

Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali Terhadap Kinerja ASN Melalui *Learning Agility*

Finsensius Nadu, Hyronimus Se

Universitas Flores

email: finsennadu@gmail.com

Abstract

The objectives of this study, namely (1) To analyze the effect of self-efficacy on performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency; (2) To analyze the effect of locus of control on the performance of the State Civil Apparatus in Ende Regency; (3) To analyze the effect of learning agility on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency and performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency; (4) To analyze the mediating role of learning agility in the relationship between self-efficacy on the performance of the State Civil Apparatus ASN) in Ende Regency; and (5) To analyze the mediating role of learning agility in the relationship between the locus of control and the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency. This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 4,674 and the sample of this study amounted to 318 respondents. The type of data used is quantitative data. Data sources used primary data and secondary data. This research uses smart PLS. The results of this study, namely (1) self-efficacy has no effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency; (2) locus of control affects the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency; (3) learning agility has an effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Ende Regency; (4) learning agility cannot mediate the effect between self-efficacy on performance, and (5) learning agility can mediate the effect between self-efficacy and performance. learning agility can mediate the effect between locus of control on performance.

Keywords: *Self-efficacy, Locus of Control, Learning Agility, Employee Performance*

A. Latar Belakang Teoritis

Seiring dengan kemajuan era 4.0, penyelenggaraan pelayanan publik harus semakin efisien dan bermutu tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor krusial dalam menilai kesehatan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang strategis dan berkelanjutan sangat penting bagi masa depan organisasi. Dalam situasi seperti itu, manajemen harus mengidentifikasi strategi inovatif untuk meningkatkan produktivitas staf dan mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Kualitas ASN menentukan kinerja dan tata kelola pemerintahan yang unggul dan kredibel. Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan dapat memperkokoh persatuan dan kesatuan Republik Indonesia serta memberikan pelayanan publik yang unggul.

Oleh karena itu, untuk menegakkan efektivitas pemerintahan dan memajukan tujuan, visi, dan misinya, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus melakukan tindakan-tindakan berikut untuk mempersiapkan potensi disrupsi dan perubahan: (1) Memanfaatkan teknologi kontemporer untuk memperoleh pengetahuan dan mengantisipasi

kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang. (2) Memperluas jaringan dengan berbagai pemangku kepentingan. (3) Membangun kepercayaan dan memberikan layanan yang optimal. (4) Kita tidak boleh hanya fokus pada masa kini; ketika dipercayakan dengan tugas, tugas itu harus dijalankan tidak hanya dengan kompeten tetapi juga melampaui standar-standar sebelumnya. (5) Pembelajaran tidak boleh berhenti hari ini; Jika Anda memperoleh pengetahuan berharga untuk segera digunakan, maka Anda harus mencari informasi untuk menyusun strategi bagi masa depan Anda. Memperoleh pengetahuan baru merupakan keterampilan penting yang harus terus disempurnakan; hal itu meningkatkan nilai Anda sebagai karyawan atau pegawai negeri, memposisikan Anda sebagai kandidat yang layak yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Kemampuan ini disebut sebagai kelincahan belajar.

Kelincahan belajar mengacu pada kapasitas dan kesiapan seseorang untuk memperoleh wawasan dari pengalaman mereka, kemudian menerapkan pengetahuan ini untuk mencapai solusi dan keberhasilan

dalam situasi baru. Individu yang memiliki kelincuhan yang hebat dapat mengasimilasi pengalaman dan mengadaptasi wawasan ini ke dalam situasi baru. Mereka umumnya menyukai tantangan, introspeksi, penilaian pengalaman, dan menarik kesimpulan (De Meuse, 2019). Seorang individu dengan kelincuhan belajar yang tinggi akan memudahkan navigasi tantangan terkait pekerjaan. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien, cepat, dan kreatif.

Kompetensi yang dituntut dari seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi kemampuan untuk belajar dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi tugas yang menantang. Jika rasa percaya diri sudah tumbuh namun belum mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), hal tersebut mungkin disebabkan oleh adanya keyakinan bahwa faktor eksternal turut memengaruhi kehidupan mereka. Rasa percaya diri sangat penting untuk menumbuhkan semangat kerja; rasa percaya diri ini disebut sebagai efikasi diri. Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk bekerja dengan baik dalam situasi tertentu. Efikasi diri lebih dikaitkan dengan psikologi atau keyakinan individu daripada tingkat keterampilannya (Cahyadi, 2022).

