

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG (PUPR)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**RIZKA FAJRI
NPM : 1802120323**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIZKA FAJRI
NPM : 1802120323

Dengan judul:

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG (PUPR)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIZKA FAJRI
NPM : 1802120323

Dengan judul:

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG (PUPR)**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota



Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



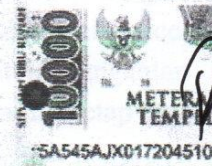
Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Februari 2024

Yang Menyatakan



RIZKA FAJRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizka Fajri
NPM : 1802120323
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG (PUPR)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Februari 2024

Yang Menyatakan



RIZKA FAJRI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Pegawai	15
2.1.2 <i>Self Esteem</i>	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Esteem</i>	17
2.1.2.2 Aspek-Aspek <i>Self Esteem</i>	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Esteem</i>	20
2.1.2.4 Indikator <i>Self Esteem</i>	21
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> ..	24
2.1.3.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	26
2.1.4 <i>Locus of Control</i>	28
2.1.4.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	28
2.1.4.2 Karakteristi <i>Locus Of Control</i>	29
2.1.4.3 Indikator <i>Locus of Control</i>	30
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	35
2.4. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Desain Penelitian	37
3.1.1. Jenis Penelitian.....	37

3.1.2. Horizon Waktu	37
3.1.3. Unit Analisis.....	38
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.3. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	39
3.4. Skala Pengukuran	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Teknik Analisis Data	42
3.7. Pengujian Data	44
3.7.1. Uji Validitas	44
3.7.2. Uji Reabilitas	44
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	44
3.8. Pengujian Hipotesis	45
3.8.1. Uji t.....	46
3.8.2. Uji F	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.2. Karakteristik Responden	49
4.3. Pengujian Data.....	54
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	54
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	56
4.4. Analisis Deskriptif	58
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	58
4.4.2 Variabel <i>Self Esteem</i>	59
4.4.3 Variabel <i>Self Efficacy</i>	60
4.4.4 Variabel <i>Locus of Control</i>	61
4.5. Pembahasan	63
4.5.1 Pengujian Hipotesis	63
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	66
4.5.3 Uji Serempak(uji F)	67
4.5.4 Implikasi Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3 Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas)	56
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Self Esteem</i>	59
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	61
Tabel 4.13 Penjelasan Responden Terhadap <i>Locus of Control</i>	62
Tabel 4.14 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai.	63
Tabel 4.15 Model Summary	65
Tabel 4.16 Anova	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG (PUPR)

**RIZKA FAJRI
NPM: 1802120323**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 92 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat *Self Esteem* 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Kemudian secara parsial yaitu *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,955 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 95,5%. Artinya faktor *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *locus of control* (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

Kata Kunci: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Kinerja Pegawai

*THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM, SELF EFFICACY AND LOCUS OF
CONTROL ON THE PERFORMANCE OF SERVICE EMPLOYEES
PUBLIC SPACE PLANNING WORKS (PUPR)*

RIZKA FAJRI
NPM: 1802120323

Supervisor I : Suryani Murad, SE, M.Sc
Supervisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance at the Public Works Spatial Planning Service (PUPR). The sample size for this research was 92 respondents. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the Self Esteem level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the research show that a simultaneous test between the variables Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control influences employee performance at the Public Works Spatial Planning Service (PUPR). Then partially, namely Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control influence employee performance at the Public Works Spatial Planning Service (PUPR). Self-Efficacy influences employee performance at the Public Works Spatial Planning Service (PUPR). Locus of Control influences employee performance at the Public Works Spatial Planning Service (PUPR). The correlation coefficient in the research obtained a value of 0.955, where with this value there is a relationship between the independent variable and the dependent variable of 95.5%. This means that the factors self-esteem (X1), self-efficacy (X2), and locus of control (X3) have a very strong relationship with the performance of Public Works Spatial Planning (PUPR) employees.

Keywords: Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control and Employee

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Kinerja suatu landasan utama suatu organisasi, karena tanpa kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Pegawai yang berkinerja tinggi mampu menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat kinerja kegiatan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi instansi pemerintah yang dituangkan dalam strategi perencanaan instansi pemerintah. Oleh karena itu, kinerja pegawai patut mendapat perhatian yang baik dari instansi. Kinerja sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja dan kemajuan instansi pemerintah.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai seperti pernyataan (Wahyu, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pemberian Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara instansi dengan pegawainya dimana dengan terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu instansi tempat ia bekerja. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni seperti *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control*.

Menurut (Rimper dan Lotje, 2019) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu. Faktor tersebut terjadi dalam setiap kepribadian diri manusia yang mana kepribadian yang dimiliki oleh seseorang, baik itu membawa dampak positif maupun dampak negatif secara langsung dan tidak langsung, dapat dibawa oleh dirinya sendiri menuju dunia kerja dimana setiap orang bersaing untuk memperoleh apa yang ia inginkan, ketika sebagai seorang yang siap ataupun tidak siap secara fisik, psikis dan akademik masuk dalam dunia kerja, setiap pribadi membawa karakteristik kepribadian sendiri dalam melaksanakan pekerjaan dalam berbagai bidang.

Self efficacy mencerminkan keyakinan individu saat ini bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu pada tingkat kinerja tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini memberikan rasa percaya diri, dan kemampuan ini nantinya dapat digunakan untuk membantu orang-orang yang terbebani dengan pekerjaan. *Self efficacy* juga mempengaruhi tindakan dan keputusan individu untuk mencapai tujuan. Motivasi spontan yang muncul pada diri seseorang didasarkan pada keyakinan akan kemampuannya sendiri, bukan pada apa yang benar secara obyektif. *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, bertindak, dan memotivasi.

Self efficacy yang tinggi pada seseorang memungkinkannya mengatasi kesulitan yang dihadapinya serta mengatasi masalah dan hambatan yang menghalanginya dalam mencapai tujuannya. *Locus of control*, sebaliknya, merupakan ciri kepribadian yang menggambarkan persepsi individu dalam menentukan penyebab peristiwa kehidupan (Malik, 2018). *Locus of control*,

sebagai keyakinan seseorang tentang di mana dan bagaimana suatu peristiwa dipersepsikan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar perilaku. *Locus of control* juga merupakan cara pandang seseorang dalam bereaksi terhadap peristiwa kehidupan.

Locus of control menunjukkan sejauh mana seseorang percaya pada hubungan antara tindakan yang diambil dan hasil yang dicapai. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Lokasi pengendalian juga terbagi menjadi dua jenis. Salah satunya adalah *locus of control* external, dimana kita merasa bahwa segala sesuatu yang kita alami dalam hidup berada di luar kendali kita, misalnya karena kebetulan, takdir, atau keberuntungan. *Locus of control* internal yang dominan membuat pegawai merasa memiliki peran atau kekuatan dalam segala hal yang terjadi dalam hidupnya.

Kinerja pegawai pada sebuah instansi seharusnya dapat menjadi panutan untuk menjalankan siklus hidup instansi, dimana para pegawai ditempatkan, dan kinerja pegawai akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai yang optimal menjadi hakikat penilaian yang diharapkan oleh instansi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) memiliki kinerja pegawai yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja. Hal itu bisa dilihat dari hasil observasi penelitian dalam penilaian kinerja pegawai yang cenderung fluktuatif di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) tahun 2022 seperti yang ditunjukkan oleh mengalami penurunan namun meningkat dibulan-bulan selanjutnya Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) (Laporan Kinerja PURP, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 7-9 November 2023 dengan 12 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dapat diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) masih kurangnya *self esteem* pada pegawai yakni belum mempunyai keyakinan yang mendalam dalam diri pegawai. *Self esteem* dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Pegawai yang tidak mampu mengendalikan diri sendiri dalam menjaga emosional terhadap pekerjaan, maka akan sulit baginya untuk dapat menghargai orang-orang di sekitarnya. Jika hal demikian terjadi di dalam tubuh organisasi instansi, maka akan sangat menghambat instansi untuk bergerak maju dan bersaing dikarenakan adanya penurunan kinerja pegawai sebagai dampak dari kurangnya rasa saling menghargai antar pegawai.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) diketahui sedikitnya jumlah pegawai yang bermasalah dengan absensi namun meski demikian pekerjaan yang dikerjakan mereka terkadang masa penyelesaiannya memakan waktu yang lebih lama jika dibandingkan seharusnya. Dampak kurang baik dari *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) yaitu seperti hasil kerja pekerjaan pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Kemudian kurang tepatnya setiap pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan tingkat efektivitas di kantor kurang sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta rendahnya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Selain itu terdapat juga pegawai yang masih kurangnya *self efficacy* yakni masih kurangnya dalam kemampuan mengatur pekerjaan. Kehadiran pegawai dalam instansi merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh industri untuk tercapainya target dari instansi. Industri wajib mengelola aset dari sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Karena pentingnya peranan dari sumber daya manusia, maka instansi diupayakan untuk harus memiliki pegawai yang unggul dan bermutu yang bisa memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan instansi.

Self efficacy lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja pegawainya. Fenomena mengenai *self efficacy* pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) diketahui masih ada beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target mereka, karena mereka beranggapan jika dapat mencapai target bulan ini maka instansi akan menaikkan target mereka di bulan berikutnya, padahal jika salesman bisa mencapai target maka mereka akan mendapat insentif pada tanggal 10 setiap bulannya.

