

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GEN Z DI PT.X**

Nadya Reza Renanda¹, Maria Prima Novita²
nadyarezar@gmail.com¹, maria.novita@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control internal terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linier sederhana. Sampel penelitian berjumlah 133 karyawan Gen Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah skala kinerja karyawan berdasarkan Griffin et al. (2007) dan skala locus of control internal dari Levenson (1973), yang keduanya telah memenuhi uji reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa locus of control internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,634$; $p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi locus of control internal, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kendali diri berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab dan performa kerja, khususnya pada karyawan Gen Z.

Kata Kunci: Locus Of Control Internal; Kinerja Karyawan; Gen Z.

Abstrack

This study aims to examine the effect of internal locus of control on the performance of Generation Z employees at PT. X. This research used a quantitative approach with a simple linear regression design. The sample consisted of 133 Generation Z employees selected using purposive sampling. The instruments used were the employee performance scale based on Griffin et al. (2007) and the internal locus of control scale developed by Levenson (1973), both of which met reliability standards. The results showed that internal locus of control has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.634$; $p < 0.01$). This indicates that higher internal locus of control is associated with higher employee performance. These findings suggest that individuals' belief in personal control plays an important role in enhancing responsibility and work performance, particularly among Generation Z employees.

Keywords: Internal Locus Of Control; Employee Performance; Gen Z.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu Perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat memimpin, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja secara efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan harus dilakukan dengan cermat, agar keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kemampuan organisasi dapat meningkatkan kinerja (Hikmah Perkasa et al., 2023). Dalam konteks kekinian, salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah memahami karakteristik generasi yang mendominasi angkatan kerja, yaitu Generasi Z. Gen Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, dikenal sebagai "digital native" karena tumbuh di era teknologi digital yang pesat serta terbiasa dengan kemudahan akses informasi (Brown, 2020). Namun, dalam dunia kerja, Gen Z cenderung mudah merasa bosan dan berpindah-pindah pekerjaan karena banyaknya pilihan karier yang tersedia, serta dinilai belum cukup tangguh secara mental dan belum mendalami suatu profesi secara mendalam (Ismail & Nugroho, 2022). Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan seperti PT. X yang bergerak di bidang tekstil, di mana 60% tenaga kerjanya merupakan Gen Z. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang sesuai dengan karakteristik generasi ini untuk memaksimalkan potensi mereka. Hal ini penting karena kinerja karyawan, yang merupakan hasil kerja dalam periode tertentu, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja (Robindson & Judge, 2015). Dengan memahami hubungan antara pengelolaan SDM, karakteristik Gen Z, dan peningkatan kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan zaman.

Pada 17 April 2025 peneliti telah melakukan wawancara terhadap 10 orang karyawan Gen Z pada PT.X yang berada di Jawa Tengah. Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh responden, menunjukkan adanya variasi yang beragam dalam pencapaian target dan strategi yang digunakan dalam bekerja. Tujuh dari sepuluh responden mengaku masih dalam tahap belajar dan beradaptasi, sehingga mereka belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, tantangan seperti tekanan kerja dan perbedaan generasi juga mempengaruhi produktivitas, di mana Gen Z cenderung kurang memiliki pengalaman dalam mengelola stres. Meskipun telah diberikan pelatihan pada saat awal masuk kerja (training), banyak karyawan Gen Z masih merasa kesulitan dalam mencapai target, yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja. Hal ini menciptakan gambaran kompleks mengenai kinerja, di mana dukungan emosional dan pelatihan yang memadai sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan, terutama Gen Z, agar dapat berkontribusi secara optimal di tempat kerja. Menariknya, dari wawancara tersebut juga ditemukan bahwa sebagian kecil responden yakni tiga dari sepuluh orang, mampu menunjukkan pencapaian kerja yang lebih baik. Ketiga responden ini memiliki pola pikir yang berbeda dibandingkan dengan responden lainnya. Mereka mengaku bahwa dalam menghadapi tekanan kerja, mereka lebih memilih untuk mencari solusi sendiri, mengatur ulang strategi kerja, dan percaya bahwa keberhasilan dalam pekerjaan bergantung pada usaha dan tanggung jawab pribadi. Mereka tidak serta-merta menyalahkan kondisi kerja, atasan, atau rekan kerja atas kegagalan yang terjadi, melainkan lebih fokus pada perbaikan diri dan peningkatan performa. Fenomena ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan cara pandang terhadap tanggung jawab kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dialami di PT.X tersebut. Apabila masalah ini tidak segera diselesaikan, hal tersebut berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi.