Teori atribusi Fritz Heider, sebagaimana yang dikemukakan dalam Khildani et al. (2021), mengidentifikasi tiga faktor penentu kinerja: faktor individu yang intrinsik dalam diri seseorang, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Rahmawati, 2016). Menurut teori atribusi, faktor tambahan yang memengaruhi kinerja pegawai, selain kelincuhan belajar dan efikasi diri, meliputi unsur psikologis, khususnya locus of control. Lokus kendali merujuk pada persepsi dan keyakinan individu mengenai kemampuan mereka untuk memengaruhi atau tidak adanya pengaruh atas peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka (Amalini et al., 2016).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kelincuhan belajar. Kesenjangan penelitian ini muncul akibat adanya perbedaan beberapa penelitian terdahulu mengenai korelasi antara efikasi diri dengan kinerja, sehingga mendorong peneliti

untuk melakukan telaah ulang yang menyertakan pengaruh kelincuhan belajar. Dewi dan Tenaya (2017), Mukrodi dan Reza (2018), Zaki *et al* (2019), Rofi (2019), dan Pratomo (2022) memiliki pendapat yang berbeda, yaitu efikasi diri secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hikmah (2020), efikasi diri memberikan pengaruh yang menguntungkan namun kecil terhadap kinerja karyawan. Masih terdapat kesenjangan penelitian antara efikasi diri dengan kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan evaluasi ulang terhadap hubungan keduanya. Kesenjangan penelitian kedua muncul akibat adanya perbedaan temuan antarpeneliti, sehingga perlu dilakukan telaah ulang untuk memvalidasi teori yang ada. Subroto (2017) dan Amalini *et al* (2016) menunjukkan perbedaan pandangan, dengan menyatakan bahwa locus of control memberikan dampak minimal pada kinerja pegawai. Pernyataan ini bertentangan dengan temuan Modise dan Rambe (2017) Nainggolan *et al* (2018), dan Saprudin, Rosyati, dan Syukron (2019), yang menunjukkan hubungan positif yang substansial antara *locus of control* dan kinerja pegawai. Mengingat konteks permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi sebelumnya, penulis bermaksud untuk menyelidiki "Pengaruh Efikasi Diri dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kelincuhan Belajar," dengan mengajukan lima hipotesis penelitian: efikasi diri memengaruhi kinerja ASN di Kabupaten Ende; *locus of control* memengaruhi kinerja ASN di Kabupaten Ende; kelincuhan belajar memengaruhi kinerja ASN di Kabupaten Ende; kelincuhan belajar memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja ASN di Kabupaten Ende; kelincuhan belajar memediasi hubungan antara *locus of control* dan kinerja ASN di Kabupaten Ende.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan data numerik dan statistik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari suatu penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Ende. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares (PLS) sebagai teknik uji statistik untuk mengevaluasi dan menjawab rumusan klaim

yang diperoleh dari penelitian teoritis dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak efikasi diri dan locus of control terhadap kinerja ASN di Kabupaten Ende.

Populasi dan Sampel

Subjek penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Ende yang berjumlah 4.674 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu pendekatan yang efektif untuk menentukan besar sampel dalam kondisi populasi yang cukup besar.

$$n = N / (1 + N[(e)]^2)$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : Batas kesalahan maksimal yang ditolerir

$$n = 4674 / (1 + 4674[(0.010)]^2)$$

$$n = 4674 / (1 + 4674(0.0001))$$

$$n = 4674 / 1.4674$$

$$n = 3,185 \text{ dibulatkan menjadi } 318$$

Sumber Data

Penelitian ini mengkategorikan sumber data menjadi dua jenis: sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data utama penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Ende.

Definisi Operasional Variabel

Berikut definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

Self-efficacy (Variabel X1) merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011). Pengukuran *self-efficacy* sebagai variabel bebas didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Chasanah dalam Rofi (2019) yang terdiri dari 4 item pertanyaan berdasarkan 4 indikator, yaitu:

1. Merasa mampu mengerjakan pekerjaan,
2. Kemampuan yang lebih baik,
3. Menikmati pekerjaan yang menantang, dan
4. Kepuasan kerja

Locus of control (Variabel X2) merupakan perilaku yang dapat menjelaskan apakah

seseorang merasa bahwa hasil pekerjaannya dikendalikan secara internal atau eksternal. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan Locus of control merupakan tingkat keyakinan individu bahwa dirinya mengendalikan masa depannya sendiri (Britt et al., 2013). Pengukuran *locus of control* sebagai variabel bebas didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Crider dalam Amalini, Musadieg dan Afrianty (2016) yang terdiri dari 6 item pertanyaan berdasarkan 5 indikator yaitu:

1. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil,
2. kurang mencari informasi,
3. mudah menyerah,
4. kurang suka mencoba karena meyakini bahwa faktor eksternal yang memegang kendali,
5. mudah dipengaruhi oleh orang lain, dan
6. meyakini bahwa kejadian dalam kehidupan merupakan hasil dari peran orang yang berkuasa.