Permasalahan mengenai *locus of control* bahwa beberapa pegawai yang mempunyai kemauan dan semangat yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan juga ada yang cenderung pasrah tidak inisiatif ketika bekerja, tidak suka berusaha dan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja setiap pegawai mempunyai target dan tujuan, tujuan ini bersifat kelompok maupun individu. Kurangnya *locus of control* dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *sel esteem* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)?
4. Apakah *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)?.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *sel esteem* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerjapegawaipada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).
4. Untuk mengetahui *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terdiri dari beberapa macam yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dalam membangun kinerja kerja pegawai terkait *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control*. Sehingga pegawai dapat bekerja secara baik dan efisien.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Universitas Muhammadiyah Aceh terkait pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* yang baik untuk bekerja dengan efektif dan efisien demi tercapainya kinerja kerja pegawai yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat membantu peneliti dalam mengembangkan dan mendapatkan informasi serta menerapkan *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* dalam diri sendiri untuk membentuk kinerja yang lebih baik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan judul pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2018:11), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Slamet Riyadi (2019:66), kinerja adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2018:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2018:10) kinerja merupakan “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Hasibuan juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja instansi akan baik pula.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wirawan (2019:34) “Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering di indonesiakan menjadi kata *performa*”. Robbins (2018:260) menambahkan kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora (2019:339) kinerja pegawai bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Rivai (2019:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkuprawira (2018 : 153) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi

bersangkutan. Menurut Gomes (2019:195) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Guritno dan Waridin (2018) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut Malthis dan Jackson (2018 : 79) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain :

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wirawan (2019:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dia

berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana dirinya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:33) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
2. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Manullang (2018:79) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Pendidikan

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya, keahlian tersebut di pengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian, keyakinan, sikap, perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman. Dua teori menjelaskan bagaimana proses belajar berlangsung adalah pengkondisian peserta dan teori kognitif sosial. Kedua teori ini menekankan arti penting pengukuran dalam perubahan perilaku dan keduanya menerima sebagai dalil kondisi yang sama untuk memudahkan belajar. Belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Melalui proses belajar atau pendidikan ini akan memperbaiki dan meningkatkan kemampuan orang atau pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Aspek penting di

dalam kelancaran suatu pekerjaan adalah faktor disiplin yang mengikat semua pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan format yang disetujui bersama dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien Disiplin kerja yang baik akan mendorong semua pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga hasil kerja yang dicapai akan maksimal.

3. Kesejahteraan

Yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah upah dan semua jenis tunjangan insentif, atau kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai ganjaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kesejahteraan merupakan suatu ganjaran yang penting dan karenanya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga dengan kesejahteraan yang baik akan mempunyai andil dalam upaya meningkatkan kinerja

Menurut Hasibuan (2018 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para pegawai yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang pegawai, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap instansi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap instansi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para

pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, menurut Robbins (2018:26):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan menurut Rivai (2019:43) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh indikator, yaitu:

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu pegawai memihak kepada organisasi kerja.
7. Tanggung jawab, yaitu keinginan untuk memikul sebuah kewajiban.

Sedangkan menurut Rivai (2019:43) ada beberapa elemen pokok yaitu :

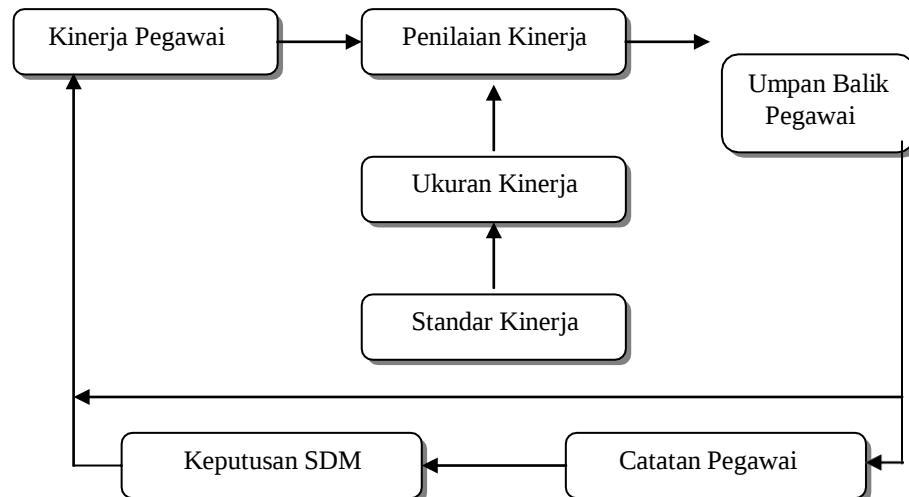
1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja / *feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan *feedback* guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber dayamanusia.

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2018 : 201) menyatakan pendekatan penilaian performance hendaknya mengidentifikasi standar performance yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada pegawai dan Departemen Sumber Daya Manusia. Untuk lebih jelasnya berikut ilustrasi gambar elemen-elemen kunci sistem penilaian performance atau kinerja dapat dilihat pada Gambar II.1 berikut ini :

Gambar 2.1
Elemen-Elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja



Jika standar *performance* atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan manajer dengan pegawai, dan memperkecil kesempatan kerja yang sama. Tanpa umpan balik, perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia tidaklah mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengelola sistem penilaian *performance* instansi. Sentralisasi menjamin terjadinya keseragaman. Meskipun departemen sumber daya manusia dapat mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk para manajer, profesional, pekerja, dan kelompok lain, namun keseragaman dalam tiap kelompok dibutuhkan untuk menjamin hasil

yang dapat dibandingkan. Departemen itu sendiri bisa jadi jarang menilai *performance* secara aktual. Sejumlah penyebab umum yang sering menimbulkan kegagalan dan harus dihindarkan disebutkan oleh Dessler (2018 : 102) sebagai berikut :

1. Tidak adanya standar
Tanpa adanya standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang obyektif. Yang ada hanyalah penilaian subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.
2. Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif
Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa pekerjaan/jabatan untuk menentukan hasil atau output yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Standar yang tidak realistis
Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akal dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.
4. Ukuran prestasi yang tidak tepat
Obyektivitas dan perbandingan memerlukan bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan. Contoh-contoh ukuran yang bersifat kuantitatif adalah misalnya : 1% tingkat kegagalan produksi karena kualitas, 10 order penjualan dari setiap 100 kunjungan. Sedangkan yang bersifat kualitatif misalnya ; “penyelesaian proyek pada tanggal yang ditetapkan”.
5. Kesalahan penilai
Termasuk dalam kesalahan penilai adalah “keberpihakan” (bias), perasaan syakwasangka, “halo effect” (terpengaruh oleh yang dinilai), kecendrungan untuk “pelit” atau sebaliknya, kecendrungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.
6. Pemberian umpan balik secara buruk
Pada awal proses manajemen *performance*, standar harus dikomunikasikan kepada pegawai yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan program, khususnya program manajemen *performance*.

2.1.2. Konsep *Self Esteem*

2.1.2.1 Pengertian *Self Esteem*

Menurut Rosernberg (2017), *self esteem* merupakan sikap seseorang berdasarkan persepsi tentang bagaimana dapat menghargai dan menilai dirinya

sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap dirinya. Selain itu, Mruk (2019) mengatakan bahwa *self esteem* yaitu sebagai suatu rangkaian sikap individu tentang apa yang dipikirkan mengenai dirinya berdasarkan persepsi perasaan, yaitu suatu perasaan tentang keberhargaan dan kepuasan dirinya.

Berbeda dengan yang diungkapkan oleh Rosenberg & Murk, Heatherton dan Polivy (2018) mengatakan bahwa *self esteem* merupakan penilaian pribadi tentang keberhargaan yang diekspresikan ke dalam tingkah laku yang ditunjukkan pada dirinya sendiri. Selain itu, Coopersmith (2017) menyatakan bahwa *self esteem* merupakan evaluasi individu dan kebiasaan memandang dirinya sendiri, yang mengarah pada penerimaan atau penolakan, serta keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki, atau dengan kata lain *self esteem* merupakan penilaian personal mengenai perasaan berharga yang diungkapkan dalam sikap dan ekspresi kelayakan individu terhadap dirinya. Pendapat lain diungkapkan oleh Klass & Hodge (2017) yang mengatakan bahwa *self esteem* adalah hasil dari evaluasi yang dibuat dan dipertahankan oleh individu, yang diperoleh dari hasil interaksi individu dengan lingkungannya serta penerimaan penghargaan dan perlakuan dari orang lain terhadap individu tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu tentang bagaimana ia menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan dirinya dan bagaimana seseorang tersebut bertindak.

2.1.2.2. Aspek-Aspek *Self Esteem*

Menurut (Tafarodi & Milne, 2018), terdapat beberapa aspek mengenai *self esteem*, yaitu:

1. *Self Competence*

Aspek ini merupakan penilaian terhadap diri sendiri yang menganggap dirinya mampu, memiliki potensi, efektif dan dapat dikontrol serta diandalkan. *Self competence* merupakan hasil dari keberhasilan memanipulasi lingkungan fisik maupun sosial yang berhubungan dengan realisasi pencapaian tujuan. Seorang individu yang memiliki *self competence* yang positif akan cenderung merasa memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan kemampuan diri sendiri.

2. *Self Liking*

Aspek ini merupakan perasaan berharga individu akan dirinya sendiri dalam lingkungan sosial, apakah dirinya merupakan seorang yang baik atau seorang yang buruk. Hal ini mengacu pada penilaian sosial individu dalam menetapkan dirinya sendiri, terlepas dari bagaimana individu tersebut berpikir mengenai orang lain melihat dirinya.

Selain itu, Polivy (2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek mengenai *self esteem*, yaitu:

1. *Performance Self esteem*

Aspek ini berhubungan dengan kompetensi umum individu meliputi kemampuan intelektual, prestasi akademik, kapasitas diri, percaya diri, *self-efficacy* dan *self-agency*.

2. *Social Self esteem*

Aspek ini berhubungan dengan bagaimana seorang individu mempercayai pandangan orang lain menurut mereka. Apabila orang lain terutama masyarakat menghargai mereka maka akan memiliki *social self esteem* yang tinggi. Individu dengan *social self esteem* yang rendah akan merasakan kecemasan ketika berada di publik dan akan sangat khawatir mengenai image mereka dan bagaimana orang lain memandang mereka.

3. *Physical Appearance*

Self esteem Aspek ini berhubungan dengan bagaimana individu melihat fisik mereka meliputi skills, penampilan menarik, dan body image. Berdasarkan dari beberapa aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan penilaian terhadap diri sendiri melalui *self competence* yang meliputi dirinya mampu, memiliki potensi, efektif dan dapat dikontrol serta diandalkan, dan *self liking* yang meliputi penilaian dan penerimaan terhadap diri sendiri. Hal tersebut membuat *self competence* dan *self liking* secara komprehensif telah mewakili gambaran *self esteem* yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Esteem*

Menurut Ghufron dan Risnawati (2019), harga diri (*self esteem*) dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi *self esteem* antara lain:

1. Jenis Kelamin

Wanita selalu merasa *self esteem*nya lebih rendah daripada pria seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita.

