

**PENGARUH SELF EFFICACY, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN INDONESIA POWER UNIT BISNIS
PEMBANGKITAN PANGKALAN SUSU**

Mitha Anzani¹, Sinto², Windy Aginta³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al- Azhar Medan, Jl. Pintu Air IV
No, 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara

Email : mithaanzani03@gmail.com

Abstract

This study was conducted with the aim of examining the relationship between self-efficacy, physical work environment, and locus of control with employee performance at PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu. The method in this study is based on a quantitative approach combined with a descriptive design, utilizing both primary and secondary data. Primary data sources come from observations, interviews, and questionnaire distribution, while secondary data are sourced from company archives and relevant previous research results. The investigation focused on 118 employees, using a sample consisting of 60 participants determined by employing an equal probability selection approach. The data analysis process includes descriptive statistics, classical assumption testing, and multiple linear regression. The findings of this study show that the variables Self-Efficacy and Physical Work Environment contribute positively and significantly to Employee Performance, while the variable Locus of Control although having a positive effect but does not show significance on Employee Performance. Together, the three independent variables are proven to have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : Self-Efficacy, Physical Work Environment, Locus of Control, Employee Performance

Abstrak

Studi ini dilaksanakan dengan tujuan mengkaji keterkaitan antara *self-efficacy*, lingkungan kerja fisik, serta *locus of control* dengan kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu. Metode dalam studi ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif yang dikombinasikan dengan rancangan deskriptif, memanfaatkan data yg digunakan, mencakup baik data primer maupun data sekunder. Adapun data primer diperoleh melalui kegiatan observasi, wawancara, serta distribusi kuesioner, sementara data sekunder bersumber dari arsip perusahaan serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Populasi penelitian terdiri atas 118 pegawai, dengan sampel 60 responden yang dipilih dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*). Proses analisis data mencakup statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Studi ini menemukan serta memperlihatkan variabel *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Fisik berkontribusi memberikan dampak yang baik, serta secara nyata memengaruhi Kinerja Pegawai, sementara itu variabel *Locus of Control* walaupun menunjukkan arah pengaruh yang menguntungkan namun tidak menunjukkan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai. Secara bersama-sama, ketiga variabel independen terbukti memberikan dampak yang menguntungkan dan teruji secara statistik terhadap hasil kerja pegawai.

Kata Kunci : Self-Efficacy, Lingkungan Kerja Fisik, Locus of Control, Kinerja Pegawai

Diterima : 7 Februari 2026

Direvisi : 15 Februari 2026

Disetujui : 25 Februari 2026

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai proses berkesinambungan yang berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan, dengan menuntut adanya keseimbangan antara pencapaian sasaran organisasi dan perhatian terhadap etika, kesehatan, serta keselamatan pegawai. Tingkat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh mutu kinerja pegawai, yang tidak hanya dinilai dari pencapaian tugas, tetapi juga dari kemampuan berkomunikasi, berinisiatif, dan berkontribusi dalam aktivitas kerja. Kinerja tersebut menjadi acuan utama dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, maupun program pelatihan, sehingga perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan. Upaya peningkatan kinerja dapat diwujudkan melalui penguatan keyakinan diri (*self-efficacy*), penciptaan lingkungan kerja fisik yang kondusif, serta pembentukan *locus of control* yang positif.

Dalam konteks BUMN sektor kelistrikan yang memiliki risiko operasional tinggi, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya. PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu tidak hanya berkewajiban menjaga keandalan pasokan listrik, tetapi juga harus memenuhi indikator kinerja utama yang digunakan sebagai standar evaluasi terhadap capaian kinerja. Untuk menunjang hal tersebut, perusahaan menerapkan Tata Nilai Manajemen Terintegrasi dengan menekankan internalisasi nilai AKHLAK sebagai pedoman perilaku pegawai. Nilai ini diimplementasikan melalui 18 perilaku adaptif yang diarahkan pada penguatan aspek psikologis, seperti peningkatan *self-efficacy*, *locus of control*, serta penciptaan lingkungan kerja fisik yang kondusif.



