjukkan bahwa hasil output SPSS memberikan nilai R^2 sebesar 0,447 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (p -value) yang berarti *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Nilai R^2 untuk *self-efficacy* 0,447 merupakan R^2_2 .

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai R^2_1 sebesar 0,389 dan nilai R^2_2 sebesar 0,447. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$) maka variabel *self-efficacy* merupakan variabel *intervening*/mediasi bagi *locus of control* terhadap kinerja individu.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian *Self-Efficacy*”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga H1 yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja individu secara langsung terbukti.
2. *Self-efficacy* memediasi pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja individu, sehingga H2 yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja individu melalui pemediasian *self-efficacy* terbukti.
3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga H3 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu secara langsung terbukti.
4. *Self-efficacy* memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja individu, sehingga H4 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu melalui pemediasian *self-efficacy* terbukti.
5. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga H5 yang menyatakan *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja individu secara langsung terbukti.

6. *Self-efficacy* memediasi pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja individu, sehingga H6 yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja individu melalui pemediasian *self-efficacy* terbukti.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor -faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Individu karyawan di kantor pusat Bank Surya Yudha Banjarnegara sehingga dibutuhkan variabel penunjang lain.
2. Waktu penelitian yang terbatas sangat membatasi peneliti untuk memaksimalkan pengumpulan data responden.
3. Metode pengumpulan data responden penelitian hanya menggunakan kuisioner sehingga penelitian bersifat bias.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya berupaya meningkatkan kualitas karyawannya dengan melihat bagaimana kondisi kemampuan karyawan untuk memilih pekerjaan yang sifatnya menantang guna menuntut kemampuan kecerdasan dan intelektual karyawan, karena kemampuan kecerdasan dan intelektual akan mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.

2. Perusahaan hendaknya melihat motivasi karyawan atas pekerjaannya di perusahaan guna melihat kebutuhan karyawan, karena kebutuhan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya melihat prestasi karyawan dengan kemampuan karyawan dengan baik guna mendapatkan prestasi yang baik di perusahaan, karena prestasi yang baik dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Perusahaan hendaknya berupaya meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam hal memahami keterampilan-keterampilan baru (skills) dengan cepat, karena kepercayaan diri dalam memahami keterampilan dengan cepat akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
5. Perusahaan hendaknya melihat kinerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan jadwal, karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A, 1986, *Social Foundatio of Thought and Action, a Social Cognitive Theory*, Engelwood Cliff, Nj. Prentince Hall.
- Denny Kumala Jaya & Tri Maryati, 2013, "*Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian Self-Efficacy*", Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Donni Juni Priasanna. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Fitas Nia Sari, 2014, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Self-Efficacy, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada PT. Batam Texile Industry Ungaran), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Frans Farlen 2011 "*Pengaruh Motivasi Kerja Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*".(Studi Pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda).Universitas Pembangunan Veteran.
- Gusti Ayu R.S & I Gede A.S 2013"*Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha*".Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.H. 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Roses* jilid I Binarupa aksara Jakarta.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Journal Administrative reform, volume 2, nomor 1 2014 .Universitas Mulawarman samarinda.
- Ni Kadek Eny D P 2015"*Pengaruh Locus Of Control Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pengadaian (Persero) Denpasar*". Fakultas Ekonomin Universitas Pendidikan Ganesha.
- Philips, J.M dan Stanley M.Gully, 1997, *Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Controlling the Self-Efficacy and Goal-Setting Process* *Journal of Applied Psychology*.
- Regina Gledy Kaseger, 2013, "*Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*", Skripsi Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 9. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks, Gramedia Grup.

Sejarah dan Profil Lengkap Bank Surya Yudha banjarnegara.

[Http://suryayudhabank.com/](http://suryayudhabank.com/).

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung. *Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*.

Sugiyono, 2000, *Metode Penelititan Bisnis*, Cetakan kedua Alfabeta, Bandung.

Syardianto, Djumadi, Bambang Irawan 2014 *"Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi*

Veronika Prasetya Dwi Handayani Theresia Purbandari, 2013, *"Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual"*, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1.

Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati 2013 *"Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan"*.Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.