2. Intelegensi

Intelegensi sebagai gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran intelegensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Individu dengan *self esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan *self esteem* yang rendah. Selanjutnya, dikatakan individu dengan *self esteem* yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha lebih keras.

3. Kondisi Fisik

Adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik, berat badan, dan tinggi badan dengan *self esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *self esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik. *Body image dissatisfaction* memiliki hubungan dengan rendahnya *self esteem*.

4. Lingkungan Keluarga

Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan *self esteem* anak. Dalam keluarga, seorang anak untuk pertama kalinya mengenal orang tua yang mendidik dan membesarkannya serta sebagai dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan *self esteem* anak yang baik. Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif, dan mendidik yang demokratis akan membuat anak mendapat *self esteem* yang tinggi.

5. Lingkungan Sosial

Pembentukan *self esteem* dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Kesuksesan tersebut dapat timbul melalui pengalaman dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi dan nilai kebaikan. Selanjutnya Branden menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem* dalam lingkungan pekerjaan adalah sejumlah dimensi pekerjaan

seperti kepuasan kerja, penghasilan, penghargaan orang lain dan kenaikan jabatan ataupun pangkat.

2.1.2.4. Indikator *Self Esteem*

Menurut Farhan (2017) yang menjadi indikator *Self Esteem* adalah sebagai berikut:

1. Melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi.
2. Kepentingan.
3. Kekuatan.
4. Kelemahan dari orang lain.

Sedangkan Menurut Coopersmith (2018), ada empat komponen yang menjadi sumber dalam pembentukan *Self Esteem* individu. Keempat komponen itu adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan (Successes).
2. Nilai-nilai (*value*).
3. Aspirasi-aspirasi (*Aspirations*),
4. Pendekatan dalam merespon penurunan penilaian terhadap diri (*Defences*).

2.1.3. Konsep *Self Efficacy*

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (2018:212) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap

fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowwledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (2018) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Sementara itu, Baron mendefenisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. *Self Efficacy* adalah keyakinan diri, mampu melaksanakan suatu kegiatan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang diperintahkan. *Efficacy* ini berbeda dengan harapan atau Cita-cita. *Self Efficacy* lebih menekankan kepada keyakinan seseorang dapatkan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

Triyono (2018) mengatakan, “Efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan individu memperkirakan sejauh mana kemampuan dirinya, termasuk Potensi-potensi yang dimiliki mengenai untuk melakukan suatu tindakan serta menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai satu tujuan”. Feist dalam Kristiyani (2019) mengatakan, “Efikasi diri sebagai suatu keyakinan seseorang

akan kemampuannya dalam melakukan suatu bentuk *control* terhadap keberfungsian dan kejadian dalam lingkungan”.

Gist (2019) mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Dari penjelasan yang telah di kemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan diri atau penilaian diri seseorang akan kemampuan dalam menjalankan sesuatu untuk mencapai hasil yang maksimal. *Self Efficacy* dapat membantu orang dalam mencapai suatu keberhasilan khususnya membantu kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Seorang pegawai harus memiliki sikap *Self Efficacy*. Karena dapat mengetahui sejauh mana kemampuan dirinya, termasuk potensi-potensi yang dimiliki untuk mengetahui tindakan serta menyelesaikan tugas yang ingin di capainya. Efikasi diri menjadi sebuah keyakinan diri untuk mengetahui kemampuan

seseorang, sehingga dapat melakukan suatu bentuk *control* terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitar.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Adapun faktor penting yang mempengaruhi efikasi diri (*Self Efficacy*) menurut Pertiwi (2019), yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)
Sumber yang sangat berpengaruh dalam efikasi diri (*Self-Efficacy*) adalah sebuah pengalaman keberhasilan. Pengalaman ini yang dapat diperoleh individu untuk meningkatkan efikasi diri (*Self-Efficacy*) tersebut dan sebaliknya, kegagalan menjatuhkan rasa efikasi diri (*Self-Efficacy*). Keberhasilan saat menghasilkan kekuatan serta rasa percaya diri. Pengalaman keberhasilan dari individu lain tidak dapat mempengaruhi efikasi diri (*Self -Efficacy*), namun apabila pengalaman keberhasilan didapatkan dari dirinya sendiri maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan efikasi diri (*Self- Efficacy*).
2. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)
Seorang individu tidak hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi diri (*SelfEfficacy*) merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai sebuah contoh untuk mencapai keberhasilan.
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)
Menurut Bandura hal ini berguna sebagai alat untuk memperkuat keyakinan atas kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu dengan keyakinan secara lisan meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengontrol Tugas-tugas yang di berikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya, keberhasilan persuasive verbal akan dapat memberikan dampak positif pada individu yaitu meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menghasilkan sebuah prestasi.
4. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and Affective State*)
Kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke ranah fisiologis dan afektif. Yang dimana indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan, dan *coping* dan stress. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional dengan pengalaman keberhasilan dapat menambahkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai dalam kinerjanya. Stres dapat mengurangi rasa efikasi diri (*Self- Efficacy*) pada diri seorang individu. Apabila tingkat stres individu rendah maka efikasi diri (*Self-Efficacy*) akan menunjukkan kenaikan, sebaliknya apabila stres tinggi maka efikasi diri *Self-Efficacy*) pada individu rendah.

Bandura dalam Kurniawati & Rifai (2018:24) menyatakan bahwa menguraikan proses psikologis efikasi diri dalam mempengaruhi fungsi manusia.

Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara sebagai berikut :

1. *Proses kognitif*

Mengerjakan tugas pekerjaan, yang dimana bertujuan untuk mencapai suatu pencapaian tersebut. Tujuan dari kognitif adalah dalam kehidupan sehari-hari yang dimana dapat berpengaruh untuk masa depan.

2. *Proses motivasi*

Motivasi tumbuh dalam diri sendiri melalui pola pikir yang optimis bertujuan untuk mewujudkan suatu hal yang diharapkan. Seorang individu berusaha memotivasi dirinya sendiri.

3. *Proses afeksi*

Proses afeksi diri mencakup kemampuan untuk mengatasi emosi yang muncul dalam diri anda dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keyakinan pada kemampuan individu mempengaruhi pikiran dalam menghadapi tantangan yang sulit atau mengancam. Individu yang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kesulitan yang terdapat pada dirinya sendiri, berbeda dengan individu yang tidak yakin akan membuat cemas dan tidak dapat mengatasi masalah.

4. *Proses seleksi*

Proses seleksi mengacu pada kemampuan individu untuk memilih perilaku dan lingkungan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perilaku yang tidak sesuai dengan keinginan maka akan merasakan kecemasan, kebingungan dan sulit memecahkan solusi dalam situasi sulit.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* harus memiliki fungsi yang di tanamkan di dalam dirinya seperti pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis dan afektif. Mengapa fungsi itu semua harus ada dalam *Self Efficacy* karena *Self Efficacy* sebuah kepercayaan diri yang dimana dengan adanya fungsi itu semua dapat meningkatkan tingkat kepercayaan yang di miliki seseorang, karena dapat melihat lingkungan sekitar dan menambah kepercayaan diri.

Menurut Bandura (2017:28), *Self Efficacy* mempengaruhi pembelajaran dan kinerja di tempat kerja dalam lima cara, yaitu :

1. Tujuan yang Dipilih pegawai
Efikasi Diri mempengaruhi pilihan pegawai, tingkat tantangan tujuan dan tingkat komitmen mereka terhadap tujuan yang dipilih. Pegawai dengan tingkat *Self Efficacy* tinggi cenderung akan memilih tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri maupun sebaliknya.
2. Pembelajaran dan Upaya yang Dilakukan Pegawai
Pegawai, baik dalam belajar, melakukan tugas, dan mengerahkan upaya secara konsisten menggunakan keyakinan diri mereka. Pegawai yang memiliki tingkat Efikasi Diri tinggi akan bekerja keras dalam belajar bagaimana melakukan tugas-tugas baru, karena mereka yakin akan berhasil.
3. Kegigihan dalam Melaksanakan Tugas Baru dan Sulit
Efikasi Diri mempengaruhi berapa lama pegawai akan bertahan ketika terlibat dengan tugas-tugas baru yang lebih menantang dan sulit. Pegawai dengan *Self Efficacy* tinggi akan bertahan lebih lama dalam menghadapi tugas baru yang sulit karena mereka lebih percaya diri bahwa mereka akan belajar dan berhasil melaksanakan tugas tersebut.
4. Sikap pegawai dalam Menghadapi Situasi Buruk
Efikasi Diri mempengaruhi bagaimana pegawai dalam menanggapi kegagalan. Pegawai yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan lebih cepat pulih (bangkit) dari kegagalan yang dihadapi.
5. Tingkat Kecemasan dan Stres Ketika Terlibat dalam Tugas
Efikasi Diri mempengaruhi pengalaman fisiologis stres. Pegawai dengan tingkat *Self Efficacy* tinggi jarang mengalami reaksi stres fisiologis ketika menghadapi tugas. Mereka cenderung menentukan tujuan yang menantang dan berkomitmen terhadap tujuan tersebut.

2.1.3.3. Indikator *Self Efficacy*

Efikasi diri seseorang menurut Bandura dalam Triyono & Rifai (2018)

dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu :

1. Tingkat (*level*)
Individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki efikasi diri yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada Tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.
2. Keluasan (*Generality*)
Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinan. Efikasi diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang di harapkan individu. Efikasi diri menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Selain itu, menurut Baron (2020) menyatakan bahwa ada tiga indikator efikasi diri antara lain :

1. *Self- Efficacy* Akademis

Berhubungan dengan keyakinan siswa akan kemampuan melakukan Tugas-tugas, mengatur kegiatan belajarnya mereka sendiri dan hidup dengan harapan akademis mereka sendiri dan orang lain.

2. *Self- Efficacy* Sosial

Berhubungan dengan keyakinan mereka akan kemampuan membentuk dan mempertahankan hubungan, asertif dan melakukan kegiatan di waktu senggang.

3. *Self- Regulatiry*

Self-Efficacy berhubungan dengan kemampuan menolak tekanan teman sebaya dan mencegah kegiatan beresiko tinggi.