Kinerja (Variabel Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini dilihat dari kelancaran, kebersihan dan ketepatan dalam bekerja sedangkan kuantitas dilihat dari banyaknya atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai (Mangkunegara, 2017). Pengukuran kinerja pegawai sebagai variabel dependen didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Mathis dan Jackson (2017) yang terdiri dari 5 item pertanyaan berdasarkan 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran, dan
5. Kemampuan bekerja sama

Kelincahan belajar (variabel mediator) juga diartikan sebagai keterlibatan dalam perilaku belajar untuk meningkatkan kapasitas dalam beradaptasi kembali dengan cepat terhadap aktivitas untuk memenuhi tuntutan yang berubah dalam lingkungan

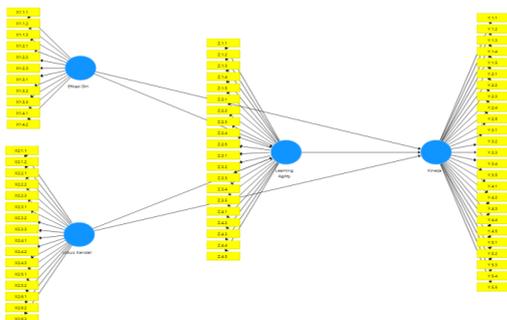
tugas (Gravett et al., 2016). Pengukuran kelincahan belajar sebagai variabel mediator didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Eichinger dan Lombardo dalam (De Meuse, 2017) yang terdiri dari 4 item pertanyaan berdasarkan 4 indikator yaitu:

1. *people agility*,
2. *result agility*,
3. *mental agility*, dan
4. *change agility*

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data Smart PLS versi 4.0. Garson (2018) berpendapat bahwa PLS berfungsi sebagai alternatif untuk Structural Equation Modelling (SEM), di mana beberapa variabel dapat berfungsi sebagai efek dan penyebab dalam urutan kausal hipotesis. Structural Equation Modelling (SEM) menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam penelitian yang mengintegrasikan teori dan data, memungkinkan analisis jalur dengan variabel laten, yang membuatnya sering digunakan dalam penelitian sosial. Implementasi PLS melibatkan proses multi-tahap yang terdiri dari spesifikasi komponen dalam dan luar model, pengumpulan dan analisis data, peramalan model, dan evaluasi hasil, yang pada akhirnya berfokus pada tiga langkah utama seperti yang diuraikan oleh Hair et al. (2011). yang terdiri dari pengukuran model luar, pengukuran model dalam, dan model indikator yang tercermin.

C. Hasil Dan Pembahasan Model Pengukuran atau Outer Model



Uji Convergent Validity

Validitas konvergen yang sesuai dengan kondisi menurut Hair (2011) adalah nilai AVE sebesar 0,5 konstruk menjelaskan lebih dari separuh varians berasal dari indikatornya.

Validitas konvergen dari hasil evaluasi pengukuran (outer model) bahwa semua indikator telah mencapai nilai factor loading lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah berkarakteristik trustworthy.

Uji Average Variance Extracted

Nilai AVE memenuhi syarat jika hasil uji lebih dari 0,5 atau > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 1
Nilai Average Variance Extracted(AVE)

No	Variabel	Nilai AVE
1	Efikasi Diri	0.688
2	Lokus Kendali	0.786
3	Kinerja Karyawan	0.802
4	Learning Agility	0.737

Sumber: data diolah, 2024

Tabel yang diuji dengan SMART PLS menunjukkan bahwa semua nilai AVE untuk setiap variabel penelitian melebihi 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas konstruk yang kuat.