Atas dasar beberapa fenomena tersebut, peneliti menganggap penting untuk meneliti kinerja karyawan Gen Z di Perusahaan X. Menurut Ambarwati et al. (2024) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat prestasi dan efisiensi dalam memenuhi tugas kerja. Ini sangat penting karena secara langsung berdampak pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan rencana strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan juga berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerja (Taufan Andri et al., 2021), khususnya di kalangan Gen Z. Dengan cara berpikir yang segar dan ide-ide baru, karyawan Gen Z dapat menjadi sumber inovasi bagi perusahaan. Meningkatkan kinerja mereka berarti memperkuat potensi kreativitas yang dapat mendorong perusahaan untuk beradaptasi dan bersaing di pasar.

Kinerja karyawan memiliki dampak positif dan negatif. Kinerja karyawan yang tinggi berdampak positif pada individu dengan meningkatkan kemampuan mereka dalam memecahkan masalah dan menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Ini mendorong kolaborasi dan efisiensi, yang pada akhirnya membantu pertumbuhan pribadi dan kepuasan kerja, yang penting untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Anggara et al., 2022). Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Imran & Ayub (2016) bahwa kinerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami stres, absen kerja, dan ketidakpuasan di antara karyawan yang dapat menyebabkan niat untuk berhenti kerja. Ini berdampak negatif pada pertumbuhan karir, keamanan kerja, dan kesejahteraan mereka, sehingga mengurangi kontribusi terhadap produktivitas organisasi. Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memberikan dampak signifikan terhadap karyawan itu sendiri maupun kelangsungan perusahaan. Jika kinerja karyawan positif, maka akan memberikan efek yang baik bagi keberlangsungan kerja, sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka akan menimbulkan dampak negatif.

Menurut Mesiya (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor positif seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, penilaian kinerja, pengalaman kerja, dan juga pelatihan. Sedangkan konflik, stres kerja, dan jam kerja memiliki efek negatif yang signifikan pada kinerja kerja karyawan. Namun, dalam menghadapi faktor-faktor tersebut, setiap individu memiliki perbedaan dalam bagaimana mereka mempersepsi dan merespons situasi kerja. Maka dari itu peneliti menjustifikasi pilihan terhadap locus of control internal sebagai variabel yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan karena berhubungan erat dengan bagaimana individu memandang dan mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka. Locus of control internal merujuk pada keyakinan individu bahwa hasil dari tindakan mereka ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan keputusan pribadi, bukan oleh kekuatan eksternal seperti nasib atau keberuntungan (Rotter, 1966). Individu dengan locus of control internal cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik (Robbins & Judge, 2017). Hal ini didukung oleh Nasution et al. (2021) bahwa locus of control internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti dalam hal ini memilih locus of control internal sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Kesumawatie et al. (2021) ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara locus of control internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kertas di Jawa Timur. Penelitian dari Syahril et al. (2023) juga menunjukkan bahwa locus of control internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hayati Padang. Didukung juga dengan studi yang dilakukan oleh Rofika & Susanti (2022) yang ditemukan adanya pengaruh positif antara locus of control internal dan kinerja karyawan di sebuah Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri et al. (2023) bahwa locus of control internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan variabel locus of control internal dinilai mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian

yang dilakukan oleh Rusilawati et al. (2023) juga menunjukkan bahwa faktor locus of control internal memegang pengaruh signifikan dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja personel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun kondisi tersebut berlawanan dengan penelitian (Putra Wardhana, 2021) yang menunjukkan bahwa locus of control internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian serupa dengan penelitian sebelumnya, mengingat pentingnya variabel kinerja dalam konteks perusahaan. Dari beberapa jurnal pendukung, ditemukan adanya hasil yang menggambarkan tidak adanya pengaruh antara locus of control internal dan kinerja karyawan namun di beberapa jurnal lainnya menunjukkan hal yang bertolak belakang yaitu adanya pengaruh antara locus of control internal dan juga kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh locus of control internal terhadap kinerja karyawan Gen Z. Mengingat karakteristik unik yang dimiliki oleh Gen Z, seperti adaptabilitas dan orientasi teknologi. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya ialah ditinjau dari tempat penelitian yaitu PT.X yang berada di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah dimana merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang tekstil, khususnya memproduksi pakaian dalam wanita. Selain itu perbedaan lainnya terletak pada subjek yang memfokuskan pada Gen Z, karena saat ini PT.X sebagian besar karyawannya merupakan Gen Z.