Selain itu,terdapat juga beberapa manfaat bagi pegawai jika memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, diantaranya adalah (Pertiwi, 2018:6):

1. Lebih giat, bersemangat, dan tekun dalam usaha yang dilakukannya untuk menguasai tantangan.
2. Memiliki kecenderungan memilih tugas yang lebih sukar dan mengandung tantangan.
3. Memiliki suasana hati lebih baik yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kecemasan atau depresi ketika mengerjakan tugas.
4. Dapat menentukan usaha dan ketekunan, terutama dalam menghadapi hambatan dan pengalaman yang kurang menyenangkan.
5. Tidak merasa ragu dan takut bila dihadapkan pada tantangan baru yang sulit dalam pekerjaannya lebih berkomitmen pada pekerjaan
6. Lebih cepat pulih (bangkit) dari kegagalan dan kekecewaan.
7. Tidak mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi suatu masalah.

Dari penjelasan di atas, Aspek-aspek *Self Efficacy* seorangpegawai harus memiliki beberapa aspek yang dimana harus memiliki prinsip untuk kemajuan diri sendiri karena seorangpegawai harus memiliki prinsip yang kuat agar keinginan dan keyakinan mereka untuk maju tidak mudah di jatuhkan oleh Orang-orang

yang akan menjatuhkan seorang wirausaha. Seorang wirausaha juga memiliki sifat yang optimis untuk dapat melakukan kegiatan yang akan dilaksanakannya, dari kemampuan membuat usaha dan mempertahankan usaha tersebut agar usaha tersebut bisa terus berjalan dengan lancar, jika seorang pegawai yang memiliki sifat kurang yakin dan kurang keinginan maka usaha atau kegiatannya tersebut tidak akan maju karna dari dalam dirinya tidak ada dorongan untuk membuat suatu usaha. Maka Aspek-aspek *Self Efficacy* penting bagi pegawai khususnya dalam meningkatkan kinerja kerja.

2.1.4 *Locus of Control*

2.1.4.1. Pengertian *Locus of Control*

Locus of control/ kendali diri merupakan salah satu bentuk kepribadian manusia. Konsep ini secara umum mendeskripsikan persepsi seseorang terhadap kejadian, baik itu kejadian positif maupun kejadian negatif yang dialami oleh dirinya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Rahmadani (2020:38) *locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2017:47) terdiri dari dua konstruksi yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa

kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external *locus of control*.

Locus of control merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan kemampuannya sendiri (Strauser, 2019). Dengan kata lain, *locus of control* dapat didefinisikan sebagai salah satu dari pemikiran seseorang bahwa kekuasaan atau kekuatan di luar kendalinya sendiri sangat berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya. *Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2018). *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

2.1.4.2. Karakteristik *Locus Of Control*

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, adalah sebagai berikut (Baron, 2020):

1. *Locus of control* internal
 - a. Suka bekerja keras.
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. *Locus of control* eksternal
 - a. Kurang memiliki inisiatif.
 - b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - c. Kurang mencari informasi.
 - d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
 - e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017:49) pengukuran *locus of control*

didasarkan pada aspek-aspek yaitu sebagai berikut. 1

1. *Locus of control* internal
 - a. Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.
 - b. Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi.
 - c. Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.
2. *Locus of control* eksternal
 - a. Kurang suka berusaha.
 - b. Kurang memiliki inisiatif.
 - c. Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dipengaruhi oleh faktor dari luar (nasib, keberuntungan, lingkungan).

2.1.4.3 Indikator *Locus of Control*

Indikator untuk mengukur variabel *locus of control* adalah sebagai berikut

(Baron, 2020):

1. *Locus of control* internal
Locus of control internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu yang memegang persepsi ini meyakini bahwa dirinya mampu mengontrol lingkungannya dan melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan kerja, kepercayaan diri serta kegagalan yang terjadi karena dirinya sendiri.

2. *Locus of control* eksternal

Individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa hasil dari peristiwa adalah kinerja dari luar kendali mereka. Seorang individu yang memiliki *locus of control* eksternal tinggi mereka akan cenderung pasrah terhadap segala sesuatu yang terjadi dan tidak ingin melakukan perubahan. Faktor eksternal individu yang ada di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja.

Menurut Rahmadani (2020:38) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah :

1. Keyakinan bahwa peristiwa yang dialaminya merupakan hasil dari perilaku dan tindakanya sendiri.
2. Memiliki kontrol yang baik atas perilakunya sendiri.
3. Mampu mempengaruhi orang lain.
4. Percaya bahwa usaha yang dilakukan bisa berhasil.
5. Aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini.

Menurut Rifa'i (2020:6) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah :

1. Keyakinan seseorang bahwa kekuatan orang lain, nasib, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialaminya.
2. Kurang mengontrol perilakunya.
3. Dipengaruhi oleh orang lain.
4. Sering tidak percaya bahwa usahanya yang dapat berhasil.
5. Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dalam tabel berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih dan Kuswati (2019) dengan judul penelitian “*Analaisis Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta*”. Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja indivdu akan semakin baik dengan adanya *Locus of*

control pada pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Erdawati (2018) dengan judul penelitian “*Pengaruh Locus Of Control dan Effencacy Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pesamaan Barat*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa erpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Membuktikan LOC adalah karakteristik psikologis sebagai penggerak untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan organisasi.

Ary dan Sriathi (2019) dengan judul *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hersita (2021) dengan judul *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang.

Dandi (2023) dengan judul *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT.

Japindo Kota Bandar Lampung). Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel.2.1
Matrik Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta (Kuswati, 2019)	Metode penelitian kuantitatif.	Bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya <i>Locus of control</i> pada pegawai.	Persamaan : Membahas mengenai variabel <i>locus of control</i> dan kinerja pegawai	Lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan <i>Effencacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pesamaan Barat Erdawati (2018)	Metode penelitian kuantitatif.	<i>Locus of control</i> Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Membuktikan <i>LOC</i> adalah karakteristik psikologis sebagai penggerak untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan organisasi.	Persamaan : Membahas mengenai variabel kinerja pegawai, <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> .	Lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel

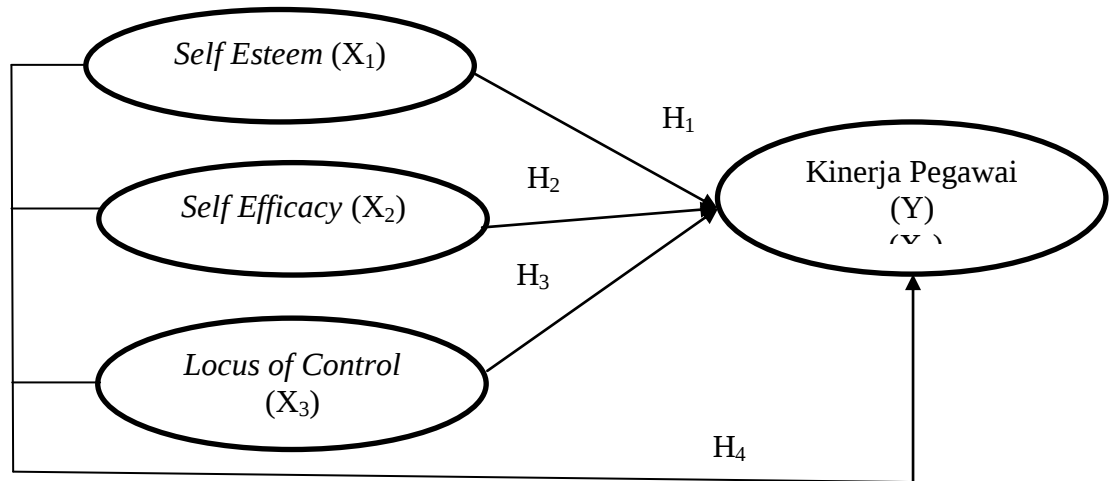
3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ramayana Mal Bali). (Ary dan Sriathi, 20219)	Metode penelitian kuantitatif..	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Membahas mengenai variabel <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> dan kinerja	Lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang) (Hersita, 2021)	Metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang	Persamaan: Membahas mengenai variabel <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung). (Dandi, 2023)	Metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung).	Persamaan: Membahas mengenai variabel <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel

Setelah penulis mengkaji beberapa skripsi maupun penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan yang terkandung di dalamnya. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya diantaranya yaitu pokok kajiannya sama-sama membahas mengenai *locus of control*, stres kerja dan kinerja pegawai dalam perspektif etika kerja Islam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian yang akan peneliti teliti dan metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu (X_1) *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), *locus of control* (X_3), kinerja pegawai (Y) adapun kerangka berfikir yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut:

Gambar. 2.1. Kerangka Berfikir



Sumber: diadaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Dandi, 2023)

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

H₃: *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

H₄: *Self esteem, self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian (Husein, 2019: 54).

3.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, empiris, obyektif, terstruktur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data yang diperoleh dari instansi yang diteliti dalam bentuk angka-angka. (Sugiono, 2019: 7).

3.1.2 Horizon Waktu

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Penelitian ini direncanakan akan dimulai dari bulan Januari sampai dengan selesai penelitian.

Tabel 3.1. Jadwal Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Apr-23	Mei-23	Jun- Nov-23	Des-23	Jan-Feb- 24	Mar-24
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Bimbingan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Penelitian						
6	Bimbingan Skripsi						
7	Sidang						

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. (Sekaran, 2019: 173). Unit analisis pada penelitian ini adalah kelompok. Kelompok yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti dan akan dijadikan obyek penelitian dan kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan obyek-obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) yang berjumlah 92 (sembilan puluh dua) orang pegawai.

Dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka teknik penarikan data menggunakan metode sensus (*total sampling*), metode ini menurut Sugiyono (2019) dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini responden yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) yakni keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 92 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk lebih baik.