Validitas Discriminat

Tahap uji validitas diskriminan mengukur apakah suatu indikator dari suatu variabel dapat mengukur variabel lain. Parameter yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar-akar konstruk AVE, yang nilainya harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten, atau menilai nilai cross-loading (Abdillah & Hartono, 2015). Nilai *cross-loading* untuk setiap indikator ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 2
Nilai Cross Loading

Indikator	Efikasi Diri	Lokus Kendali	Kinerja LA	LA
ED1.1	0.883	0.552	0.605	0.621
ED1.2	0.875	0.575	0.628	0.641
ED1.3	0.855	0.583	0.609	0.628
ED2.1	0.832	0.499	0.540	0.545
ED2.2	0.872	0.522	0.544	0.566
ED2.3	0.859	0.465	0.528	0.520
ED3.1	0.897	0.550	0.589	0.615
ED3.2	0.826	0.568	0.615	0.635
ED3.3	0.714	0.785	0.787	0.782
ED4.1	0.769	0.860	0.860	0.855

Indikator	Efikasi Diri	Lokus Kendali	Kinerja	LA
ED4.2	0.714	0.836	0.846	0.801
LK1.1	0.813	0.897	0.904	0.897
LK1.2	0.707	0.813	0.828	0.862
LK2.2	0.714	0.743	0.760	0.827
LK2.3	0.731	0.809	0.831	0.885
LK3.1	0.757	0.856	0.875	0.904
LK3.2	0.709	0.866	0.828	0.889
LK3.3	0.772	0.854	0.859	0.918
LK4.1	0.682	0.770	0.770	0.838
LK4.2	0.678	0.797	0.816	0.863
LK4.3	0.733	0.791	0.818	0.861
LK5.1	0.722	0.903	0.898	0.937
LK5.2	0.758	0.871	0.872	0.911
LK6.1	0.761	0.810	0.819	0.853
LK6.2	0.710	0.917	0.880	0.906
LK6.3	0.752	0.903	0.898	0.935
KK1.1	0.673	0.908	0.852	0.873
KK1.2	0.710	0.884	0.870	0.852
KK1.3	0.682	0.938	0.889	0.870
KK1.4	0.769	0.925	0.911	0.898
KK.15	0.733	0.948	0.920	0.908
KK2.1	0.675	0.921	0.877	0.865
KK2.2	0.692	0.927	0.896	0.862
KK2.3	0.650	0.880	0.826	0.800
KK2.4	0.712	0.784	0.790	0.769
KK2.5	0.734	0.950	0.930	0.920
KK3.1	0.756	0.896	0.880	0.868
KK3.2	0.709	0.800	0.811	0.774
KK3.3	0.670	0.901	0.865	0.863
KK3.4	0.729	0.928	0.900	0.884
KK3.5	0.672	0.905	0.842	0.845
KK4.1	0.689	0.916	0.875	0.847
KK4.2	0.713	0.914	0.875	0.853
KK4.3	0.735	0.933	0.912	0.883
KK4.4	0.722	0.927	0.906	0.882
KK4.5	0.683	0.899	0.861	0.844
KK5.1	0.697	0.918	0.894	0.853
KK5.2	0.671	0.866	0.818	0.792
KK5.3	0.694	0.836	0.837	0.800
KK5.4	0.733	0.772	0.790	0.762
KK5.5	0.759	0.884	0.880	0.863
LA1.1	0.716	0.866	0.868	0.860
LA1.2	0.712	0.884	0.879	0.866
LA1.3	0.764	0.892	0.908	0.868
LA1.4	0.770	0.910	0.920	0.882

Indikator	Efikasi Diri	Lokus Kendali	Kinerja	LA
LA1.5	0.734	0.879	0.902	0.856
LA2.1	0.690	0.828	0.823	0.803
LA2.2	0.760	0.914	0.915	0.896
LA2.3	0.706	0.845	0.857	0.832
LA2.4	0.698	0.758	0.809	0.780
LA2.5	0.700	0.775	0.825	0.776
LA3.1	0.658	0.690	0.795	0.722
LA3.2	0.708	0.669	0.770	0.708
LA3.3	0.688	0.834	0.883	0.826
LA3.4	0.703	0.849	0.857	0.802
LA3.5	0.690	0.851	0.856	0.794
LA4.4	0.730	0.917	0.916	0.875
LA4.5	0.605	0.741	0.793	0.736

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa setiap indikator mempunyai korelasi tertentu dengan suatu variabel yang menghasilkan lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini dapat mengukur setiap variabel dengan baik. Hal ini berarti bahwa efikasi diri, lokus kendali, kinerja dan ketangkasn belajar dinyatakan valid atau memiliki nilai diskriminan yang baik.

Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Pengujian reliabilitas komposit menilai reliabilitas sebuah studi. Nilai alpha Cronbach lebih dari 0,6 dan skor reliabilitas komposit yang melampaui 0,7 menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat diandalkan. Hasil penilaian reliabilitas komposit untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket
Efikasi Diri	0,955	0,960	Reliabel
Kinerja	0,990	0,990	Reliabel
Learning Agility	0,978	0,979	Reliabel
Lokus kendali	0,980	0,982	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Model Struktural atau Inner Model

Koefisien determinasi bertujuan untuk menilai kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi berkisar antara satu sampai dengan nol. Pada tabel R-square, koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara mengalikan nilai R-square dengan 100%. Hasil lebih dari 67% menunjukkan koefisien determinasi tinggi, nilai berkisar antara 33% sampai dengan 67% menunjukkan koefisien determinasi sedang, dan nilai lebih dari 19% menunjukkan koefisien determinasi lemah (Ghozali & Latan, 2015). Nilai R Quares digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai uji yang dihasilkan dan direpresentasikan oleh suatu model dan juga estimasi permanennya. Nilai rentang Q2 adalah $0 < Q2 < 1$. Semakin dekat nilai Q2 ke angka 1, maka semakin baik model tersebut. Rumus Q2 adalah:

$$Q2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22) (1 - Rp2)$$

nilai Q2 yang dihasilkan dalam penelitian ini

$$Q2 = 1 - (1 - 0,913) (1 - 0,950)$$

$$Q2 = 0,999565$$

Nilai Q2 sebesar 0,999565 menandakan bahwa model penelitian ini tangguh, karena nilainya hampir sama dengan 1. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 4
Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja_	0,950	0,949
Learning Agility	0,913	0,913

Sumber: data diolah, 2025

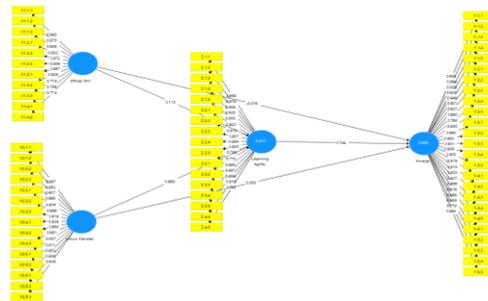
Nilai R-kuadrat sebesar 0,913 untuk variabel kelincahan belajar (M) menandakan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan locus kendali (X2) mencakup 91,3% varians dalam variabel kinerja (Y). Nilai R-kuadrat sebesar 0,950 untuk variabel kinerja (Y) menandakan bahwa variabel Efikasi Diri (X1), locus kendali (X2), dan kelincahan belajar secara kolektif mencakup 95% varians dalam variabel kinerja (Y).

Uji Koefisien Jalur

Proses pengujian nilai koefisien jalur bertujuan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel, apakah menunjukkan arah positif atau negatif. Menurut Ghozali (2015), nilai uji koefisien merupakan nilai yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Setelah hasil validitas, reliabilitas, dan *Goodness of Fit* selesai dilakukan, maka

dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini dengan cara mengestimasi koefisien jalur yang dapat dievaluasi menggunakan uji nilai signifikansi atau nilai t-statistik.

Gambar Koefisien Jalur



Tabel 5

Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri_ -> Kinerja_	0,009	0,010	0,033	0,269	0,788
Efikasi Diri_ -> Learning Agility	0,113	0,115	0,029	3,847	0,000
Learning Agility -> Kinerja_	0,744	0,740	0,072	10,404	0,000
Lokus Kendali -> Kinerja_	0,942	0,942	0,028	33,138	0,000
Lokus Kendali -> Learning Agility	0,860	0,858	0,024	35,628	0,000

Sumber: data diolah, 2025

Hipotesa 1

Efikasi Diri terhadap kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien beta kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,269. dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih kecil dari 1,96 (t tabel) dengan nilai $p < 0,05$. sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Dengan mempertimbangkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pada sampel penelitian, artinya H1 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa meskipun seorang ASN merasa tidak percaya diri atau tidak yakin dengan kemampuannya, hal

tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kualitas atau hasil kinerja kerjanya.

Hipotesa 2

Lokus Kendali terhadap kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien beta kepemimpinan terhadap komitmen sebesar 33,138. dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan nilai $p < 0,05$ sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sapruji et al (2019). yaitu Hubungan Budaya Organisasi dan *Locus of Control* dengan Kinerja Pegawai Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkatnya *locus of control* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Ende maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Ende juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya kontrol diri dari pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. *Locus of control* yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) mampu meningkatkan kinerja karena Aparatur Sipil Negara (ASN) mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) yakin bahwa segala keberhasilan yang diraihinya dalam kehidupannya adalah usahanya sendiri.