METODE

Pendekatan penelitian untuk menganalisis pengaruh locus of control internal terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT.X yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2016), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji teori melalui analisis hubungan antara berbagai variabel yang terlibat dalam suatu studi. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka. Data numerik ini kemudian dianalisis menggunakan rumus statistik, yang berasal dari variabel-variabel yang telah dioperasionalkan dan diukur menggunakan skala tertentu, seperti skala nominal, ordinal, interval, atau rasio (Indrawan & Yaniawati, 2016).

HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancas Penelitian Dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.X, sebuah perusahaan manufaktur tekstil yang berlokasi di Semarang. PT.X dikenal sebagai perusahaan dengan skala produksi besar dan struktur organisasi yang melibatkan banyak tenaga kerja dari berbagai generasi, termasuk karyawan Gen Z yang menjadi fokus utama penelitian ini. Latar belakang pemilihan PT.X sebagai lokasi penelitian adalah karena perusahaan ini memiliki karakteristik lingkungan kerja yang dinamis, ritme produksi yang cepat, serta tuntutan adaptasi yang tinggi bagi karyawan. Kondisi tersebut relevan dengan topik penelitian mengenai pengaruh locus of control internal terhadap perilaku dan kinerja karyawan Gen Z di lingkungan kerja industri manufaktur.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner digital berbasis Google Form. Peneliti membagikan tautan kuesioner tersebut melalui grup WhatsApp karyawan, sehingga memungkinkan responden mengisi kuesioner secara fleksibel menggunakan perangkat masing-masing. Langkah ini dipilih untuk memudahkan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang memiliki jadwal kerja bergilir serta akses komunikasi yang mudah melalui grup tersebut.

Proses pengambilan data dilakukan mulai dari 1 November hingga 7 November 2025. Selama periode tersebut, peneliti secara berkala mengingatkan dan membagikan kembali tautan kuesioner untuk memastikan jumlah responden memenuhi target partisipasi yang

dibutuhkan. Pengiriman ulang dilakukan mengingat tidak semua karyawan dapat langsung mengisi kuesioner pada hari yang sama, terutama karena perbedaan shift kerja dan tingkat kesibukan masing-masing.

Dalam proses pengambilan data, muncul beberapa kendala, khususnya terkait tingkat respon awal yang tidak terlalu tinggi. Hal ini membuat peneliti perlu melakukan pengiriman tautan kuesioner secara berulang di grup WhatsApp agar partisipasi meningkat. Selain itu, penyebaran data melalui platform digital juga memiliki keterbatasan, seperti kemungkinan karyawan melewatkan pesan atau menunda pengisian, yang dapat mempengaruhi kecepatan pengumpulan data dan potensi bias dalam jumlah responden yang aktif menggunakan aplikasi tersebut.

B. Partisipan Penelitian

Partisipan dari penelitian ini yaitu karyawan Gen Z di PT X yang berjumlah 133 orang. Seluruh partisipan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 1 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin & Usia

Karakteristik	Kategori	N	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	10,5%
	Perempuan	119	89,5%
Usia	18	40	30,3%
	19	18	13,64%
	20	18	13,64%
	21	11	8,33%
	22	15	11,36%
	23	4	3,03%
	24	9	6,82%
	25	7	5,3%
	26	5	3,79%
	27	3	2,27%
	28	2	1,52%

Berdasarkan tabel 1, karakteristik partisipan penelitian dapat diketahui bahwa partisipan didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan, sementara jumlah responden laki-laki relatif lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan laki-laki. Dari segi usia, partisipan berada pada rentang usia dewasa awal dengan variasi usia yang cukup beragam. Usia delapan belas tahun merupakan kelompok usia yang paling mendominasi, diikuti oleh usia sembilan belas dan dua puluh tahun. Sementara itu, jumlah partisipan pada usia di atas dua puluh tahun cenderung semakin menurun seiring bertambahnya usia. Secara keseluruhan, karakteristik usia partisipan menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan individu yang sebagian besar berada pada fase awal dewasa, yang sesuai dengan kriteria dan konteks penelitian yang dilakukan.