Tabel. 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependent						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Robbins, 2018:260)	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu. - Efektivitas - Kemandirian	1-5	Likert	A1-A5

Independent						
2.	<i>Self Esteem</i> (X1)	<i>Self esteem</i> merupakan sikap seseorang berdasarkan persepsi tentang bagaimana dapat menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap dirinya. (Farhan, 2017)	- Melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi. - Kepentingan. - Kekuatan. - Kelemahan dari orang lain.	1-5	Likert	B1-B4
3.	<i>Self Efficacy</i> (X2)	Konsep <i>self efficacy</i> sebenarnya adalah inti dari teori <i>social cognitive</i> yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian (Rriyono & Rifai, 2018)	- Tingkat (<i>level</i>) - Keluasan (<i>Generality</i>) - Kekuatan (<i>Strength</i>)	1-5	Likert	C1-C3
3	<i>Locus Of Control</i> (X3)	<i>Locus of control</i> dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. (Rahmadani, 2020:38)	- Keyakinan bahwa peristiwa yang dialami - Memiliki kontrol yang baik atas perilaku sendiri - Mampu mempengaruhi orang lain - Percaya bahwa usaha yang dilakukan berhasil - Aktif mencari informasi	1-5	Likert	D1-D5

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah serangkaian klasifikasi yang menggambarkan sifat informasi dalam nilai yang diberikan pada suatu variabel, hal ini tentu saja menghubungkan nilai-nilai yang diberikan pada suatu variabel satu sama lain, sehingga atas dasar itulah tingkat pengukuran digunakan untuk menggambarkan informasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk memberikan bobot pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan pada pernyataan yang berhubungan dengan *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*. Skala Likert yang digunakan dengan interval 1-5. Alternatif pilihan tingkat kesetujuan untuk masing-masing pernyataan yang berhubungan dengan masing-masing faktor berdasarkan skor/bobot skala Likert, seperti terlihat pada Tabel 3.1- di bawah ini:

Tabel 3.2
Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sasmita dan suki (2018).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan atau peninjauan secara mendalam. Apabila dihubungkan dengan penelitian maka observasi dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu baik benda, perilaku maupun kondisi dari berbagai gejala yang diteliti. Observasi dilakukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiono,2019:142).

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh langsung dari Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR), seperti sejarah singkat berdirinya instansi, struktur organisasi instansi dan dokumen- dokumen pendukung lainnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda karena variabel independen yang

digunakan dua variabel yakni pemberian kompensasi dan beban kerja, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi linear berganda.

3.7.1 Analisis Deskripsi

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel kompensasi (X) terdiri dari 6 item sedangkan kinerja pegawai sebanyak 4 item pernyataan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik Regresi Linear berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien garis regresi
X ₁	= <i>Self Esteem</i>
X ₂	= <i>Self Efficacy</i>
X ₃	= <i>Locus of Control</i>
e	= <i>Error term</i>

3.8 Pengujian Data

3.8.1 Uji Validitas

Ferdinand (2019: 129) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Kriteria penilaian uji validitas ini adalah apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pertanyaan valid, dan sebaliknya bila $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid. Adapun nilai R_{tabel} dapat dilihat pada. Uji validitas ini diolah dengan bantuan program *Statistic Package For Social Science (SPSS)*.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui variabel yang ada pada kuesioner *reliable* (dapat dipercaya) atau tidak berdasarkan persepsi yang diterima dari responden. Adapun kriteria pengujian uji reliabilitas ini bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel $> 0,6$ maka variabel *reliable*, dan sebaliknya bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel $< 0,6$ maka variabel tidak *reliable*. Uji reliabilitas ini diolah dengan bantuan program *Statistic Package For Social Science (SPSS)*.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov – Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai P value (Sig.) diatas nilai signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Adanya variansi variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, atau terjadi homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Scatterplot dengan pengambilan keputusan jika di mana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk melihat variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi linier berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2018: 151).

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji statistik t, uji statistik F, dan uji koefisien determinasi.

1. Uji t

Menurut Kuncoro (2017: 148) mengemukakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05 (\alpha)$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< 0,05 (\alpha)$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Menurut Kuncoro (2017: 150), uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Selain itu terdapat kriteria pengujian hipotesis untuk melihat hubungan silmultan variabel X secara bersamaan terhadap variabel terikat Y. Adapun kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- H3: $b_1 \times b_3 \neq 0$, Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), dan *locus of control* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
- H3: $b_1 \times b_3 = 0$, Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), dan *locus of control* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas.

Tabel 3.4
Nilai Koefisien Determinasi

Interval Koefisien Determinasi (R^2)	Tingkat Ketepatan
< 0,20	Buruk
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang (Cukup)
>0,61	Tinggi

Sumber: Ghazali (2017)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh beralamat di Jalan Prof. Ali Hasyimi No. 61 Pango - Banda Aceh. Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh mengembangkan tugas umum pemerintah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan. Untuk itu, Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk visi dan misi sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan.

Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh mempunyai visi yaitu " Terwujudnya Sistem Jaringan Jalan Yang Andal, Terpadu & Berkelanjutan Di Seluruh Wilayah Nasional Untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Sosial ". Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan jaringan jalan nasional yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesibilitas dan keselamatan yang memadai, untuk melayani pusat-pusat kegiatan nasional, wilayah dan kawasan strategis nasional.
2. Mewujudkan jaringan jalan nasional bebas hambatan antar perkotaan dan di kawasan perkotaan yang memiliki intensitas pergerakan logistik tinggi yang menghubungkan dan melayani pusat-pusat kegiatan ekonomi utama nasional.
3. Memfasilitasi agar kapasitas pemerintah daerah meningkat dalam menyelenggarakan jalan daerah yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesibilitas dan keselamatan yang memadai.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	2	2,2
	b. 26-31 tahun	10	10,9
	c. 32-37 tahun	13	14,1
	d. 38-43 tahun	23	25,0
	e. 44-50 tahun	25	27,2
	f. > 51 tahun	19	20,7
Total		92	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 2 responden atau 2,2%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 10 responden atau 10,9%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 14,1%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 23 responden atau 25,0%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 25 responden atau 27,2% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 19 responden atau 20,7%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	64	69,6
	b. Perempuan	28	30,4
Total		92	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 64 responden atau 69,6% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 28 responden atau 30,4% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Menikah	75	81,5
	b. Belum menikah	14	18,5
Total		92	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 75 responden atau 81,5% berstatus menikah dan sebanyak 14 responden atau 18,5% belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	8	8,7
	b. Diploma	20	21,7
	c. Sarjana (S1)	51	55,4
	d. Pascasarjana (S2)	13	14,1
Total		92	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 8 responden atau 8,7% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 20 responden atau 21,7% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 51 responden atau 55,4% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 13 responden atau 14,1% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	24	26,1
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	44	47,8
	d. Rp.5.500.000	24	26,1
Total		92	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 24 responden atau 26,1% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 44 responden atau 47,8% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 24 responden atau 26,1% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 5 tahun	4	4,3
	b. 5-10 tahun	12	13,0
	c. 11-15 tahun	14	15,2
	d. 16-20 tahun	29	31,5
	e. > 20 tahun	33	35,9
Total		92	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja pegawai dibawah 5 tahun sebanyak 4 responden atau 4,3%, kemudian yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 12 responden atau 13,0%, yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 14 responden atau 15,2%, yang masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 29 responden atau 31,9% dan yang masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 33 responden atau 35,9%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=92)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,800	0,207	Valid
2	A2		0,650	0,207	Valid
3	A3		0,424	0,207	Valid
4	A4		0,441	0,207	Valid
5	A4		0,384	0,207	Valid
6	B1	<i>Self esteem</i>	0,763	0,207	Valid
7	B2		0,729	0,207	Valid
8	B3		0,664	0,207	Valid
9	B4		0,497	0,207	Valid
10	C1	<i>Self efficacy</i>	0,710	0,207	Valid
11	C2		0,774	0,207	Valid
12	C3		0,569	0,207	Valid
13	D1	<i>Locus of control</i>	0,837	0,207	Valid
14	D2		0,827	0,207	Valid
15	D3		0,392	0,207	Valid
16	D4		0,883	0,207	Valid
18	D5		0,827	0,207	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui

konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Minimal Keandalan	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,765	0,60	Handal
2.	<i>Self esteem</i> (X_1)	0,832	0,60	Handal
3.	<i>Self efficacy</i> (X_2)	0,825	0,60	Handal
4.	<i>Locus of control</i> (X_3)	0,888	0,60	Handal

Sumber : data diolah, 2024

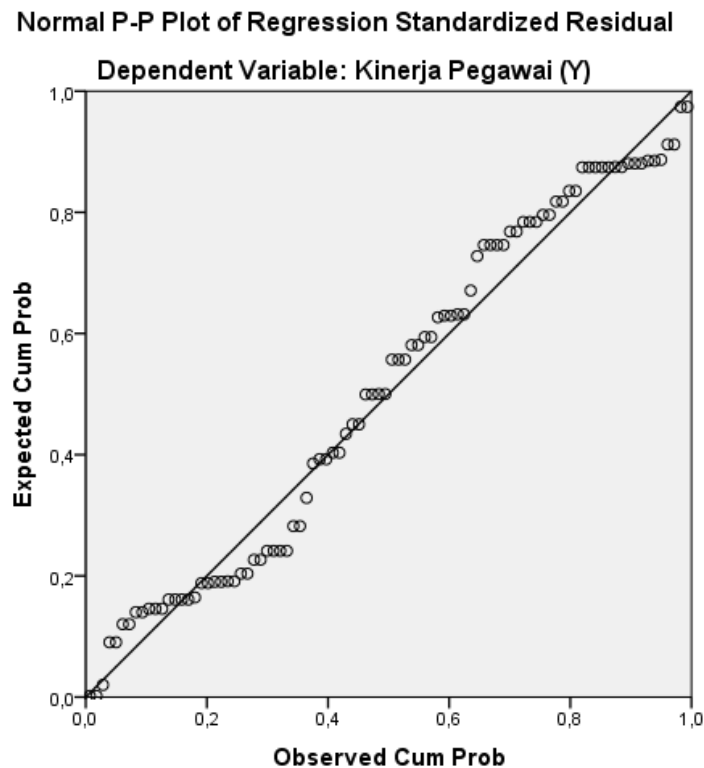
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Self esteem</i>	0,807	1,240	Non Multikolinieritas
<i>Self efficacy</i>	0,410	2,437	Non Multikolinieritas
<i>Locus of control</i>	0,435	2,301	Non Multikolinieritas

