

## **Exploring The Role Of Self-Efficacy And Locus Of Control In Driving Learning Agility And Employee Performance**

### **Menggali Peran Efikasi Diri Dan Locus Kendali Dalam Mendorong Learning Agility Dan Kinerja Karyawan**

**Dadang Heri Kusumah<sup>1\*</sup>, Karyono<sup>2</sup>, Ahmad Gunawan<sup>3</sup>**

Universitas Pelita Bangsa<sup>1,2,3</sup>

[dadangherikusumah@pelitabangsa.ac.id](mailto:dadangherikusumah@pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>, [karyono@pelitabangsa.ac.id](mailto:karyono@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

[ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*Employee performance is one of the important factors that determine the success of an organization. In the era of globalization that is full of changes and challenges, employees are required to have high learning ability (learning agility) in order to adapt and adapt to these changes. Self-efficacy and locus of control are two psychological factors that can affect employee performance. Self-efficacy is a person's belief that he is able to complete a task or achieve a certain goal. The locus of control is a person's beliefs about the source of control over events in his life. This study aims to examine the role of self-efficacy and locus of control in encouraging learning agility and employee performance. This study used quantitative methods using Partial Least Square (PLS) analysis techniques. The results showed that self-efficacy directly and through learning agility had a positive and significant effect on the performance of industrial employees. While learning agility has a positive and insignificant effect on employee performance. The locus of control variable directly and through learning agility has a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** Self-Efficacy, Locus Of Control, Learning Agility, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi yang penuh dengan perubahan dan tantangan, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan belajar yang tinggi (learning agility) agar dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Self-efficacy dan locus of control merupakan dua faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu. Locus of control adalah keyakinan seseorang tentang sumber kendali atas kejadian-kejadian dalam hidupnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran efikasi diri dan locus of control dalam mendorong ketangkasan belajar dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri secara langsung dan melalui kelincahan belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri. Sedangkan learning agility berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel locus of control secara langsung dan melalui learning agility berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Efikasi Diri, Locus Of Control, Kelincahan Belajar, Kinerja Karyawan

#### **1. Pendahuluan**

Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif, kemampuan karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat menjadi sangat penting (Wardhani dkk., 2022). Konsep "Learning Agility" atau ketangkasan belajar mencerminkan kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pengetahuan baru dalam berbagai situasi (De Meuse dkk., 2010; Selvia Wardhani dkk., 2022). Sementara itu, kinerja karyawan adalah indikator utama dari kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Muljani, 2002). Efikasi diri, yang merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mencapai

tujuan tertentu, dan lokus kendali, yang mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas kejadian dalam hidup mereka, mungkin memiliki peran penting dalam mendorong learning agility dan kinerja karyawan (Lestari dkk., 2020a, 2020b).

Efikasi Diri yaitu keyakinan individu tentang kemampuan mereka memiliki dampak signifikan pada motivasi dan, akhirnya, kinerja mereka (Khildani & Lestariningsih, 2021a, 2021b). Lokus Kendali menjelaskan bahwa individu dengan lokus kendali internal cenderung merasa memiliki kontrol atas nasib mereka sendiri, yang dapat memotivasi mereka untuk belajar dan meningkatkan kinerja. (Halizah dkk., 2023; Hamidi dkk., 2020)

Efikasi diri dan lokus kendali berkontribusi pada kemauan dan kemampuan karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja yang berubah. Keyakinan diri dan persepsi kontrol atas lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya dapat mendorong kinerja yang lebih baik (Amalia, 2020; Darmawan, 2022). Mengidentifikasi dan mengembangkan efikasi diri dan lokus kendali dalam karyawan merupakan strategi efektif untuk meningkatkan learning agility dan, akhirnya, kinerja karyawan dalam organisasi (Kartika & Sugiarto, 2014; Prayogi dkk., 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Kadek dkk., 2019). Dalam era globalisasi yang penuh dengan perubahan dan tantangan, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan belajar yang tinggi (learning agility) agar dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Learning agility merupakan kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman, menghadapi tantangan baru, dan beradaptasi dengan perubahan (De Meuse dkk., 2011; Vatsa & Bhatnagar, 2021).

Efikasi diri dan lokus kendali merupakan dua faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Lokus kendali merupakan keyakinan seseorang tentang sumber kontrol atas peristiwa dalam hidupnya (Afnan dkk., 2020; Tanjung dkk., 2020).

Efikasi diri yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mengambil tantangan dan risiko baru. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih berani mencoba hal-hal baru. Hal ini dapat meningkatkan learning agility karyawan (Mukti & Tentama, 2019).

Lokus kendali yang internal dapat mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tindakannya. Karyawan yang memiliki lokus kendali internal akan lebih termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri. Hal ini dapat meningkatkan learning agility karyawan (Nurmala & Sarirah, 2023).

Meskipun ada penelitian terdahulu mengenai efikasi diri, lokus kendali, dan kinerja karyawan, namun hubungan antara variabel-variabel ini dan learning agility mungkin belum cukup dijelajahi. Melalui penelitian ini, peneliti berharap untuk mengisi kekosongan pengetahuan ini dan memberikan wawasan baru tentang bagaimana efikasi diri dan lokus kendali dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan learning agility dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern.

## 2. Metode Penelitian

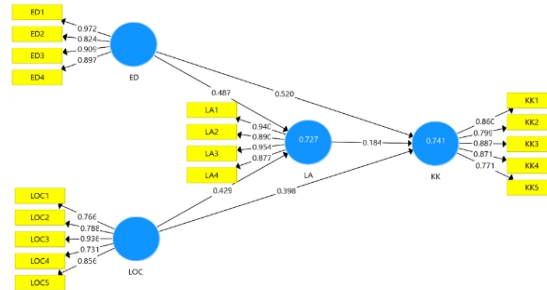
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif pada sebuah sampel atau populasi tertentu, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian ini adalah karyawan di perusahaan manufaktur di Indonesia. Sampel penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang dipilih secara acak.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner terdiri dari empat variabel, yaitu efikasi diri, lokus kendali, learning agility, dan kinerja karyawan.

Data penelitian dianalisis menggunakan program SmartPLS 3.0. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Analisis diagram jalur dilakukan sebelum melakukan analisis untuk memudahkan melihat hubungan antar variabel. Berikut diagram jalur pada penelitian ini yang menggunakan aplikasi SmartPLS 3,0:



**Gambar 1. Hasil Frame Work Diagram Jalur**

Berdasarkan gambar frame work diagram jalur dapat diketahui bahwa model persamaan sub struktural yang terbentuk dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Model Persamaan 1

$$LA = 0,487 ED + 0,429 LOC \quad (2)$$

Model Persamaan 2

$$KK = 0,520 ED + 0,398 LOC + 0,184 LA \quad (3)$$

Pada model persamaan 1 nilai koefisien jalur b1 sebagai penghubung variabel efikasi diri (ED) ke learning agility (LA) bernilai positif sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa apabila efikasi diri (ED) naik sebesar satu satuan maka learning agility (LA) akan meningkatkan sebesar 0,487 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau 0 (nol). Koefisien jalur b2 sebesar 0.429 dan bernilai positif, hal ini menandakan bahwa hubungan lokus kendali (LOC) searah dengan learning agility (LA). Apabila lokus kendali (LOC) naik sebesar satu satuan maka learning agility (LA) akan naik sebesar 0.429 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sedangkan pada model persamaan 2 nilai koefisien jalur b3 sebagai penghubung variabel efikasi diri (ED) dengan kinerja karyawan (KK) bernilai positif sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (KK) akan meningkat sebesar 0,520 apabila efikasi diri (ED) naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien jalur b4 bernilai positif sebesar 0,398, dapat disimpulkan bahwa lokus kendali (LOC) memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan (KK) dan kinerja karyawan (KK) akan turun sebesar 0,398 apabila lokus kendali (LOC) naik sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau 0 (nol). Nilai koefisien jalur b5 sebesar 0,184 dan positif atau searah. Apabila learning agility (LA) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (KK) akan naik sebesar 0,184 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bernilai konstan atau 0 (nol).

Uji outer model atau uji evaluasi model dilakukan dengan mengevaluasi terhadap nilai konsistensi internal (cronbach's alpha dan composite reliability), validitas konvergen (AVE), validitas diskriminan (cross loading dan akar AVE). Konsistensi internal merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas alat ukur dalam penelitian. Nilai konsistensi internal menurut Santosa (2018:82) reliabel jika  $\geq 0,7$  untuk instrument yang sudah teruji dan  $\geq 0,5$  untuk instrument baru yang belum diuji. Hasil pengujian konsistensi internal pada penelitian ini yang telah memenuhi standar yang telah ditentukan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Konsistensi Internal**

| <b>Variabel</b>       | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Composite Reliability</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,894                   | 0,922                        | Reliabel          |
| Learning Agility (LA) | 0,936                   | 0,954                        | Reliabel          |
| Efikasi Diri (ED)     | 0,923                   | 0,946                        | Reliabel          |
| Lokus kendali (LOC)   | 0,874                   | 0,910                        | Reliabel          |

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai cronbach's alpha dan composite reliability pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda.

Validitas konvergen yang memenuhi prasyarat menurut Hair (2017) dalam Santosa (83:2018) adalah nilai AVE 0,5 konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians berasal dari indikatornya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen**

| <b>Variabel</b>       | <b>AVE</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------|------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,922      | Valid             |
| Learning Agility (LA) | 0,954      | Valid             |
| Efikasi Diri (ED)     | 0,946      | Valid             |
| Lokus kendali (LOC)   | 0,910      | Valid             |

Nilai AVE pada semua variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan (KK), learning agility (LA), efikasi diri (ED) dan locus of control (LOC) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikatornya.

Validitas diskriminan merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian berbeda atau tidak menunjukkan korelasi yang tinggi antar variabel. Validitas diskriminan menurut Santosa (2018:83) diuji pada dua tingkat, yaitu tingkat indikator dan tingkat konstruk. Validitas diskriminan tingkat indikator disebut dengan cross loading, nilai outer loading dari indikator variabel itu sendiri harus lebih besar dari nilai outer loading indikator tersebut ke variabel lain dan nilai outer loading dari setiap variabel harus  $\geq 0,7$ . Validitas diskriminan tingkat konstruk menggunakan nilai akar AVE, nilai akar AVE dari variabel itu sendiri harus lebih besar dari nilai akar AVE variabel tersebut ke variabel lain.

**Tabel 3. Hasil Nilai Cross Loading**

| <b>Variabel</b>       |      | <b>KK</b> | <b>LA</b> | <b>ED</b> | <b>LOC</b> |
|-----------------------|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Kinerja Karyawan (KK) | KK1  | 0,860     | 0,676     | 0,788     | 0,704      |
|                       | KK2  | 0,799     | 0,561     | 0,551     | 0,571      |
|                       | KK3  | 0,887     | 0,770     | 0,815     | 0,702      |
|                       | KK4  | 0,871     | 0,596     | 0,635     | 0,712      |
|                       | KK5  | 0,771     | 0,643     | 0,557     | 0,551      |
| Learning Agility (LA) | LA1  | 0,679     | 0,940     | 0,759     | 0,680      |
|                       | LA2  | 0,804     | 0,890     | 0,795     | 0,804      |
|                       | LA3  | 0,709     | 0,954     | 0,661     | 0,718      |
|                       | LA4  | 0,643     | 0,877     | 0,706     | 0,658      |
| Efikasi Diri (ED)     | ED1  | 0,787     | 0,736     | 0,972     | 0,717      |
|                       | ED2  | 0,805     | 0,793     | 0,824     | 0,696      |
|                       | ED3  | 0,649     | 0,742     | 0,909     | 0,646      |
|                       | ED4  | 0,652     | 0,585     | 0,897     | 0,552      |
| Lokus kendali (LOC)   | LOC1 | 0,530     | 0,616     | 0,625     | 0,766      |
|                       | LOC2 | 0,672     | 0,505     | 0,738     | 0,788      |
|                       | LOC3 | 0,713     | 0,761     | 0,658     | 0,936      |
|                       | LOC4 | 0,521     | 0,660     | 0,379     | 0,731      |
|                       | LOC5 | 0,729     | 0,658     | 0,597     | 0,856      |

Nilai cross loading pada variabel dengan tiap indikatornya bernilai lebih dari 0,7 dan lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain. Variabel penelitian telah dapat memprediksi

indikator pada blok mereka sendiri, sehingga terdapat korelasi yang valid dari setiap variabel dengan indikatornya sendiri.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Akar AVE**

| Variabel              | KK    | LA    | ED    | LOC   |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,839 |       |       |       |
| Learning Agility (LA) | 0,779 | 0,916 |       |       |
| Efikasi Diri (ED)     | 0,811 | 0,801 | 0,902 |       |
| Lokus kendali (LOC)   | 0,779 | 0,786 | 0,732 | 0,819 |

Nilai akar AVE pada setiap variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi suatu variabel dengan variabel lainnya.

Uji inner model terdiri dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji signifikansi koefisien jalur dan. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai antara 0 sampai 1, nilai yang mendekati 1 menunjukkan semakin besar akurasi prediksinya (Santosa, 2018:94-95).

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

|    | <i>R Square</i> | Keterangan       |
|----|-----------------|------------------|
| KK | 0,741           | Signifikan       |
| LA | 0,727           | Tidak Signifikan |

Sedangkan Santosa (2018:93) mengatakan bahwa jika nilai p-value > 0,05 maka efikasi diri, lokus kendali, dan learning agility secara langsung atau tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur**

| Relasi        | <i>P Values</i> | Keterangan       |                         |
|---------------|-----------------|------------------|-------------------------|
| ED → KK       | 0,040           | Signifikan       | H <sub>1</sub> diterima |
| LOC → KK      | 0,113           | Tidak Signifikan | H <sub>2</sub> ditolak  |
| LA → KK       | 0,642           | Tidak Signifikan | H <sub>3</sub> ditolak  |
| ED → LA → KK  | 0,001           | Signifikan       | H <sub>4</sub> diterima |
| LOC → LA → KK | 0,675           | Tidak Signifikan | H <sub>5</sub> ditolak  |

Analisis data menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai efikasi diri pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila perusahaan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan efikasi diri karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat pula. Karyawan akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup. Menurut teori atribusi karyawan yang terkontrol secara internal yang dicerminkan dengan usahanya akan lebih puas dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2005: 342). Karyawan yang terkontrol secara internal menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Karyawan menganggap pekerjaan yang dijalannya saat ini dapat menjadikan mereka sukses dalam berkarir, sehingga tak jarang banyak karyawan yang semangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun pekerjaan tersebut belum pernah diketahui sebelumnya. Karyawan menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki efikasi diri, efikasi diri akan terbentuk ketika perusahaan memberikan dukungannya sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian lain diantaranya oleh Dewi dan Tenaya (2017), Mukrodi (2018), Zaki, et al (2019), Rofi (2019) yang secara konsisten menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan Hikmah (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lokus kendali ditemukan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Freitz Heider dalam teori atribusinya meyakini bahwa kekuatan internal dalam hal ini

kelelahan dan usaha, serta kekuatan eksternal yang berupa atribut lingkungan seperti aturan perusahaan, keberuntungan, dan kesulitan tugas secara bersama-sama menentukan perilaku karyawan (Luthans, 2005: 210).

Menggunakan lokus kendali, perilaku karyawan dapat dijelaskan menggunakan penilaian terhadap hasil kerja, faktor internal dan eksternal apa yang mempengaruhinya. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan berusaha menarik simpati atasan yang dirasa dapat memudahkan memberi penilaian bagus dalam pekerjaannya. Menarik simpati atasan ini dipertegas oleh teori halo efek, dengan menciptakan persepsi positif kepada atasan akan menimbulkan citra baik karyawan didepan atasan (Lunthans, 2006: 208).

Sehingga bagaimanapun pekerjaan yang dihasilkan tetap membuat atasan berfikir karyawan memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang bekerja berdasarkan faktor luar akan mudah cepat bosan dan sering kali tidak optimal dalam bekerja karena karyawan akan merasa cukup ketika telah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Bekerja pada sektor perbankan tidak asing dengan melakukan pekerjaan yang banyak sesuai target perusahaan dan monoton, sehingga mengakibatkan karyawan mudah merasa lelah karena secara psikologis melakukan kegiatan yang sama berulang-ulang akan mudah membuat merasa bosan dan tidak semangat dalam melakukan aktivitasnya yang akan berdampak pada penurunan kinerja.

Learning agility ditemukan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai learning agility pada diri seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Namun hasil pengolahan data yang dilakukan tidak bisa memastikan hubungan yang jelas antara learning agility terhadap kinerja karyawan. Learning agility merupakan kesediaan dan kemampuan seorang karyawan belajar dari pengalamannya kemudian hal tersebut diterapkan agar tidak melakukan kesalahan yang sama. Learning agility pada karyawan membuat mereka cepat mempelajari hal baru dan mau menerima feedback dari pekerjaan mereka sehingga dapat mempermudah pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Weiner dalam Luthans (2005) mengatakan bahwa dimensi stabilitas (tetap atau tidak tetap) dalam teori atribusi perlu diperhitungkan dan harus dikenali dalam menilai perilaku individu setiap karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih memiliki atribusi internal yang lebih stabil tentang kemampuan mereka. Sedangkan kemauan dan usaha menjadi atribusi internal yang tidak stabil. Pada sisi lain karyawan mempunyai atribusi eksternal yang stabil yaitu aturan atau target pekerjaan, atribusi yang tidak stabil adalah kesulitan tugas. Pekerjaan yang terlalu monoton akan membuat karyawan menjadi tidak inovatif dan tidak memiliki inisiatif sehingga jika hal ini terjadi secara terus-menerus akan menyebabkan karyawan tidak suka terhadap tantangan. Selain itu, karyawan kurang bisa mengeksplor kemampuan yang ada pada dirinya meskipun mereka telah rutin mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan karena pemberian tugas yang cenderung sama dan banyak.

Hal tersebut membuat karyawan menggunakan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas yang sama tanpa mengeksplor hal baru. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Drinka (2018) yang menyatakan bahwa learning agility berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendapat Saputra et al. (2018) yang menyatakan bahwa learning agility memiliki pengaruh positif signifikan terhadap work engagement yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Efikasi diri dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui learning agility. Hal ini berarti learning agility dapat memediasi pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat meningkatkan efikasi diri karyawannya dan ditunjang dengan kecerdasan yang memumpuni, maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama pekerjaan baru yang dinilai cukup sulit. Bandura dalam Luthans (2005:342) mengatakan bahwa pengalaman seorang karyawan dengan usaha yang sungguh-sungguh dan didorong oleh

kemampuan belajar dapat membentuk efikasi diri yang tinggi. Melalui daya tahan dan kemampuan belajar, karyawan mencari cara agar dapat mengendalikannya meskipun berada pada lingkungan dengan hambatan tinggi. Karyawan tidak ragu dalam menghadapi kesulitannya karena mereka dengan mudah meyakinkan diri sendiri bahwa mereka bisa dan beranggapan yang telah dilakukannya tidak sia-sia.

Faktor utama yang membuat learning agility dapat memediasi adalah kemampuan karyawan untuk bisa belajar dari pengalaman, mampu melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang dan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi. Selain itu, karyawan yang memiliki kemampuan learning agility bagus akan mudah dalam mempelajari hal baru didalam sebuah pekerjaan. Sehingga hal ini membuat karyawan lebih percaya diri karena menganggap diri mereka memiliki potensi yang bagus dibandingkan rekan lainnya. Pada karyawan membuktikan ketika karyawan mau dan mampu mempelajari hal baru akan membuat mereka lebih semangat dan percaya diri yang mengakibatkan meningkatnya hasil kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Desiana (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui inovasi. Efikasi diri yang tinggi akan membentuk inovasi karyawan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerjanya (Gunawan, dkk 2023).

Lokus kendali dalam penelitian ini ditemukan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui learning agility. Hal ini berarti learning agility tidak dapat memediasi pengaruh antara lokus kendali terhadap kinerja karyawan. Kemampuan mempelajari hal baru tidak dapat memediasi pengaruh lokus kendali untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun berpengaruh positif tetapi hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang berdampak. Pada setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Namun, karyawan juga memiliki persepsi terhadap kontrol atas dirinya sehingga dapat membentuk kepribadian, sikap, perilaku yang bisa mempengaruhi kinerjanya (Luthans, 2005)(Arum dkk 2023).

Berdasarkan teori atribusi, faktor internal dari karyawan yaitu usaha yang sungguh-sungguh dalam meraih kesuksesan dan kemampuannya, sedangkan faktor eksternalnya adalah target, dan kondisi lingkungan kerja, kesulitan dalam mengerjakan tugas. Pada karyawan kemampuan learning agility yang baik dalam keempat aspeknya (people agility, result agility, mental agility, dan change agility), karyawan menggunakan kemampuan learning agility untuk berusaha dalam meningkatkan kinerjanya. Hanya saja usaha yang dilakukan lebih kepada arah eksternal lokus kendali yaitu karyawan percaya bahwa terdapat faktor luar yang dapat mempengaruhi hidupnya seperti orang berkuasa dalam hal ini yaitu atasan kerja. Sehingga karyawan menggunakan akan meningkatkan kinerjanya dengan kemampuannya untuk menarik simpati atasan, namun karyawan dengan persepsi ini tidak dapat bertahan lama untuk meningkatkan kinerja karyawan karena jika kemauan meningkatkan kinerjanya tidak berasal dari diri sendiri karyawan akan cepat bosan dan menyerah ketika dihadapkan pada situasi yang sulit.

Keyakinan diri akan selalu mengambil kendali akan diri kita, semakin seseorang memiliki pengalaman yang ditunjang kemampuan learning agility yang bagus maka semakin bisa pula kita mengendalikan diri kita. Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang masih muda, masih sedikit pengalaman sehingga mereka gampang untuk dipengaruhi dan menganggap faktor luarlah yang memiliki pengaruh besar akan hidupnya yang membuat mereka tidak optimal dalam bekerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Rivai (2021) yang menyatakan bahwa lokus kendali tidak memiliki efek mediasi terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan menggunakan SmartPLS menunjukkan: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, locus kendali berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, learning agility berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui learning agility, dan locus kendali berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui learning agility. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki kinerja yang bagus apabila mereka memiliki tingkat kepercayaan diri atau efikasi diri yang tinggi, ditambah lagi ditunjang dengan kemampuan learning agility agar memudahkan karyawan mengerjakan hal baru, bisa bertahan didalam keadaan yang tidak mudah dan dapat mendapat feedback dari pengalaman ataupun rekan kerjanya. Hal ini penting, bahwa suatu keberhasilan kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawannya dan sangat bergantung terhadap bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya agar dapat menumbuhkan efikasi diri dan mengasah kemampuan learning agilitasnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti: penelitian ini hanya menggunakan teori atribusi, sementara masih ada teori lain dan dapat menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; keterbatasan literatur tentang learning agility untuk mengungkapkan pengaruh hubungan antar variabel penelitian terhadap kinerja karyawan; penulis dalam melihat hal yang memengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan tiga variabel, yaitu efikasi diri, locus kendali dan learning agility. Masih terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini mendorong karyawan dalam meningkatkan efikasi dirinya dan melakukan kinerja yang optimal; perusahaan hendaknya dapat memberikan pandangan terhadap karyawannya bahwa kesuksesan ditentukan oleh diri mereka bukan orang lain, sehingga untuk bisa meraih kesuksesan dalam berkarir karyawan harus berusaha dan memberikan pekerjaan terbaiknya; perusahaan hendaknya dapat meningkatkan learning agility karyawan dengan kegiatan pelatihan ataupun kegiatan lain yang dapat meningkatkan kreativitas agar suasana kantor tidak terlalu monoton dan menjadikan karyawan suka terhadap tantangan; perusahaan sudah cukup bagus dalam meningkatkan efikasi diri karyawan, hendaknya perusahaan bisa mempertahankan hal tersebut. Perusahaan lebih memberikan afirmasi positif dan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi sehingga mereka lebih merasa dihargai dan loyal terhadap perusahaan.

##### Daftar Pustaka

- Afnan, A., Fauzia, R., & Tanau, M. U. (2020). Hubungan efikasi diri dengan stress pada mahasiswa yang berada dalam fase quarter life crisis. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 23–29.
- Amalia, I. (2020). Hubungan Locus Kendali Internal dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Malikussaleh. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 1(1), 12–17.
- Arum, S. R., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 409-415.
- Darmawan, D. (2022). Pengaruh locus kendali, lingkungan sosial dan perilaku produktif mahasiswa terhadap intensi berwirausaha. *Justek: Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(2), 422–430.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119.
- De Meuse, K. P., Dai, G., Eichinger, R. W., Page, R. C., Clark, L. P., & Zewdie, S. (2011). The development and validation of a self assessment of learning agility. *Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*.

- Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2023). Conditional Process Analysis of the Correlation Between Achievement Motivation and Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3353-3362.
- Halizah, S. N., Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2023). Pengaruh Lokus Kendali Internal, Kemandirian, Perilaku Produktif, Pendidikan Kewirausahaan, dan Lingkungan Sosial Terhadap Intensi Berwirausaha. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(1), 9–19.
- Hamidi, M. S., Ahmad, G. N., & Prihatni, R. (2020). An Pengaruh Lokus Kendali, Kapabilitas Keuangan, Ketersediaan Keuangan Dan Kecanggihan Keuangan Terhadap Perencanaan Pensiun. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 364–380.
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73–90.
- Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021a). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2), 208–228.
- Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021b). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2), 208–228.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020a). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020b). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Mukti, B., & Tentama, F. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri akademik. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 341–347.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nurmala, S., & Sarirah, T. (2023). Peran kepribadian dan lokus-kendali terhadap perilaku inovatif individual: Studi pada pegawai Ombudsman Republik Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 21(2), 144–156.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Selvia Wardhani, N., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380–391.
- Vatsa, R., & Bhatnagar, P. (2021). Role of Learning Ability and Learning Agility for Corporate Success: A Textual Analysis. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(10), 24–37.
- Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264