Hipotesa 3

Learning Agility terhadap kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya pengaruh antara kelincahan belajar terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien beta kepemimpinan terhadap tata kelola sebesar 10,404. dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan nilai $p < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Dengan mempertimbangkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kelincahan belajar berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pada sampel penelitian, artinya H3 diterima.

Tabel 6
Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Learning Agility -> Kinerja	0,084	0,085	0,023	3,658	0,000
Lokus Kendali -> Learning Agility -> Kinerja	0,640	0,635	0,064	10,019	0,000

Sumber: data diolah, 2025

Hipotesa 4

Efikasi Diri – Learning Agility - Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa learning agility mampu memediasi hubungan antara self efficacy dengan kinerja kerja ASN Kabupaten Ende. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien jalur hubungan tidak langsung Self-Efficacy terhadap kinerja yang dimediasi oleh Learning Agility memperoleh t statistik sebesar 3,658 dan p value $< 0,05$, sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Hasil penelitian adalah bahwa *self efficacy* dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *learning agility*. Artinya *learning agility* dapat memediasi pengaruh antara self efficacy dengan kinerja pegawai. Apabila perusahaan dapat meningkatkan self efficacy pegawainya dan didukung dengan kecerdasan yang memadai, maka akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama pekerjaan-pekerjaan baru yang dianggap cukup sulit.

Hipotesis 5

Lokus Kendali - Learning Agility - Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kelincahan belajar berperan sebagai faktor mediasi dalam korelasi antara *locus of control* dengan kinerja ASN di Kabupaten Ende. Hasil uji koefisien beta menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara *locus of control* terhadap kinerja yang dimediasi oleh kelincahan belajar, dengan nilai t statistik sebesar 10,019 dan nilai $p < 0,05$ sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini valid.

D. Kesimpulan

ASN Kabupaten Ende menunjukkan kinerja yang baik, namun penurunannya disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain

1. kapasitas pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.
2. Efikasi diri tidak mempengaruhi kinerja ASN Kabupaten Ende, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya rasa percaya diri pada ASN tidak mempengaruhi capaian kerjanya.
3. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kabupaten Ende.
4. Kelincahan belajar memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja ASN Kabupaten Ende.
5. Kelincahan belajar memediasi hubungan antara locus of control dengan kinerja ASN Kabupaten Ende.

E. Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya, untuk merumuskan teori yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian selanjutnya harus menyertakan variabel tambahan untuk menjelaskan dampak kinerja. Penulis mengidentifikasi tiga karakteristik yang menentukan kinerja karyawan: efikasi diri dan lokus kendali. Penelitian ini menekankan fungsi kelincahan belajar sebagai mediator. Peneliti berpendapat bahwa faktor mediasi tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti perilaku sipil organisasi, masih belum diteliti.

F. Referensi

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1).
- Britt, S., Cumbie, J., & Bell, M. (2013). The influence of locus of control on student financial behavior. *College Student Journal*, 47(1), 178–184.
- Cahyadi, W. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267.
- De Meuse, K. P. (2019). A meta-analysis of the relationship between learning agility and leader success. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1).
- Dewi, I., & Tenaya, A. I. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 654–682.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Gravett, L. S., Caldwell, S. A., Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *What is learning agility?* Springer.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hikmah, A. N. (2020). *Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo)*.
- Khildani, A. C., Suhermin, S., & Lestariningsih, Ma. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan (JMK)*, 10(2), 208–228.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management 15th ed*. Cengage Learning.
- Mian Nainggolan, Christoffel, K., & Greis, S. (2018). Analisis Pengaruh Internal Locus of Control Dan External Locus

- of Control Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4023–4032.
- Modise, D., & Rambe, P. (2017). Internal and external locus of control of engineering workforce in a power distribution utility: Implications for job performance. *African Journal of Business and Economic Research*, 12(2–3), 113–147.
- Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) depok. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88–94.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033.
- Rahmawati, T. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada KAP Di Jakarta Selatan)*. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Rofi, A. N. (2019). Efikasi Diri, Beban Kerja Dan Kepuasan Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 1(2), 97–107.
- Saprudin, S., Rosyaty, T., & Syukron, A. (2019). Relationship between Organizational Culture and Locus of Control with Bogor Regency Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(4), 143.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1).
- Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. (2019). Role of Self-Efficacy in The Relationship of Training and Employee Performance. *Paradigms*, 13(1), 67–73.