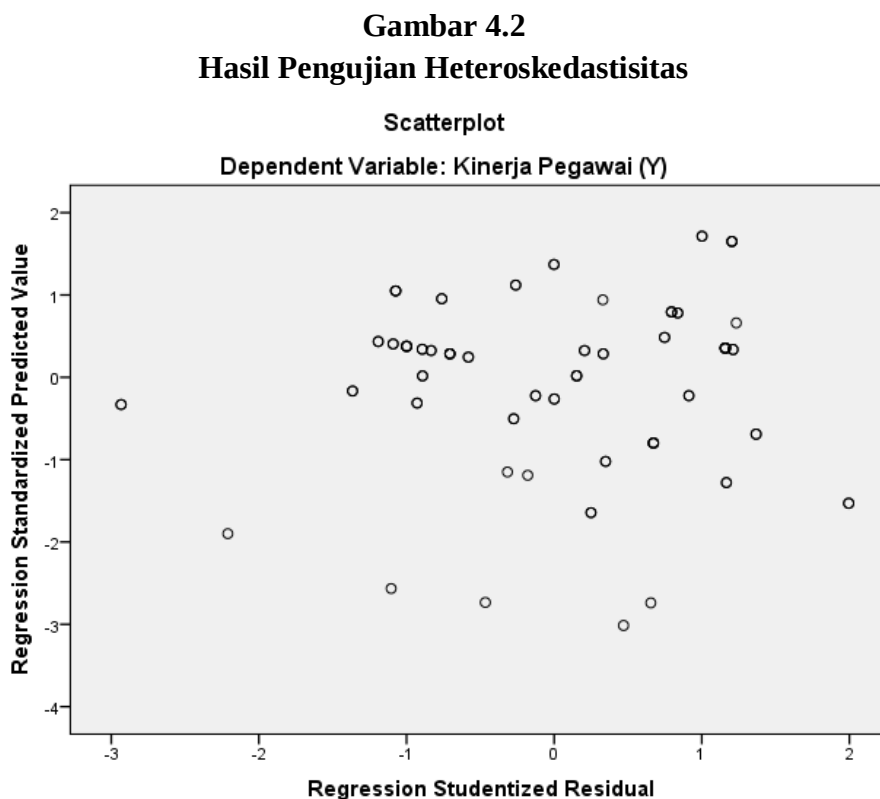
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *Self esteem* (X_1), variabel *Self efficacy* (X_2) dan variabel *Locus of control* (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja pegawai .

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas yang ditentukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)	4	4,3	3	3,3	22	23,9	46	50,0	17	18,5	3,75
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)	4	4,3	5	5,4	12	13,0	55	59,8	16	17,4	3,80
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0,0	5	5,4	17	18,5	41	44,6	29	31,5	4,02
4	Saya selalu Efektivitas di kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)	4	4,3	7	7,6	31	33,7	38	41,3	12	13,0	3,51
5	Saya memiliki bekerja secara kemandirian	0	0,0	9	9,8	15	16,3	61	66,3	7	7,6	3,72
Rerata												3,76

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas yang ditentukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Saya selalu Efektivitas di kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dengan nilai rata-rata sebesar 3,51. Saya memiliki bekerja secara kemandirian dengan nilai rata-rata 3,72 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,76 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja pegawai karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel *Self Esteem*

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai *self esteem* dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Self Esteem*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dalam bekerja saya melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi dalam bekerja	7	7,6	2	2,2	20	21,7	49	53,3	14	15,2	3,66
2	Saya merasa tidak mementingkan diri sendiri dibandingkan rekan sekerja saya	4	4,3	7	7,6	16	17,4	53	57,6	12	13,0	3,67

Lanjutan Tabel 4.11

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya berani mengambil resiko demi kemajuan karir saya dan instansi	3	3,3	4	4,3	16	17,4	40	43,5	29	31,5	3,96
4	Saya tidak mencela pekerjaan rekan sekerja saya	0	0	4	4,3	19	20,7	38	41,3	31	33,7	4,04
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa dalam bekerja saya melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Saya merasa tidak mementingkan diri sendiri dibandingkan rekan sekerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Saya berani mengambil resiko demi kemajuan karir saya dan instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Saya tidak mencela pekerjaan rekan sekerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Nilai rerata pada variabel *self esteem* sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel *self esteem* karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel *Self Efficacy*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *self efficacy* dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya yakin dapat mengatasi hambatan dalam menjalankan tugas yang diberikan	4	4,3	2	2,2	22	23,9	48	52,2	16	17,4	3,76
2	Saya memiliki pandangan keluasan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan	4	4,3	4	4,3	12	13,0	56	60,9	16	17,4	3,83
3	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.	0	0	4	4,3	19	20,7	40	43,5	29	31,5	4,02
Rerata												3,87

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa saya yakin dapat mengatasi hambatan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Saya memiliki pandangan keluasan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata 4,02. Nilai rerata pada variabel *self efficacy* sebesar 4,34 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel *self efficacy* karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.3.4 Variabel *Locus Of Control*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *locus of control* dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Locus Of Control*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya yakin bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik	2	2,2	4	4,3	22	23,9	48	52,2	16	17,5	3,78
2	Saya memiliki kontrol dengan baik dalam menyelesaikan tugas	4	4,3	5	5,4	12	13,0	55	59,8	16	17,4	3,80
3	Saya mampu mempengaruhi pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0,0	9	9,8	15	16,3	61	66,3	7	7,6	3,72
4	Saya percaya bahwa saya dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang saya terima	4	4,3	3	3,3	22	23,9	46	50,0	17	18,5	3,75
5	Saya aka mencari berbagai informasi dalam meningkatkan pengetahuan saya	4	4,3	5	5,4	12	13,0	55	59,8	16	17,4	3,80
Rerata												3,77

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa saya yakin bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Saya memiliki kontrol dengan baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Saya mampu mempengaruhi pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Saya percaya bahwa saya dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan

yang saya terima dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Saya aka mencari berbagai informasi dalam meningkatkan pengetahuan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Nilai rerata pada variabel *Locus of control* sebesar 3,77 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel *locus of control* karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2) dan *locus of control* (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.14
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,520	0,526	4,791	1,987	0,000
<i>Self esteem</i> (X_1)	0,298	0,085	3,505	1,987	0,001
<i>Self efficacy</i> (X_2)	0,195	0,084	2,321	1,987	0,023
<i>Locus of control</i> (X_3)	0,458	0,074	5,189	1,987	0,000

Sumber: Hasil Penelitian,2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,520 + 0,298X_1 + 0,195X_2 + 0,458X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,520 artinya bila mana *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2) dan *locus of control* (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR), adalah sebesar 2,520 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi *self esteem* (X_1) sebesar 0,298. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *self esteem* akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) sebesar 29,8% dengan asumsi variabel *self efficacy* (X_2) dan *locus of control* (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi *self efficacy* (X_2) sebesar 0,195. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *self efficacy* secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) sebesar 19,5% dengan asumsi variabel *self esteem* (X_1), dan *locus of control* (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi *locus of control* (X_3) sebesar 0,458. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *locus of control* secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). sebesar 45,8% dengan asumsi variabel *self esteem* (X_1) dan *self efficacy* (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel *self esteem* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum

Penataan Ruang (PUPR), karena diperoleh koefisien regresi sebesar 45,8%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,955 ^a	0,912	0,909	0,19370

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,955 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 95,5%. Artinya faktor *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *locus of control* (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,909 artinya bahwa sebesar 90,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan *Self esteem* (X_1), *Self*

efficacy (X_2) dan *Locus of control* (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 9,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi pegawai, pengalaman kerja dan lainnya.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat *self esteem* (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh *Self esteem*(X_1)

Pengaruh *self esteem* (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (3,505) lebih besar dari t_{tabel} (1,987), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

2. Pengaruh *Self efficacy*(X_2)

Pengaruh *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (2,321) lebih besar dari nilai t_{tabel}

(1,987) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

3. Pengaruh *Locus of control* (X_3)

Pengaruh *locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} sebesar 5,189 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat *self esteem* 95% adalah 1,987. oleh karena t_{hitung} (5,189) lebih besar dari t_{tabel} (1,987) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

4.5.3. Uji Serempak(uji F)

Untuk menguji pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy* dan *Locus of control* secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	34,158	3	11,386	303,473	2,709	,000 ^b
Residual	3,302	88	0,038			
Total	37,459	91				

Sumber: Hasil Penelitian,2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 303,473 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat *self esteem (confidence interval)* 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,709. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (303,473) lebih besar dari F_{table} (2,709). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2) dan *locus of control* (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR). Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Dandi (2023), Hersitas (2021), Ary dan Sriathi (2019) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai sesuai dengan kuantitas yang ditentukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR), Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR), setiap pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan selalu efektivitas di kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) serta pegawai memiliki bekerja secara kemandirian. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi

perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).
3. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).
4. *Self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dapat meningkatkan *self esteem* pegawai dengan melibatkan pegawai pada setiap organisasi yang sesuai dengan tujuan instansi.

2. Pegawai dapat meningkatkan *self efficacy* dengan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja, adanya dukungan kerja dan saling memotivasikan prestasi kerja
3. Pimpinan dapat melakukan *locus of control* dengan baik kepada pegawai dan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR) dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan saling menghargai pendapat pegawai lainnya dalam memberikan masukan masalah pekerjaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja serta prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Azhar, Stacy. (2017). *The Impact of Religiosity and Locus of Control on Academic Achievement in College Students Missouri, USA*, Webster University,
- Arikunto. (2017) *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Karya Cipta.
- Arshanti. (2019). *Pengertian Self-Efficacy*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Bandura. (2018). *Konsep Terapi Perilaku dan Self-Efficacy*. *Jurnal Kependidikan Islam*.
- Baron. (2020). Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Dessler, dan Mangkunegara. (2017). *Pengertian Kinerja dalam Instansi*, Jakarta: Sinar Grafika,
- Dewi. (2019). *Pengaruh locus of control, self efficacy, self esteem, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment* Jakarta : Pustaka Raya
- Engko. (2018). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Hak Cipta.
- Hariandja, Strauser, (2019). *Locus of control Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Kreitner dan Kinicki. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Yogyakarta : BPFE.
- Kristiyani. (2019). *Pengertian Efikasi dalam Kehidupan*. Jakarta: Karya Cipta.
- Kurniawati & Rifai. *Proses-proses Self Efficacy*. Bandung: Karya Cipta.
- Lunnenburg, Jacob & Jacob. (2018). *Impact of Self Efficacy on Motivation and performance of Employees*. Abu Dhabi University. 2019.
- Malik dan Pradipta. (2018) . *Pengaruh locus of control, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bznas jatim dan bznas gresik*. (Skripsi, Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel).
- Pertiwi, (2019). *Pengertian dan Faktor Self Efficacy* , Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmadani, N. R. (2020). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-19.
- Rifa'i. (2018). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES Press.

