

ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, ORIENTASI PEMBELAJARAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA 1 SURABAYA

Jalaludin¹

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : jalaludin77.jj@gmail.com

Abstract : *This study discusses the influence of locus of control, learning orientation, work environment, and self efficacy on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya. This type of research is explanatory research with a comparative causal approach. The population in this study were employees at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Branch, totaling 169 people. The sampling technique uses purposive sampling. The sample in this study were all employees at the staff level with status as permanent employees at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Branch, amounting to 80 people. The method of analysis of this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Locus of control, learning orientation, work environment, and self efficacy simultaneously have a significant and positive effect on performance, (2) Locus of control influences performance. (3) Learning orientation influences performance. (4) The work environment influences performance. (5) Self efficacy influences performance. (6) The work environment which has a dominant influence on employee performance with a partial contribution of 37.6%.*

Keywords: *Locus of control, Learning orientation, Work environment, Self efficacy, Performance*

Abstrak : Penelitian ini membahas tentang pengaruh *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya yang berjumlah 169 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada level staf dengan status sebagai karyawan tetap di PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya yang berjumlah 80 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, (2) *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja. (3) Orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja. (4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. (5) *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. (6) Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi parsial sebesar 37,6%.

Kata kunci: *Locus of control, Orientasi pembelajaran, Lingkungan kerja, Self efficacy, Kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan oleh setiap perusahaan agar terwujud organisasi bisnis yang efektif dimana organisasi bisnis tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan kadangkala dibentuk oleh model *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* karyawan di perusahaan tersebut.

Locus of control memegang peranan penting dalam kinerja karyawan, karena *locus of control* merupakan persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang didalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan kerja, serta dihubungkan dengan faktor internal individu yang didalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan.

Orientasi pembelajaran pada karyawan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada pendapat bahwa karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mendapat pengakuan dari orang lain dan akan mendorong karyawan untuk mengeluarkan upaya lebih besar yang kemudian membawa efek pada peningkatan produktivitas yang lebih tinggi. Slater and Narver dalam Ansori (2010:101) mengemukakan bahwa “perusahaan yang berorientasi pada pembelajaran akan selalu mengembangkan pengetahuan baru serta memberikan pemahaman baru kepada karyawan tentang pentingnya pembelajaran baik bagi perusahaan maupun bagi mereka sendiri”. Oleh karena itu orientasi pembelajaran penting untuk mencapai sasaran dan perbaikan kerja.

Kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Factor lingkungan kerja sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nitisemito (2012: 110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Self efficacy mampu mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan Berdasarkan penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah (2006), *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri. Rimper dan Lotje (2014) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu. *Self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya.

PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak dalam bidang kebandarudaraan di Indonesia yang dalam manajemen perusahaannya selalu berorientasi pada kinerja karyawan. Dalam melakukan pengembangannya perusahaan ini mempunyai beberapa permasalahan terkait factor yang berkaitan dengan kinerja seperti *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy*.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil tema tentang **Analisis Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Pembelajaran, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
3. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusunnya. Menurut Mangkunegara (2014:67) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Locus of Control

Menurut Robbins (2007:102) *Locus of control* dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. *Locus of control* pada hakekatnya dapat mempengaruhi individu dalam mengamati dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Orientasi Pembelajaran

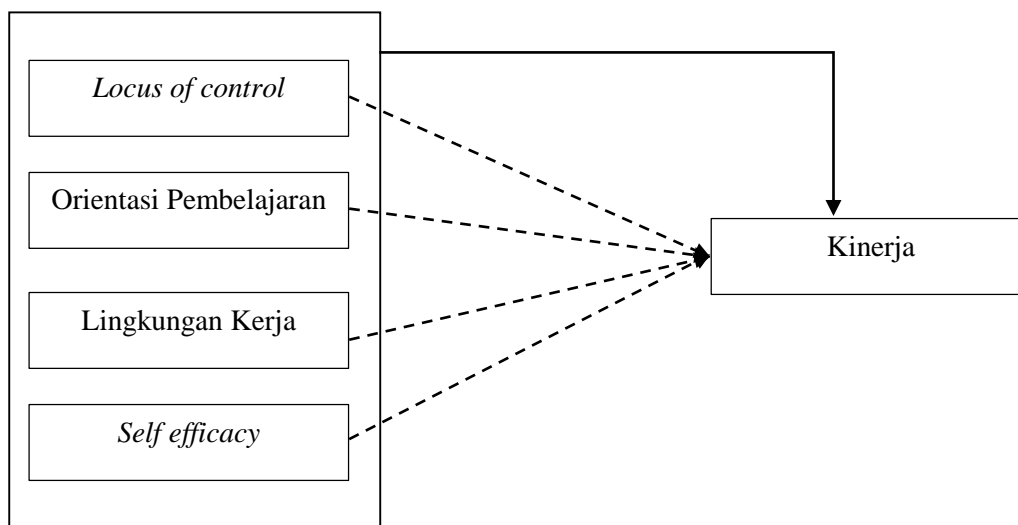
Orientasi pembelajaran merupakan filosofi yang dianut oleh perusahaan yang menekankan pembelajaran dalam organisasi. Orientasi pembelajaran akan berkembang baik di dalam suatu organisasi yang melakukan pembelajaran. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran akan terjadi proses pengembangan kemampuan yang dilakukan secara terus-menerus guna menciptakan masa depan yang lebih baik. Orientasi pembelajaran menurut Gregory (2004) dalam Ansori (2010:102-103), "*learning orientation is a culture domain where employees agree on the basic value of the importance of learning*".

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja tersebut harus sedemikian rupa diciptakan oleh perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Self Efficacy

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dikenal dengan *Social Learning Theory*). Keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengontrol fungsi diri dan lingkungannya dinamakan *self efficacy*. Selain itu juga, *self efficacy* merupakan faktor dari perubahan kognitif pada remaja, kemampuan seseorang untuk menampilkan tindakan-tindakan dari level yang ditunjukkan. *Self efficacy* akan menentukan bagaimana orang-orang merasakan, berpikir, memotivasi dirinya dan berperilaku. Seorang remaja dalam memecahkan masalah, maupun dalam proses penyesuaian diri ketika dalam posisi stress, memerlukan suatu keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri karena hal tersebut akan menentukan tindakan yang dilakukan dan hasil yang ditunjukkan Feist & Feist (2009 dalam Artha & Supriadi, 2013).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

1. *Locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
2. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
3. Orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis, data yang terukur dan menghasilkan bukti kebenaran hipotesis, hal ini diharapkan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual komparatif, yaitu rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2016:27).

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan obyek peneliti (Arikunto, 2013:109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya yang berjumlah 169 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada level staf dengan status sebagai karyawan tetap di PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya yang berjumlah 80 orang.

HASIL

Demografi Responden

Tabel 1. Demografi responden

Demografi	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	65,00
	Perempuan	28	35,00
Usia	< 30 tahun	10	12,50
	30 – 45 tahun	47	58,75
	> 45 tahun	23	28,75
Pendidikan	SMA	3	3,75
	Diploma	24	30,00
	Sarjana	43	53,75
	Pascasarjana	10	12,50
Masa Kerja	< 10 tahun	18	22,50
	10 – 20 tahun	42	52,50
	> 20 tahun	20	25,00

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Surabaya mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (65%), berusia 30-45 tahun sebanyak 47 orang (58,75%), berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 43 orang (57,75%), dan mempunyai masa kerja 10-20 tahun sebanyak 42 orang (52,50%).

Tanggapan Responden Pada Tiap Variabel

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Pada Tiap Variabel

Variabel	STS	TS	N	S	SS
X1.1	-	-	27	44	9
X1.2	-	-	8	56	16
X1.3	-	-	10	44	26
X2.1	-	-	20	41	19
X2.2	-	-	7	39	34
X2.3	-	-	18	34	28
X2.4	-	-	11	40	29
X3.1	-	1	6	40	33
X3.2	-	-	20	33	27
X3.3	-	1	15	41	23
X3.4	-	1	26	28	25
X3.5	-	4	30	38	8
X3.6	-	-	21	41	18
X4.1	-	-	4	40	36
X4.2	-	-	19	37	24
X4.3	-	-	13	40	27
Y1	-	18	35	23	4
Y2	-	-	21	51	8
Y3	-	-	42	30	8
Y4	-	-	14	62	4
Y5	-	5	23	43	9
Y6	-	-	12	60	8
Y7	-	9	29	37	

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari 80 responden, sebagian besar menyatakan setuju pada indikator *locus of control* yang meliputi: faktor internal sebesar 55%, faktor *powerful others* sebesar 70%, dan faktor *chance* sebesar 55%. Pada indikator orientasi pembelajaran, dari 80 responden sebagian besar menyatakan setuju, yang meliputi: belajar metode kerja baru sebesar 51,25%, meningkatkan kompetensi sebesar 48,75%, responsif terhadap perubahan sebesar 42,50, dan belajar pengalaman sebesar 50%. Pada indikator lingkungan kerja, dari 80 responden sebagian besar menyatakan setuju, yang meliputi: pewarnaan sebesar 50%, kebersihan sebesar 41,25%, pertukaran udara sebesar 51,25, penerangan sebesar 35%, keamanan sebesar 47,50%, dan kebisingan sebesar 51,25%.

Pada indikator lingkungan kerja, dari 80 responden sebagian besar menyatakan setuju, yang meliputi: *level magnitude* sebesar 50%, *strength* sebesar 46,25%, dan *generality* sebesar 50%. Pada indikator kinerja, dari 80 responden sebagian besar menyatakan setuju, yang meliputi: kualitas kerja sebesar 28,75%, kuantitas kerja sebesar 63,75%, pengetahuan sebesar

37,50%, penyesuaian pekerjaan sebesar 77,50%, keandalan sebesar 53,75%, hubungan kerja sebesar 75%, dan keselamatan kerja sebesar 46,25%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Alpha Cronbach
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	0,486	0,656
	Kuantitas kerja	0,426	
	Pengetahuan	0,392	
	Penyesuaian pekerjaan	0,656	
	Keandalan	0,811	
	Hubungan kerja	0,694	
	Keselamatan kerja	0,634	
<i>Locus of control</i> (X1)	Faktor internal	0,736	0,791
	Faktor <i>powerful others</i>	0,670	
	Faktor <i>Chance</i>	0,570	
Orientasi pembelajaran (X2)	Belajar metode kerja baru	0,784	0,689
	Meningkatkan kompetensi	0,598	
	Responsif terhadap perubahan	0,753	
	Belajar pengalaman	0,733	
Lingkungan kerja (X3)	Pewarnaan	0,702	0,805
	Kebersihan	0,741	
	Pertukaran udara	0,728	
	Penerangan	0,825	
	Keamanan	0,411	
	Kebisingan	0,810	
<i>Self efficacy</i> (X4)	<i>level magnitude</i>	0,636	0,769
	<i>strength</i>	0,876	
	<i>generality</i>	0,857	

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat seluruh indikator mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,220, artinya data pada seluruh indikator dari variabel kinerja, *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* adalah valid. Selanjutnya terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai cronbach α lebih besar dari α kritis yaitu 0,6, artinya data seluruh instrumen yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		T	Sign. T
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
Constant	63,197	1,121		56,376
<i>Locus of control</i> (X1)	1,089	0,538	0,381	2,024
Orientasi pembelajaran (X2)	1,589	0,710	0,556	2,238

Lingkungan kerja (X3)	2,111	0,621	0,732	3,399
<i>Self efficacy</i>	0,912	0,417	0,483	2,187
Dependen Variabel	Kinerja			
F hitung	15,617			
Sign. F	0,000			
R	0,825			
<i>Adjusted R²</i>	0,668			

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 63,197 + 1,089 X_1 + 1,589 X_2 + 2,111 X_3 + 0,912 X_4$$

Persamaan regresi linier di atas menghasilkan nilai konstanta a sebesar 63,197, ini berarti apabila variabel *locus of control* (X1), orientasi pembelajaran (X2), lingkungan kerja (X3), dan *self efficacy* (X4) konstan, maka kinerja (Y) akan naik sebesar bernilai 63,197 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_1 = 1,089$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel *locus of control* (X1) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 1,089 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_2 = 1,589$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel orientasi pembelajaran (X2) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 1,589 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_3 = 2,111$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja (X3) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 2,111 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_4 = 0,912$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel *self efficacy* (X4) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,912 satuan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan ditunjukkan pada tabel 5. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,825. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel *locus of control* (X1), orientasi pembelajaran (X2), lingkungan kerja (X3), dan *self efficacy* (X4) dengan variabel kinerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 82,5%. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel kinerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *adjusted R² = 0,668* yang berarti bahwa sebesar 66,8% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control* (X1), orientasi pembelajaran (X2), lingkungan kerja (X3), *self efficacy* (X4). Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi
	Parsial	Parsial
<i>Locus of control</i> (X1)	0,326	0,196

Orientasi pembelajaran (X2)	0,475	0,285
Lingkungan kerja (X3)	0,626	0,376
<i>Self efficacy</i>	0,413	0,248

Sumber: Data diolah (2019)

Secara parsial didapatkan nilai $r_1 = 0,326$, $r_2 = 0,475$, $r_3 = 0,626$, dan $r_4 = 0,413$ (lebih dari 0,240) yang berarti nilai korelasi keempat variabel bebas *locus of control* (X1), orientasi pembelajaran (X2), lingkungan kerja (X3), *self efficacy* (X4) berkorelasi signifikan dengan kinerja. Selanjutnya variabel *locus of control* (X1) memberikan kontribusi kepada kinerja sebesar 0,196 atau 19,6% dan sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kontribusi orientasi pembelajaran (X2) terhadap kinerja sebesar 0,285 atau 28,5% dan 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya kontribusi lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja sebesar 0,376 atau 37,6% dan 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya kontribusi *self efficacy* (X4) terhadap kinerja sebesar 0,248 atau 24,8% dan 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial terlihat bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 15,617 dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi "*locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Selanjutnya dapat dilihat nilai t hitung variabel *locus of control* (X1) sebesar 2,024 dengan nilai $P = 0,047 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi "*locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ary dan Sriati (2019) yang menyatakan *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Pada variabel orientasi pembelajaran (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,238 dengan nilai $P = 0,028 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 yang berbunyi "orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Junusi (2012) yang menyatakan orientasi pembelajaran, motivasi kerja dan komitmen berpengaruh pada kinerja madrasah swasta di kota Semarang.

Pada variabel lingkungan kerja (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar 3,399 dengan nilai $P = 0,001 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 4 yang berbunyi "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Katini (2015) yang menyatakan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat

memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

Pada variabel *self efficacy* (X4) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,187 dengan nilai $P = 0,032 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 5 yang berbunyi "self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian oleh Ary dan Sriati (2019) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Mal Bali.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial terlihat bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya dengan kontribusi sebesar 0,376 atau 37,6% (tabel 5).

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
2. Hasil uji parsial Menunjukkan Bahwa:
 - a. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
 - b. Orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
 - d. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
3. Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya dengan kontribusi parsial sebesar 37,6%.

Saran

1. Penilaian kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura 1 Surabaya oleh perusahaan agar memprioritaskan pada hubungan kerja dengan lebih sering melakukan koordinasi dengan karyawan bagian lain yang berkaitan sehingga timbul sinergitas antar divisi di perusahaan ini.
2. Dalam meningkatkan kondusifitas lingkungan kerja, pimpinan perusahaan lebih menekankan pada aspek kebersihan, karena lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi prestasi dan kegairahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anshori, Mohammad Yusak. 2010. *Pengaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, dan Orientasi Pembelajaran Terhadap inovasi Studi Kasus Pada Industri Hotel di Jawa Timur. International Research Journal of Business Studies. Vo.3, Nomor 3, hal: 317-*

- Arshanti, Tutuk Ari. 2009. *Hubungan Antara Penerapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja*. Jurnal Bisnis dan ekonomi. Vol.16, Nomor 2, Hal: 97-110.
- Artha, W. I. dan Supriyadi 2013. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy Dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal*. Psikologi Undayana. Vol.1 Nomor 1, Hal: 190-202.
- Ary, Irwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. E Jurnal Manajemen. Vol.8, Nomor 1, Hal: 6990-7013.
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pmulang. Vol.3, Nomor 1, Hal: 100-124.
- El-Junusi, Rahman. 2012. *Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta di Kota Semarang*. Jurnal Ekonomi Islam. Vol.2, Nomor 2, Hal: 71-88.
- Fadzilah, Ari. 2006. *Analaisis Pengaru Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen Organisasi. Vol.3, Nomor 1, Hal: 12-27.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Suatu Ilmu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu
- Rimper, Rinna Ribka dan Kawet Lotje. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area (Manado)*. Manado.
- Robbins, Stephen P. 2013. *"Perilaku Organisasi"*. (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 12th edition*) Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center of Academic Publishing Service.