C. Hasil Penelitian

1. Kualitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode expert judgement. Metode ini merupakan penilaian yang diberikan oleh individu yang memiliki kompetensi atau pengetahuan khusus pada bidang tertentu. Penilaian ahli mencakup gabungan jawaban yang diberikan kepada ahli, penjelasan mengenai proses perolehan jawaban tersebut (seperti definisi, asumsi, informasi dan algoritma yang digunakan), serta pendukung mengenai para ahli, termasuk latar belakang pendidikan dan termasuk latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional mereka (Meyer & Booker 2001).

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada skala kinerja karyawan dan locus of control internal dinyatakan valid jika setiap item kedua skala tersebut mampu mengukur sesuai dengan tujuan dari penelitian. Dengan demikian, kedua skala tersebut memiliki kesesuaian isi (content validity) yang baik karena memenuhi kriteria penilaian dari instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil tabel 4.2, skala kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,966 sedangkan skala locus of control internal memiliki nilai 0,801. Kedua nilai variabel tersebut berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan tingkat reliabilitas kedua instrument tersebut sangat tinggi.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	27	.966
Locus of Control Internal	8	.801

c. Uji Daya Diskriminasi Item

Dari hasil uji daya diskriminasi menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki daya pembeda yang memenuhi kriteria penerimaan. Setiap item mampu membedakan responden dengan tingkat konstruk yang tinggi dan rendah secara jelas, sehingga berfungsi secara efektif dalam mengungkap variasi karakteristik responden. Tidak ditemukan item yang memiliki nilai diskriminasi di bawah batas yang ditetapkan, sehingga tidak ada item yang dinyatakan gugur. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item telah disusun secara representatif dan relevan dengan konstruk yang diukur, serta mendukung kualitas instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan untuk analisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji diskriminasi item pada variabel kinerja dan locus of control internal yang disajikan pada table 4.2, seluruh item menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation yang berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga dapat dinyatakan memiliki daya pembeda yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu membedakan responden secara konsisten sesuai dengan konstruk yang diukur serta berkontribusi secara signifikan terhadap total skor skala. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted pada kedua variabel tidak menunjukkan peningkatan yang berarti apabila salah satu item dihapus, yang mengindikasikan bahwa seluruh item telah mendukung reliabilitas instrumen secara optimal. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat item yang gugur, dan seluruh item pada instrumen kinerja maupun locus of control internal layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa data statistik deskriptif dari variabel kinerja karyawan memiliki skor minimum 86, maksimum 135, dan nilai mean 108.27. Sementara itu variabel locus of control internal memiliki skor minimum 26, maksimum 48, serta nilai mean 40.07.

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std
Kinerja Karyawan	133	86	135	108.27	13.182
Locus of Control Internal	133	26	48	40.07	3.987

Kemudian data partisipan diolah dan dikategorisasikan menjadi tiga kelompok, yaitu kategori rendah, sedang, dan juga tinggi. Tabel 4 menunjukkan bahwa skor kinerja karyawan pada karyawan Gen Z PT X yang berada pada kategori rendah berjumlah 20 orang dengan presentase 15%, kategori sedang berjumlah 90 orang dengan presentase 67.7% dan kategori tinggi berjumlah 23 orang dengan presentase 17.3%.

Tabel 4 Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase Valid	Interval
Rendah	20	15%	$86 < 95.09$
Sedang	90	67.7%	$95.09 \leq X < 121.45$
Tinggi	23	17.3%	$121.45 \leq 135$
Total	133	100%	

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa skor locus of control internal pada karyawan Gen Z PT X yang berada pada kategori rendah berjumlah 19 orang dengan presentase 14.03%, kategori sedang berjumlah 9 orang dengan presentase 72.2% dan kategori tinggi berjumlah 18 orang dengan presentase 13.5%.

Tabel 5 Kategorisasi Locus of Control Internal

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase Valid	Interval
Rendah	19	14.3%	$26 < 36.09$
Sedang	96	72.2%	$36.09 \leq X < 44.05$
Tinggi	18	13.5%	$44.05 \leq 48$
Total	133	100%	

3. Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp (2-tailed) yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmograv-Smirnov	Sig. (p)
Locus of Control Internal (X)	.146	.000
Kinerja Karyawan (Y)	.162	.000

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan jumlah responden sebanyak 133 orang, diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel locus of control internal sebesar 0,000 dan juga nilai signifikansi variabel kinerja karyawan menunjukkan angka 0,000 juga. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi tidak normal karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians (ragam) residual dari satu observasi ke observasi lainnya. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk melihat apakah sisa kesalahan (error) dalam model regresi bersifat konstan atau justru berubah-ubah pada setiap data pengamatan. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen Locus of Control internal.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,199	6,029		0,199	0,843
<i>Locus of Control Internal</i>	0,157	0,150	0,091	1,051	0,295

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel locus of control internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,295. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,295 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel locus of control internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai absolute residual.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat homogen atau konstan pada setiap tingkat variabel independen. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linier. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya, khususnya dalam menguji hubungan antara variabel locus of control internal dengan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

4. Hasil Uji Hipotesis Regresi

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel locus of control internal berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dengan kinerja sebagai variabel dependen dan locus of control internal sebagai variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai t hitung yang diperoleh dari hasil analisis.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	24,225	8,991		2,695	0,008
<i>Locus of Control Internal</i>	2,098	0,223	0,634	9,394	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel Coefficients, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel locus of control internal sebesar 2,098 dengan nilai t hitung sebesar 9,394 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,01 (Sig. < 0,01). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel locus of control internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa locus of control internal berpengaruh terhadap kinerja diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa locus of control internal merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam konteks penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa locus of control internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT.X. Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian yang mempertanyakan bagaimana pengaruh locus of control internal terhadap kinerja karyawan Gen Z. Secara statistik, koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat locus of control internal yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Penalaran secara teoritis dapat dijelaskan melalui pandangan Rotter (1966) dan Levenson (1981) yang menyatakan bahwa individu dengan locus of control internal cenderung meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan kerja merupakan hasil dari usaha, kemampuan, dan keputusan pribadi. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab, berinisiatif, serta berupaya maksimal dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, baik pada variabel locus of control internal maupun kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Gen Z di PT.X telah memiliki keyakinan kontrol diri yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut sejalan dengan karakteristik Gen Z yang masih berada pada fase dewasa awal dan tahap penyesuaian kerja, sehingga proses pembentukan tanggung jawab personal dan kepercayaan terhadap kemampuan diri masih terus berkembang. Secara non-empiris, dinamika lingkungan kerja di PT.X yang menuntut target produksi, ritme kerja cepat, serta tekanan kerja yang relatif tinggi dapat menjadi faktor yang menguji sejauh mana karyawan mampu mengandalkan kontrol diri internal dalam mempertahankan kinerja mereka.

Dari sisi konteks penelitian, PT.X sebagai perusahaan manufaktur tekstil memiliki karakteristik pekerjaan yang bersifat rutin, berorientasi target, serta membutuhkan konsistensi dan ketahanan kerja. Dalam konteks tersebut, karyawan Gen Z dengan locus of

control internal yang lebih tinggi cenderung mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, mencari solusi ketika menghadapi hambatan, serta tidak mudah menyalahkan faktor eksternal seperti kondisi kerja atau rekan kerja. Hal ini terlihat selaras dengan hasil wawancara awal penelitian, di mana karyawan yang menunjukkan kinerja lebih baik memiliki pola pikir yang berfokus pada tanggung jawab pribadi dan usaha mandiri. Dengan demikian, locus of control internal berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan Gen Z dalam menghadapi tekanan dan dinamika kerja di lingkungan industri manufaktur.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa locus of control internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kesumawatie et al. (2021), Syahril et al. (2023), Latifa dan Astuti (2023), serta Jamal et al. (2024) menunjukkan bahwa individu dengan locus of control internal yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi intrinsik, inisiatif, dan rasa tanggung jawab yang kuat. Selain itu, Judge dan Bono (2001) dalam meta-analisisnya juga menemukan bahwa locus of control internal berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putra Wardhana (2021) yang menemukan bahwa locus of control internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik subjek, konteks organisasi, serta generasi yang diteliti, di mana penelitian ini secara spesifik memfokuskan pada karyawan Gen Z di industri manufaktur.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei dan instrumen self-report, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden dan berpotensi mengandung bias sosial. Kedua, penelitian ini hanya meneliti satu variabel psikologis, yaitu locus of control internal, sementara kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan dengan karakteristik industri tertentu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke sektor atau konteks organisasi lain.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar dapat menggali dinamika psikologis karyawan secara lebih mendalam. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel lain seperti self-efficacy, stres kerja, atau dukungan organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi. Penelitian dengan konteks industri dan generasi yang berbeda juga penting dilakukan untuk memperkaya pemahaman mengenai peran locus of control internal terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara locus of control internal dengan kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi locus of control internal, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah nilai locus of control internal, maka semakin rendah juga kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan Gen Z di PT X. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan pada penelitian ini memiliki tingkat locus of control internal pada kategori sedang. Sementara itu, tingkat kinerja karyawan sebagian besar partisipan berada pada kategori yang sama yaitu sedang.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk memperkuat locus of control internal karyawan Gen Z melalui pelatihan yang menekankan self-efisiensi, kemampuan pemecahan masalah, dan stres manajemen. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan evaluasi diri secara terstruktur sehingga dapat membantu karyawan merefleksikan kinerja dan strategi penyelesaian tugas. Upaya tersebut perlu didukung dengan budaya kerja yang mendorong karyawan untuk mengutamakan pencarian solusi secara mandiri sebelum meminta bantuan, sehingga mereka semakin menyadari peran diri dalam menentukan hasil kerja.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti self-efficacy, motivasi kerja, stres kerja, atau dukungan organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode mixed methods serta sumber data yang lebih objektif, seperti penilaian kinerja dari atasan, dapat dipertimbangkan untuk meminimalkan bias self-report. Penelitian pada konteks industri dan karakteristik subjek yang berbeda juga disarankan guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitra Jamal, Yuli Hasri, & Laura Syahrul. (2024). Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai. *R2J*, 6(6). <https://doi.org/10.38035/rj>
- Ambarwati Ambarwati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190–197. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626>
- Anggara, D., Broto, B. E., & Indra, A. (2022). The Effect of Motivation and Work Spirit on Employee Performance in PT Sapadia Wisata Rantauprapat. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 411–416. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems969>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). KARAKTERISTIK GENERASI Z DAN KESIAPANNYA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Bascha, (2011). Z: The open source generation. Retrieved from <http://opensource.com/business/11/9/z-open-source-generation>
- Brown, A. 2020. Everything You've Wanted to Know About Gen Z But Afraid to Ask.
- Burhanuddin. (2024). The Relationship Between Organizational Behavior and Functional Performance: Perspectives from Financial Management, Human Resources, and Marketing. *Management Economics Trade and Accounting Journal (META JOURNAL)*, 1. <https://abadiinstitute.org/index.php/META>
- Cresswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Metode Campuran* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dangmei, J., Singh, A., & Professor, A. (2016). UNDERSTANDING THE GENERATION Z: THE FUTURE WORKFORCE. In *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)* (Vol. 3). <https://www.researchgate.net/publication/305280948>
- DI, W., & Kuswati, D. R. (2013). ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA KARYAWAN.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, Sihombing, S., & Artikel, I. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA) (Vol. 5). <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>