- Rimper and Lotje (2019). *The self efficacy on Academic Performance of the Students at Tertiary Level*". Journal of business research.
- Robbins. (2018). *Pengelolaan Sumber Daya Insane*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Robert, (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pegawai*. Raden Intan Lampung, 2018.
- Suharni, *Pengertian Populasi Penelitian*, Bandung: Rosdakarya, 2019.
- Triyono & Rifai. (2018). *Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja pegawai.*" Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII No. 2018.
- Triyono. (2018). *Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Widyaninggrat. (2019). *Pengertian dan fungsi dari locus of control*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Wirawan. (2019). *Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai..* Jakarta: Pustaka Raya.
- Wahyu. (2018). *Pengaruh locus of control Terhadap Kinerja Pegawai..* Jakarta: Pustaka Raya

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang Terhormat,

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini sebagai bahan masukan dan kelengkapan data.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan semua informasi yang telah diberikan. Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Banda Aceh, Oktober 2023

Rizka Fajri
NPM: 1802120323

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Identitas Saya

1. Umur
 - a. < 25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin
 - a. Laki-Laki ☐
 - b. Perempuan ☐

3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma ☐
 - c. Sarjana ☐
 - d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 6-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas yang ditentukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)					
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya selalu Efektivitas di kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang (PUPR)					
5	Saya memiliki bekerja secara kemandirian					

B. *Self- Esteem* (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Dalam bekerja saya melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi dalam bekerja					
2	Saya merasa tidak mementingkan diri sendiri dibandingkan rekan sekerja saya					
3	Saya berani mengambil resiko demi kemajuan karir saya dan instansi					
4	Saya tidak mencela pekerjaan rekan sekerja saya					

C. *Self Efficacy* (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya yakin dapat mengatasi hambatan dalam menjalankan tugas yang diberikan					
2	Saya memiliki pandangan keluasaan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan					
3	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.					

D. *Locus of Control* (X_3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya yakin bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik					
2	Saya memiliki kontrol dengan baik dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya mampu mempengaruhi pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Saya percaya bahwa saya dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang saya terima					
5	Saya aka mencari berbagai informasi dalam meningkatkan pengetahuan saya					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator			X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	D5	
1	6	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	4	4	5	4,33	5	5	5	5	5	5,00
2	3	1	1	2	2	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	5	5	4,50	3	3	3	3,00	5	4	4	5	4	4,40
3	3	2	1	3	2	2	4	4	5	4	4	4,20	4	3	3	5	3,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
4	3	1	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
5	1	1	1	2	4	1	4	4	3	4	4	3,80	4	4	3	5	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
6	4	1	1	1	3	4	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
7	6	1	1	3	4	5	4	4	3	4	3	3,60	3	4	4	3	3,50	4	4	3	3,67	4	4	3	4	4	3,80
8	5	2	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
9	6	2	1	3	3	5	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3,67	3	4	4	3	4	3,60
10	5	1	1	3	2	5	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
11	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3,40	1	1	2	3	1,75	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80
12	4	2	1	1	3	5	3	4	4	3	2	3,20	1	2	4	2	2,25	3	4	4	3,67	3	4	2	3	4	3,20
13	5	2	2	2	3	5	1	1	2	3	4	2,20	2	3	4	4	3,25	1	1	2	1,33	4	1	4	1	1	2,20
14	4	2	1	4	3	4	1	2	4	1	2	2,00	3	1	2	4	2,50	1	2	4	2,33	2	2	2	1	2	1,80
15	4	1	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3,20	3	3	4	4	3,50	2	3	4	3,00	2	3	4	2	3	2,80
16	6	1	1	1	4	4	3	1	2	4	4	2,80	3	4	4	4	3,75	3	1	2	2,00	3	1	4	3	1	2,40
17	3	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	3	3	4	3	3	3,20
18	4	1	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3,40	3	4	4	4	3,75	3	4	4	3,67	3	4	3	3	4	3,40
19	5	1	1	3	3	5	4	4	4	3	4	3,80	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
20	5	2	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3,60	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3,67	3	4	4	3	4	3,60
21	6	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
22	3	1	1	4	2	2	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
23	5	2	1	4	4	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
24	1	1	1	3	4	1	4	3	4	3	4	3,60	3	4	3	4	3,50	4	3	4	3,67	4	3	4	4	3	3,60
25	6	1	1	3	4	4	4	4	5	1	5	3,80	3	2	5	3	3,25	4	4	5	4,33	4	4	5	4	4	4,20
26	5	1	1	3	3	4	3	4	3	2	3	3,00	4	5	5	4	4,50	3	4	3	3,33	3	4	3	3	4	3,40
27	2	2	1	3	2	1	3	2	5	3	3	3,20	4	5	4	3	4,00	3	2	5	3,33	3	2	3	3	2	2,60
28	5	1	1	3	4	5	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	5	4	4	5	4,40
29	6	1	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4,20	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4,33	4	5	4	4	5	4,40
30	3	1	1	3	3	2	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
31	6	2	1	3	3	5	4	5	5	3	2	3,80	5	4	5	5	4,75	4	5	5	4,67	4	5	2	4	5	4,00
32	5	1	1	4	3	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,80
33	6	2	1	3	3	5	5	4	5	4	4	4,40	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	4	4	4	5	4	4,20
34	3	1	2	4	2	3	4	4	5	2	2	3,40	5	5	5	4	4,75	4	4	5	4,33	4	4	2	4	4	3,60
35	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3,00	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5,00	3	3	3	3	3	3,00
36	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	3	3	3	3	3	3,00
37	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2,00	4	3	3	5	3,75	5	4	4	4,33	2	2	2	2	2	2,00
38	5	1	2	1	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4,00
39	2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3,20
40	4	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3,80	1	2	1	3	1,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
41	6	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	4	4	5	4,33	5	5	5	5	5	5,00
42	5	1	1	3	3	2	5	4	4	5	4	4,40	4	4	5	5	4,50	3	3	3	3,00	5	4	4	5	4	4,40
43	6	2	1	2	3	5	4	4	5	4	4	4,20	4	3	3	5	3,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
44	4	1	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
45	5	1	1	4	3	5	4	4	3	4	4	3,80	4	4	3	5	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
46	4	1	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
47	4	1	1	3	2	2	4	4	3	4	3	3,60	3	4	4	3	3,50	4	4	3	3,67	4	4	3	4	4	3,80
48	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
49	4	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3,67	3	4	4	3	4	3,60
50	4	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
51	5	1	1	3	3	5	4	4	4	2	3	3,40	1	1	2	3	1,75	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80
52	5	2	1	3	3	5	3	4	4	3	2	3,20	1	2	4	2	2,25	3	4	4	3,67	3	4	2	3	4	3,20
53	3	1	2	3	2	2	1	1	2	3	4	2,20	2	3	4	4	3,25	1	1	2	1,33	1	1	4	1	1	1,60
54	6	1	1	2	3	5	1	2	4	1	2	2,00	3	1	2	4	2,50	1	2	4	2,33	1	2	2	1	2	1,60
55	4	1	1	4	4	4	2	3	4	3	4	3,20	3	3	4	4	3,50	2	3	4	3,00	2	3	4	2	3	2,80
56	2	1	2	3	2	1	3	1	2	4	4	2,80	3	4	4	4	3,75	3	1	2	2,00	3	1	4	3	1	2,40
57	5	1	1	2	4	5	3	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	3	3	4	3	3	3,20
58	5	1	1	3	4	5	3	4	4	3	3	3,40	3	4	4	4	3,75	3	4	4	3,67	3	4	3	3	4	3,40
59	6	1	1	3	3	5	4	4	4	3	4	3,80	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
60	4	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3,60	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3,67	3	4	4	3	4	3,60