Gambar 1.1 Tata Nilai Manajemen Terintegrasi (Sumber: PLN Indonesia Power)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 8 Januari 2025 dengan salah satu pegawai, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi *self-efficacy* di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu. Pegawai tersebut memperlihatkan kemampuan dalam menetapkan prioritas pada pekerjaan yang bersifat mendesak, bersikap aktif dalam mencari alternatif penyelesaian, serta memanfaatkan pengalaman pribadi maupun rekan kerja sebagai sarana pembelajaran. Hal tersebut tercermin melalui keterampilan dalam menentukan tugas yang krusial, mengatur waktu secara tepat, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tingkat urgensi. Selain itu, kesadaran akan keterbatasan diri mendorong pegawai untuk senantiasa meningkatkan kompetensi melalui proses belajar berkesinambungan.

Selaras dengan penerapan nilai AKHLAK di lingkungan perusahaan. Perusahaan menginternalisasikan nilai AKHLAK, terutama Amanah yang menekankan kepercayaan serta Harmonis yang berorientasi pada kepedulian dan penghargaan terhadap perbedaan, sebagai bagian dari komitmen dalam pengembangan sumber daya manusia. Kedua nilai ini mendorong peningkatan *self-efficacy* melalui pemberian kepercayaan, interaksi positif, dan terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif. Bentuk nyata komitmen tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan program Karya Inovasi serta berbagai pelatihan yang relevan, yang disambut positif oleh pegawai dengan munculnya motivasi untuk meningkatkan kompetensi, termasuk dorongan untuk meningkatkan kualifikasi melalui pendidikan lanjutan.

Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) pegawai dalam menjalankan tugas maupun berinteraksi secara profesional belum sepenuhnya terukur secara kuantitatif, padahal aspek ini memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) pada BUMN. Perusahaan juga mengharapkan setiap pegawai yang telah diangkat mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan atasan. Dengan demikian, pengembangan kemampuan komunikasi dipandang sebagai unsur penting dalam mendukung kinerja optimal sekaligus memperkuat pencapaian KPI, khususnya pada dimensi kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan salah satu pegawai memberikan gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja fisik di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu. Perusahaan mendukung kinerja pegawai melalui pemantauan rutin pencahayaan ruang kerja oleh tim medis dan K3, disertai evaluasi serta penyesuaian bila diperlukan. Suhu dan kelembapan di area PLTU terjaga dengan baik, tercermin dari minimnya keluhan yang memengaruhi kinerja. Sistem pelaporan dan penanganan gangguan fasilitas, seperti pendingin ruangan, berjalan responsif. Dari sisi estetika, dekorasi dan warna ruang kerja dinilai memadai, meskipun belum sepenuhnya sesuai preferensi generasi muda yang menginginkan suasana lebih atraktif dan modern. Tata ruang kantor disusun menyesuaikan jenis pekerjaan, dengan area administrasi dan yang membutuhkan konsentrasi terpisah dari kebisingan operasional. Secara umum, ruang kerja berbentuk area terbuka dengan fasilitas individual, sedangkan ruang pribadi hanya tersedia untuk pegawai pada level penyelia ke atas.

PT PLN Indonesia Power UBP juga menginternalisasikan nilai Kompeten dan Kolaboratif sebagai bagian dari budaya AKHLAK. Nilai Kompeten menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan profesionalisme, sedangkan

nilai Kolaboratif berfokus pada kerja sama sinergis dalam mencapai tujuan organisasi. Keduanya berkaitan erat dengan lingkungan kerja fisik, di mana fasilitas yang memadai mendukung pengembangan kompetensi, sementara tata ruang yang kondusif memperkuat kolaborasi tim. Implementasi kedua nilai tersebut selaras dengan pencapaian KPI BUMN, khususnya dalam aspek pengembangan SDM, inovasi, dan peningkatan produktivitas.

Situasi di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu memperlihatkan adanya tantangan mengenai lingkungan kerja fisik yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Kebijakan penggunaan ruang kerja bersama menimbulkan keterbatasan terkait fokus dan privasi individu, sehingga dapat berdampak pada efektivitas kerja. Lingkungan kerja fisik berperan sebagai faktor eksternal yang berinteraksi dengan aspek psikologis, termasuk *self-efficacy* dan *locus of control*. Oleh karena itu, diperlukan penataan ruang yang mampu menyeimbangkan efisiensi penggunaan fasilitas dengan kebutuhan suasana kerja yang kondusif, guna mendorong pencapaian kinerja optimal sekaligus mendukung *Key Performance Indicator* (KPI) BUMN dalam aspek produktivitas dan kinerja tim.

Self-efficacy dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap pembentukan *locus of control* yang mencerminkan keyakinan pegawai dalam mengendalikan situasi kerja. Nilai AKHLAK Loyal dan Adaptif memperkuat tanggung jawab personal, semangat inovasi, serta kemampuan memanfaatkan dukungan eksternal sehingga pegawai lebih fleksibel menghadapi perubahan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa *locus of control* pegawai cenderung bersifat situasional, di mana keberhasilan kerja dipandang sebagai hasil keseimbangan antara usaha individu dan dukungan lingkungan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) BUMN secara berkelanjutan.

Aspek tersebut menarik untuk dianalisis karena mencerminkan persepsi kerja yang positif di kalangan pegawai. Keseimbangan orientasi *locus of control* antara faktor internal dan eksternal

menunjukkan pola pikir yang konstruktif, yang berpotensi meningkatkan kemampuan adaptasi, efektivitas kerja sama tim, serta komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Pemahaman lebih mendalam mengenai hal ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan program peningkatan kapasitas SDM yang lebih sesuai dengan tujuan perusahaan, sekaligus mendukung pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) BUMN, terutama pada aspek produktivitas, inovasi, dan efisiensi operasional.

Merujuk pada uraian sebelumnya, peneliti terdorong untuk mengangkat topik kajian yang berfokus pada: **“Pengaruh *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja Fisik, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu”**.

Hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah penelitian yang dirumuskan sebagai pertanyaan, berlandaskan teori yang relevan, dan belum dibuktikan melalui data empiris (Sugiyono, 2022:64).

Dugaan sementara yang menjadi fokus studi ini adalah: H1: *Self-efficacy* memberikan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	
1	Constant	2.249	3.277		
	X1	0.336	0.122		0.366
	X2	0.210	0.068		0.382
	X3	0.052	0.106		0.076

Sumber: Output olahan data IBM SPSS V 25

Pangkalan Susu berdasarkan hasil analisis parsial.

H2 : Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu berdasarkan hasil analisis parsial.

H3 : *Locus of control* memberikan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu berdasarkan hasil analisis parsial.

H4 : *Self-efficacy*, lingkungan kerja fisik, dan *locus of control* secara kolektif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.

Metode Penelitian.

Studi ini menerapkan analisis statistik untuk mendeskripsikan dengan data yang dihimpun berupa angket, wawancara, dan pengamatan langsung, disertai dengan penggunaan dokumen dan jurnal sebagai sumber data sekunder yang relevan. Penentuan sampel dalam studi ini berjumlah 60 responden. Awalnya, perhitungan yang mengacu pada rumus Slovin menunjukkan kebutuhan sebanyak 54 responden, namun jumlah tersebut ditingkatkan menjadi 60 agar data yang diperoleh lebih representatif dan untuk mengantisipasi potensi ketidaklengkapan, merujuk pada pedoman Akmalia (2020).

Hasil Penelitian.

Analisis regresi linier berganda diterapkan guna mengkaji pengaruh yang diberikan oleh sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini dapat mengidentifikasi tingkat kontribusi dari *self-efficacy*, lingkungan kerja fisik, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai, baik melalui simultan maupun terpisah.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Mengacu pada luaran yang tercantum pada tabel, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dalam studi ini dapat dituliskan: $Y = 2,249 + 0,336(X1) + 0,210(X2) + 0,052(X3) + e$.

1. Konstanta (a) sebesar 2,249 mengindikasikan bahwa apabila ketiga variabel yaitu *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja Fisik, dan *Locus of Control*, diasumsikan tidak memiliki nilai, kinerja pegawai akan berada pada tingkat dasar sebesar 224,9%.
2. Koefisien *Self-Efficacy* (X1) sebesar 0,336 berarti setiap peningkatan satu satuan pada *self-efficacy* berpotensi meningkatkan

kinerja pegawai sebesar 33,6%, dengan asumsi variabel lain tetap stabil. Hal ini menandakan adanya pengaruh positif antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang bernilai 0,210 menunjukkan jika setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi terhadap lingkungan kerja fisik akan berimplikasi meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai 21,0%, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik juga berimplikasi positif terhadap kinerja.
4. Koefisien *Locus of Control* (X3) yang bernilai 0,052 menunjukkan jika setiap peningkatan satu satuan dalam *locus of control* maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 5,2%. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel lain, pengaruhnya tetap bersifat positif terhadap kinerja.

Tabel 2. Hasil Pengujian Variabel Independent (t)

Pengujian menggunakan teknik t-test dilakukan guna menganalisis sejauh mana setiap variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan merujuk pada kriteria pengambilan keputusan hipotesis. Nilai ttabel diperoleh melalui perhitungan: $DF = \alpha/2; n - k$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error the Estimate
1	0.671 ^a	0.451	0.421	2.137

Sumber: Output olahan data IBM SPSS V 25

= $0,05/2; 60 - 4 = 0,025; 56$, sehingga ttabel sebesar 2,00324. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* memberikan pengaruh positif (thitung 2,754 > ttabel 2,003) serta signifikan (0,008 < 0,05) terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh positif (thitung 3,110 > ttabel 2,003) dan signifikan (0,003 < 0,05) terhadap kinerja pegawai, sehingga H0 tidak dapat diterima dan

ANOVA*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	209.846	3	69.949	15.316	.000 ^b
Residual	255.754	56	4.567		
Total	465.600	59			

Sumber: Output olahan data IBM SPSS V 25

H2 terbukti benar.

3. *Locus of Control* juga berpengaruh positif (0,493 < 2,003) namun tidak signifikan (0,624 > 0,05) terhadap kinerja pegawai, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Secara simultan, pengujian F diterapkan guna menganalisis pengaruh gabungan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen Nilai Ftabel dihitung dengan $f(k, n - k) = f(3, 60 - 4) = f(3, 56)$, sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2,77. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa secara

bersama, *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja

Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	2.249	3.277		0.686	0.495
	X1	0.336	0.122	0.366	2.754	0.008
	X2	0.210	0.068	0.382	3.110	0.003
	X3	0.052	0.106	0.076	0.493	0.624

Sumber: Output olahan data IBM SPSS V 25

Fisik, dan *Locus of Control* memberikan pengaruh yang bermanfaat dan adanya dampak yang kuat pada hasil kerja di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu, dengan Fhitung sebesar 15,316 yang melebihi Ftabel 2,77.

Tabel 4. Hasil Penjelasan Model Terhadap Data

Pengujian kemampuan model menjelaskan data diterapkan guna menilai seberapa besar nilai *Adjusted R Square* yang tercantum dalam *Model Summary*. Nilai ini dianggap memadai apabila berada di atas 0,05, karena berada dalam rentang 0 hingga 1. Berdasarkan tabel 4. Nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,421 mengindikasikan bahwa 42,1% variasi kinerja pegawai dapat diterangkan oleh ketiga variabel independen, sedangkan

sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

Pembahasan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,754 lebih tinggi dibandingkan ttabel 2,003, dengan tingkat signifikansi 0,008 yang tidak melebihi nilai 0,05. Hasil tersebut menegaskan bahwa *self-efficacy* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan *self-efficacy* akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Dalam buku Laily dan Wahyuni (2018), Alwisol (2021), serta Jaenudin (2015), *self-efficacy* merujuk pada persepsi individu mengenai kompetensi pribadinya dalam melaksanakan suatu aktivitas guna memperoleh hasil yang diinginkan. Keyakinan ini berfungsi sebagai pengatur motivasi, pendorong ketekunan, dan sumber ketahanan dalam menghadapi tantangan kerja, yang terbentuk melalui interaksi antara aspek kognitif dan lingkungan.

Pemahaman ini diperkuat oleh hasil penelitian empiris Akmalia (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *self-efficacy* dengan kinerja. Pegawai dengan efikasi diri tinggi lebih mampu menghadapi tuntutan

pekerjaan, menjaga konsistensi, dan mencapai hasil optimal. Dengan demikian, keyakinan terhadap kemampuan diri berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri, ketekunan, dan kesadaran akan tanggung jawab yang menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.

Data menghasilkan besaran statistik t mencapai 3,110 lebih tinggi daripada ttabel 2,003, dengan tingkat signifikansi senilai 0,003 yang lebih rendah dari 0,05. Merujuk pada output, lingkungan kerja fisik terbukti

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin kondusif kondisi fisik lingkungan kerja, maka semakin optimal kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan buku Afandi (2025), Enny (2019), serta Silaen dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi berbagai kondisi material di sekitar pegawai, mulai dari peralatan kerja hingga faktor umum seperti pencahayaan, suhu, warna ruangan, tingkat kebisingan, dan aspek keamanan. Keseluruhan elemen tersebut berfungsi menciptakan kenyamanan, menjaga kesehatan, serta meningkatkan fokus pegawai dalam bekerja, sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

Hal ini turut diperkuat oleh studi empiris Juliantari dkk. (2024), membuktikan bahwa penataan ruang, pencahayaan memadai, serta kondisi suasana kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, optimalisasi lingkungan kerja fisik menjadi faktor utama dalam meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,493 masih lebih kecil dari ttabel 2,003 dengan nilai signifikansi 0,624 dengan nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* memengaruhi namun tidak kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun pegawai memiliki kemampuan dalam mengendalikan dirinya, faktor ini belum memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja secara langsung.

Menurut Rachman (2022), Safrizal (2022), serta Suprpto dan Yuliati (2023), *locus of*

control merupakan persepsi individu

mengenai kemampuan dirinya dalam mempengaruhi atau mengendalikan peristiwa, yang terbagi menjadi dimensi dalam diri dan luar diri. Individu dengan keyakinan bahwa kendali berada di dalam diri sendiri biasanya bersikap aktif, menunjukkan rasa tanggung jawab, serta berinisiatif, sedangkan mereka yang eksternal lebih pasif dan bergantung pada faktor luar.

Hasil penelitian ini selaras dengan studi empiris Nazura (2020) yang juga menemukan *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN. Namun, temuan berbeda diperoleh dalam penelitian Jumiati dan Kartiko (2022) pada profesi guru, di mana *locus of control* terbukti menghadirkan kontribusi positif serta signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menegaskan bahwa pengaruh *locus of control* bersifat kontekstual. Pada pekerjaan yang terstruktur dan berbasis prosedur seperti di PLN, *locus of control* cenderung tidak dominan, sedangkan pada profesi yang menuntut kreativitas, tanggung jawab, dan kemandirian tinggi, *locus of control* menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja.

Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja Fisik, dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Fhitung sebesar 15,316 lebih tinggi dibandingkan Ftabel 2,77. Artinya, *self-efficacy*, lingkungan kerja fisik, dan *locus of control* secara bersamaan dampaknya terbukti kuat serta menguntungkan pada capaian kerja PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel secara bersama memiliki peran krusial guna mendukung hasil kerja pegawai pada lingkungan kerja yang teknis dan berisiko tinggi. Menurut Khaeruman (2021) serta Budiyanto dan Mochklas (2020), kinerja diartikan sebagai capaian output individu selama periode tertentu yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan peran dalam

organisasi. Kinerja tidak semata-mata bergantung pada hasil akhir, melainkan juga dipengaruhi oleh usaha, kompetensi, serta cara individu memandang tugasnya. Dalam kerangka studi ini, faktor internal berupa *self-efficacy* juga *locus of control* serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja fisik saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil studi empiris Nazura (2020) membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* berkontribusi secara konstruktif dan terukur pada hasil kerja. Hal serupa ditunjukkan oleh Gandung dkk. (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan sesuai standar mampu memacu motivasi serta produktivitas pegawai. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil integratif dari kombinasi faktor internal dan eksternal secara terpadu mendorong tercapainya kinerja optimal.

Kesimpulan

Mengacu pada temuan penelitian dan hasil pengolahan data, dengan demikian ringkasan utamanya adalah :

1. Tingkat *self-efficacy* terbukti memberikan efek nyata yang positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.
2. Kondisi lingkungan kerja fisik menyebabkan efek nyata yang positif serta signifikan terhadap capaian hasil kerja PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.
3. Tingkat *locus of control* memberikan pengaruh yang positif, namun tidak signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu.
4. Secara bersama-sama, *self-efficacy*, lingkungan kerja fisik, dan *locus of control* memberikan kontribusi nyata yang positif serta signifikan dalam mendukung kinerja pegawai PT PLN

Indonesia Power UBP Pangkalan
Susu.

Daftar Pustaka

Journal Article

Akmalia, N. A. (2020). Pengaruh *Locus Of Control* (Locus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.

Gandung, M., dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 879-894.

Juliantari, N. P. A., dkk. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. *Jurnal VALUES*, 5(1), 2721-6810.

Jumiati, & Kartiko, A. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMK Negeri 1 Dlanggu, Mojokerto). *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32-44.

Nazura. 2020. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau. *Skripsi, Universitas Islam Riau*.

Book

Afandi, P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: ZANAFAPUBLISHING.

Alwisol. (2021). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banten: CV. AA. RIZKY.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA

Manajemen Press.

Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY.

Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Rachman, M. M. (2022). *Locus of Control Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.