- Hermawan, F., & Franciscus Kaban, D. (2008). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X).
- Hikmah Perkasa, D., Harbiato, F., Al Faruq, M., Endah Retno Wuryandari, N., & Nina Rostini, C. (2023). The Influence of Recruitment, Training, and Motivation Systems on Employee Performance Bank Mandiri Latumenten Branch West Jakarta. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13654>
- Illays, S., Nazar, N., Hafeez, S., Arshad, S., & Adeeb, M. (2024). Locus of Control as Moderator between Work Motivation and Job Satisfaction among Bank Employees. *Journal of Health and Rehabilitation Research*, 4(1), 412–418. <https://doi.org/10.61919/jhrr.v4i1.396>
- Imran, S., & Ayub, R. (2016). Impact of Staff Turnover on Employees` Employees` Performance. In *RADS Journal of Social Sciences & Business Management*.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2016). Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan.
- Ishak, M., Bahasa dan Sastra Indonesia, P., PGRI Sumenep Bagus Baydhowi, S., PGRI Sumenep Moh Mahfud, S., Trunojoyo, J., Barat, G., Batuan, K., Sumenep, K., & Timur, J. (2025). GEN Z DALAM DUNIA PENDIDIKAN Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, STKIP PGRI Sumenep Mas`odi STKIP PGRI Sumenep. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 328–338. <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i1.3351>
- Ismail, D., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kesumawatie, M. I., Sumaryono, R., & Herdijanto, T. (2021). Ilomata International Journal of Management (IJJM) Impact of Locus Control and The Work Environment on Employee Performance with Self-Efficiency as a Mediation in Paper Companies in East Java. *Ilomata International Journal of Management*, 82(2). <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm>
- Latifa, N. R., & Astuti, S. D. (2023). Locus Of Control Meningkatkan Kinerja Pegawai Persepsi Dukungan Organisasi Meningkatkan Keterikatan Pegawai. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 238–248.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mesiya, A. Y. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Investigation on Private School Sector. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 4(1), 74–91. <https://doi.org/10.22555/ijelcs.v4i1.2455.g532>
- Meyer, M. A., & Booker, J. M. (2001). Eliciting and analyzing expert judgment: a practical guide. *Society for industrial and applied mathematics*.
- Nasution, L. S., Karina, B., Sembiring, F., & Harahap, R. H. (2021). Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 8, 1.
- Phares, E. J. (1976). *Locus of control in personality*. General Learning Press.
- Putra Wardhana, P. (2021). PERAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ILHAM HASIL MANDIRI KABUPATEN SIDOARJO. In *Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 9)*.
- Putra, A. M. (2015). INDIKATOR KEBERHASILAN KINERJA INDIVIDU DENGAN LOCUS OF CONTROL DAN KEPRIBADIAN SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN. In *Indikator Keberhasilan Kinerja 10 JPSB (Vol. 3, Issue 2)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Rofika, R., & Susanti, F. (2022). The Effect of Competence, Individual Characteristics and Locus Of

- Control On Employee Performance At The Secretariat Of Pariaman City DPRD. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(2), 154–170. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.48>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Rusilawati, E., Purnama, I., Josephus Swanto Tjahjana, D., & Muhamad Kudri, W. (2023). Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance, Mediated by Organizational Citizenship Behavior among the Working Staff in the Accounting Department. *Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(2), 467–474. <https://doi.org/10.35145/icobima.v1i2.3469>
- Sakitri, G. (2021). “Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!”
- Sanjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2017). PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PABRIK KONTRUKSI BETON (Vol. 11, Issue 3).
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Sulastri, Suharto, & Subagja, I. K. (2023). The Influence of Locus of Control and Self-Efficacy on the Performance of Civil Servants Through Job Satisfaction in the Detachment Work Unit of the Navy Staff and Command School Detachment (DENMA SESKOAL). *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(09), 5115–5128. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v11i09.em07>
- Suprayogi, T. T. (2017). LOCUS OF CONTROL DAN KINERJA KARYAWAN: UJI KOMPARASI. In *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* (Vol. 2, Issue 2).
- Syahril, Y., Yusnaena, Y., Mulyati, Y., & Del Rosa, R. (2023). Improving Employee Performance Through Perception of Internal Locus of Control and External Locus of Control at PT. Hayati Padang (A Study on Motorcycle Dealers in Padang City). *International Journal of Research and Review*, 10(5), 507–511. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230558>
- Tari Yulianda Putri, Maria Magdalena, & Jeki Alagusri. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 110–129. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i2.1936>
- Taufan Andri, R., Yuswita, E., & Haryati, N. (2021). Employee performance to support work productivity: A Pls approach in agro-input suppliers company. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 803(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/803/1/012054>