61	6	1	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
62	5	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
63	5	1	2	3	3	5	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
64	4	1	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3,60	3	4	3	4	3,50	4	3	4	3,67	4	3	4	4	3	3,60
65	5	2	2	3	3	5	4	4	5	1	5	3,80	3	2	5	3	3,25	4	4	5	4,33	4	4	5	4	4	4,20
66	6	1	1	4	4	5	3	4	3	2	3	3,00	4	5	5	4	4,50	3	4	3	3,33	3	4	3	3	4	3,40
67	5	1	2	2	2	5	3	2	5	3	3	3,20	4	5	4	3	4,00	3	2	5	3,33	3	2	3	3	2	2,60
68	3	1	2	3	2	3	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	5	4	4	5	4,40
69	3	1	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4,20	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4,33	4	5	4	4	5	4,40
70	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
71	2	2	1	3	2	3	4	5	5	3	2	3,80	5	4	5	5	4,75	4	5	5	4,67	4	5	2	4	5	4,00
72	3	1	1	2	2	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,80
73	2	1	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4,40	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	5	4	4	5	4	4,40
74	4	2	1	3	4	4	4	4	5	2	2	3,40	5	5	5	4	4,75	4	4	5	4,33	4	4	2	4	4	3,60
75	3	1	2	2	2	3	5	5	5	3	3	4,20	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5,00	5	5	3	5	5	4,60
76	4	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
77	5	2	1	2	3	5	5	4	4	5	4	4,40	4	3	3	5	3,75	5	4	4	4,33	5	4	4	5	4	4,40
78	4	2	1	4	2	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4,00
79	4	1	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3,20
80	2	1	1	1	4	3	5	5	5	3	3	4,20	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5,00	5	5	3	5	5	4,60
81	2	1	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
82	4	2	1	3	3	4	5	4	4	5	4	4,40	4	3	3	5	3,75	5	4	4	4,33	5	4	4	5	4	4,40
83	5	2	2	3	3	5	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4,00
84	5	1	1	3	3	5	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3,20
85	6	2	1	3	4	5	4	4	3	4	4	3,80	1	2	1	3	1,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
86	6	1	1	2	4	5	5	5	5	3	3	4,20	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5,00	5	5	3	5	5	4,60
87	4	1	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
88	4	2	1	3	2	4	5	4	4	5	4	4,40	4	3	3	5	3,75	5	4	4	4,33	5	4	4	5	4	4,40
89	6	2	1	2	4	5	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4,00
90	5	1	1	3	3	5	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3,20
91	6	2	1	3	4	5	4	4	3	4	4	3,80	1	2	1	3	1,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
92	4	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	2,2	2,2	2,2
	26-31 tahun	10	10,9	10,9	13,0
	32-37 tahun	13	14,1	14,1	27,2
	38-43 tahun	23	25,0	25,0	52,2
	44-50 tahun	25	27,2	27,2	79,3
	> 51 tahun	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	64	69,6	69,6	69,6
	Perempuan	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	75	81,5	81,5	81,5
	Belum Menikah	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	8,7	8,7	8,7
	Diploma	20	21,7	21,7	30,4
	Sarjana	51	55,4	55,4	85,9
	Pasca Sarjana	13	14,1	14,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	24	26,1	26,1	26,1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	44	47,8	47,8	73,9
	>Rp. 5.500.000	24	26,1	26,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	4	4,3	4,3	4,3
	6-10 Tahun	12	13,0	13,0	17,4
	11-15 Tahun	14	15,2	15,2	32,6
	16-20 Tahun	29	31,5	31,5	64,1
	> 20 Tahun	33	35,9	35,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	3	3,3	3,3	7,6
	KS	22	23,9	23,9	31,5
	S	46	50,0	50,0	81,5
	SS	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	5	5,4	5,4	9,8
	KS	12	13,0	13,0	22,8
	S	55	59,8	59,8	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,4	5,4	5,4
	KS	17	18,5	18,5	23,9
	S	41	44,6	44,6	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	7	7,6	7,6	12,0
	KS	31	33,7	33,7	45,7
	S	38	41,3	41,3	87,0
	SS	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9,8	9,8	9,8
	KS	15	16,3	16,3	26,1
	S	61	66,3	66,3	92,4
	SS	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies *Self- Esteem* (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7,6	7,6	7,6
	TS	2	2,2	2,2	9,8
	KS	20	21,7	21,7	31,5
	S	49	53,3	53,3	84,8
	SS	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	7	7,6	7,6	12,0
	KS	16	17,4	17,4	29,3
	S	53	57,6	57,6	87,0
	SS	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	4	4,3	4,3	7,6
	KS	16	17,4	17,4	25,0
	S	40	43,5	43,5	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	19	20,7	20,7	25,0
	S	38	41,3	41,3	66,3
	SS	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies *Self Efficacy* (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	2	2,2	2,2	6,5
	KS	22	23,9	23,9	30,4
	S	48	52,2	52,2	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	4	4,3	4,3	8,7
	KS	12	13,0	13,0	21,7
	S	56	60,9	60,9	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	19	20,7	20,7	25,0
	S	40	43,5	43,5	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies *Locus of Control* (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,2	2,2	2,2
	TS	4	4,3	4,3	6,5
	KS	22	23,9	23,9	30,4
	S	48	52,2	52,2	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	5	5,4	5,4	9,8
	KS	12	13,0	13,0	22,8
	S	55	59,8	59,8	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9,8	9,8	9,8
	KS	15	16,3	16,3	26,1
	S	61	66,3	66,3	92,4
	SS	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	3	3,3	3,3	7,6
	KS	22	23,9	23,9	31,5
	S	46	50,0	50,0	81,5
	SS	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	5	5,4	5,4	9,8
	KS	12	13,0	13,0	22,8
	S	55	59,8	59,8	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,75	,945	92
A2	3,80	,940	92
A3	4,02	,851	92
A4	3,51	,966	92
A5	3,72	,746	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,05	5,766	,800	,617
A2	15,00	6,330	,650	,679
A3	14,78	7,579	,424	,758
A4	15,29	7,089	,441	,758
A5	15,09	8,102	,384	,768

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,80	10,291	3,208	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	187,296	91	2,058	6,395	,000
Within People	12,370	4	3,092		
Between Items	176,030	364	,484		
Residual	188,400	368	,512		
Total	375,696	459	,819		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 9 Validitas dan Reliability *Self- Esteem* (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,66	1,019	92
B2	3,67	,951	92
B3	3,96	,982	92
B4	4,04	,851	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,67	5,101	,763	,738
B2	11,66	5,501	,729	,756
B3	11,38	5,601	,664	,786
B4	11,29	6,737	,497	,853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,34	9,654	3,107	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	219,639	91	2,414	8,596	,000
Within People					
Between Items	10,465	3	3,488		
Residual	110,785	273	,406		
Total	121,250	276	,439		
Total	340,889	367	,929		

Grand Mean = 3,83

Lampiran 10 Validitas dan Reliability *Self Efficacy* (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,76	,918	92
C2	3,83	,921	92
C3	4,02	,838	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,85	2,438	,710	,727
C2	7,78	2,304	,774	,658
C3	7,59	2,970	,569	,861

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,61	5,318	2,306	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	161,304	91	1,773		
Within People	3,391	2	1,696	5,452	,005
Between Items	56,609	182	,311		
Residual	60,000	184	,326		
Total	221,304	275	,805		

Grand Mean = 3,87

Lampiran 11 Validitas dan Reliability *Locus of Control* (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,78	,862	92
D2	3,80	,940	92
D3	3,72	,746	92
D4	3,75	,945	92
D5	3,80	,940	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15,08	8,686	,837	,839
D2	15,05	8,316	,827	,840
D3	15,14	11,639	,392	,943
D4	15,11	8,054	,883	,825
D5	15,05	8,316	,827	,840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,86	13,683	3,699	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	249,033	91	2,737		
Within People					
Between Items	,522	4	,130	,426	,790
Residual	111,478	364	,306		
Total	112,000	368	,304		
Total	361,033	459	,787		

Grand Mean = 3,77

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus of Control (X3), Self- Esteem (X1), Self Efficacy (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,909	,19370

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (X3), Self- Esteem (X1), Self Efficacy (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34,158	3	11,386	303,473	,000 ^b
	Residual	3,302	88	,038		
	Total	37,459	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Locus of Control (X3), Self- Esteem (X1), Self Efficacy (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,520	,526		4,791	,000
	Self- Esteem (X1)	,298	,085	,318	3,505	,001
	Self Efficacy (X2)	,195	,084	,214	2,321	,023
	Locus of Control (X3)	,458	,074	,489	5,189	,000

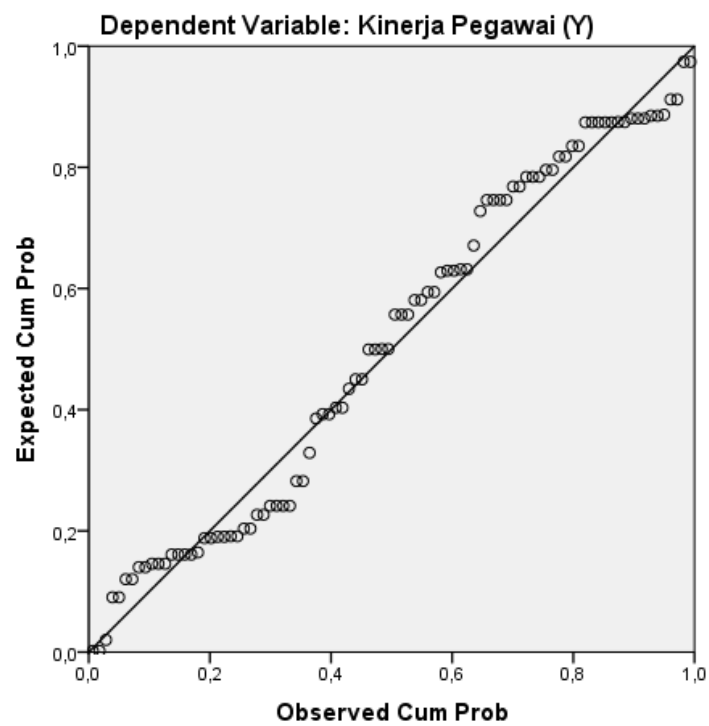
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

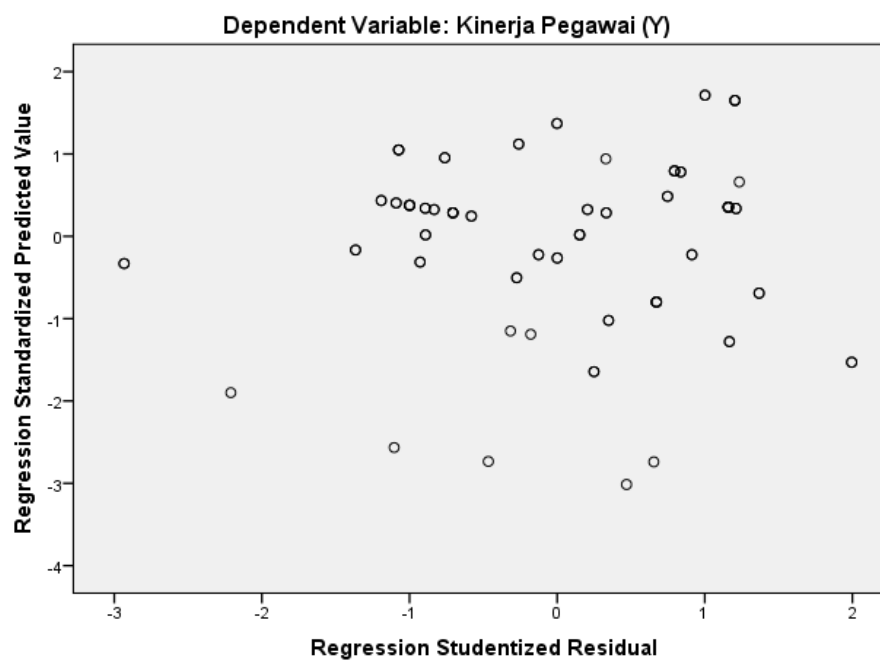
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self- Esteem (X1)	,807	1,240
	Self Efficacy (X2)	,410	2,437
	Locus of Control (X3)	,435	2,301

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73-74	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90-95	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel