

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh:

**LAILATUL HUSNA
1902120160**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Febuari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

LAILATUL HUSNA
NPM : 1902120160

Dengan judul:

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

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

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Faruqi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Febuari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

LAILATUL HUSNA
NPM : 1902120160

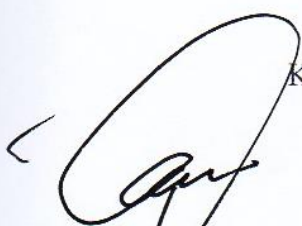
Dengan judul:

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

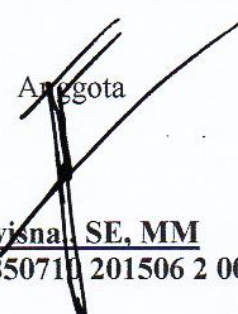
Ketua


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

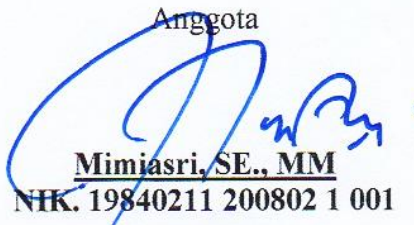
Sekretaris


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

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, 23 Februari 2023

Yang Menyatakan




Lailatul Husna

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Lailatul Husna
NPM : 1902120160
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 EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH

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 : 23 Febuari 2023



Yang Menyatakan,

Lailatul Husna

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sempurna mungkin. Selawat dan salam kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya ke alam yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan serta motivasi-motivasi, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Tanpa cinta, kasih sayang, pengorbanan dan do'a yang tiada batas dan tanpa balas jasa dari mereka penulis tidak mungkin sampai diposisi ini dan bertahan sampai sejauh ini, terimah kasih untuk segalanya.
2. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
5. Ibu Tuwisna, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing penulis
6. Bapak Mimiasri, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis

7. Bapak dan Ibu dosen dan seluruh civitas akademika di Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan dijadikan sebagai amal ibadahnya. Aamiin... Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	8
1.5.Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1.Kinerja Pegawai	10
2.1.1.Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.2.Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	12
2.1.3.Upaya Peningkatan Kinerja	14
2.1.4.Efektivitas Kinerja	15
2.1.5.Indikator Kinerja Pegawai	16
2.2. <i>Self Efficacy</i>	18
2.2.1.Pengertian <i>Self Efficacy</i>	18
2.2.2.Manfaat dari <i>Self Efficacy</i>	20
2.2.3.Indikator <i>Self Efficacy</i>	22
2.2.4.Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	23
2.3. <i>Locus of Control</i>	24
2.3.1.Pengertian <i>Locus of Control</i>	24
2.3.2.Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i>	25
2.3.3.Manfaat <i>Locus of Control</i>	26
2.3.4.Indikator <i>Locus of Control</i>	26
2.4.Penelitian Sebelumnya	27
2.5.Kerangka Pemikiran.....	30
2.5.1.Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.5.2.Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.6.Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian.....	33
3.1.1.Tujuan Penelitian	33
3.1.2.Jenis Penelitian.....	34
3.1.3.Horizon Waktu.....	34
3.1.4.Unit Analisis	35
3.2.Populasi dan Sampel	35
3.2.1.Populasi	35
3.2.2.Sampel.....	35
3.3.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.1.Sumber Data	36
3.3.2.Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.Definisi dan Operasionalisasi Variabel	38
3.5.Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1.Analisis Deskriptif	39
3.5.2.Analisis Regresi Berganda.....	40
3.6.Pengujian Data	40
3.6.1.Pengujian Validitas	40
3.6.2.Pengujian Reliabilitas	41
3.6.3.Pengujian Asumsi Klasik.....	41
3.7.Pengujian Hipotesis.....	43
3.7.1.Uji Parsial (Uji t)	43
3.7.2.Uji Serentak (Uji F)	43
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	45
4.2.Karakteristik Responden	46
4.3.Hasil Pengujian Data.....	48
4.3.1.Pengujian Instrumen Uji Validitas	48
4.3.2.Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas.....	49
4.3.3.Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas	50
4.3.4.Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas	51
4.3.5.Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.Analisis Deskriptif.....	52
4.4.1.Variabel Kinerja Pegawai	52
4.4.2.Variabel <i>Self Efficacy</i>	53
4.4.3.Variabel <i>Locus of Control</i>	54
4.5.Pembahasan.....	55
4.5.1.Analisis Data Regresi	55

4.5.2. Uji Parsial (Uji t).....	57
4.5.3. Uji Serentak (F).....	58
4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA.....	62
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pra Survey Kinerja Pegawai.....	2
Tabel 1.2 Data Pra Survey <i>Self Efficacy</i>	4
Tabel 1.3 Data Pra Survey <i>Locus of Control</i>	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Horizon Waktu	34
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Unit Kerja	36
Tabel 3.3 Skala Likert.....	37
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel <i>Locus of Control</i>	54
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.9 Model Summary	57
Tabel 4.10 Anova*	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 : Tabulasi Data	67
Lampiran 3 : <i>Frequency</i> Karakteristik Responden	68
Lampiran 4 : <i>Frequency</i> Kinerja Pegawai (Y)	70
Lampiran 5 : <i>Frequency Self Efficacy</i> (X_1)	72
Lampiran 6 : <i>Frequency Locus of Control</i> (X_2)	73
Lampiran 7 : Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)	74
Lampiran 8 : Reliability dan Validitas <i>Self Efficacy</i> (X_1)	76
Lampiran 9 : Reliability dan Validitas <i>Locus of Control</i> (X_2)	78
Lampiran 10 : <i>Regression</i>	80
Lampiran 11 : Tabel r	83
Lampiran 12 : Tabel Distribusi t	84
Lampiran 13 : Tabel Distribusi F	85

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH

LAILATUL HUSNA
1902120160

Pembimbing I : Tuwisna, S.E, M.M
Pembimbing II : Mimiasri, S.E, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisa pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Sampel penelitian sebanyak 55 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Analisis data yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian yaitu *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. *Locus of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak dan *Locus of Control* berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

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

**THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND
LOCUS OF CONTROL ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF
EDUCATION DEPARTMENT AND CULTURE OF BANDA ACEH**

LAILATUL HUSNA

1902120160

Lecturer I : Tuwisna, S.E, M.M
Lecturer II : Mimiasri, S.E, M.Si

ABSTRACT

Goals of this study to examine and analyze the influence of self-efficacy and locus of control on the employee performance of Education Department and Culture of Banda Aceh. The population in this study were all employees who working at the Education Department and Culture of Banda Aceh. The research sample is 55 respondents. This research uses associative quantitative method. The data analysis used is multiple linear analysis regression formula. The result of the research is that self-efficacy has no a significant effect on employee performance at the Education Department and Culture of Banda Aceh. Locus of Control has a significant effect on employee performance at the Education Department and Culture of Banda Aceh. Self Efficacy has no effect partially but simultaneously and Locus of Control partially and simultaneously influence the employee performance at the Education Department and Culture of Banda Aceh.

Keywords : Self Efficacy, Locus of Control, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang dihadapi sebuah kantor dalam usaha pencapaian tujuan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai yang mengelola faktor-faktor kerja tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi dan lingkungan kerja, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh kantor dan menghasilkan keluaran (*output*). Keluaran dari hasil olahan pegawai bisa disebut juga kinerja pegawai.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti efikasi diri (*self efficacy*), lokus kendali (*locus of control*), efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, kompetensi, motivasi kerja dan sebagainya. (Simmamora, 2018: 327)

Efikasi diri (*self efficacy*) mampu mendorong para pegawai untuk menunjukkan *work engagement* dan juga perilaku proaktif karena efikasi diri (*self efficacy*) mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, efikasi diri (*self efficacy*) bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan

terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan.

Dalam *locus of control* internal adanya keyakinan diri setiap permasalahan yang terjadi sanggup untuk dikendalikan dan bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilih. Sedangkan *locus of control* eksternal meyakini bahwa semua masalah yang didapat berada dari luar kendalinya. Berbagai pendapat yang mendefinisikan lokus kendali (*locus of control*) sebagai ketentuan nasib dari pegawai yang bekerja. (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 101)

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 1 Oktober 2022 dengan melakukan observasi dan wawancara 15 (sepuluh) orang pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, diperoleh keterangan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh melakukan strategi perbaikan efikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) bagi setiap pegawai. Berikut hasil survey awal terkait kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Tabel 1.1
Data Pra Survey Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik	0	0.0	0	0.0	6	40.0	9	60.0	0	0.0	3.60
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	0	0.0	0	0.0	2	13.3	11	73.3	2	13.3	4.00
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	0	0.0	0	0.0	8	53.3	7	46.7	0	0.0	3.47
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas biaya	0	0.0	0	0.0	8	53.3	7	46.7	0	0.0	3.47
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	0	0.0	0	0.0	3	20.0	10	66.7	2	13.3	3.93
6	Saya menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	0	0.0	0	0.0	4	26.7	11	73.3	0	0.0	3.73
Rerata												3.70

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa tugas yang diberikan dengan kualitas yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.60 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki kuantitas kerja yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.00 atau responden menyatakan setuju. Responden dapat bekerja singkat, tepat dan akurat memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.47 atau responden menyatakan setuju. Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektifitas biaya memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.47 atau responden menyatakan setuju. Responden berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa pengawasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.93 atau responden menyatakan setuju. Responden menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.73 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3.70, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai.

Kondisi saat ini di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh *self efficacy* masih belum berjalan maksimal sebagai contoh masih ada pegawai yang belum bisa melakukan pekerjaan yang rumit, pegawai yang belum memiliki inisiatif dan masih butuh perhatian dalam bekerja. Tindakan ini berdampak dengan tidak efisiennya pekerjaan dari masing-masing pegawai. Berikut hasil survey awal terkait *self efficacy* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Berdasarkan Tabel 1.2 di bawah dapat dijelaskan bahwa responden merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri memperoleh nilai rata-rata 3.67 atau responden menyatakan setuju. Responden menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 4.07 atau responden menyatakan setuju. Atasan menjalin relasi yang baik dengan responden dan pegawai

yang lain memperoleh nilai rata-rata 3.67 atau responden menyatakan setuju. Responden termotivasi dan yakin bahwa dapat mencapai tujuan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3.87 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *Self Efficacy* sebesar 3.80 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel *Self Efficacy*.

Tabel 1.2
Data Pra Survey *Self Efficacy*

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Saya merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri	0	0.0	0	0.0	7	46.7	6	40.0	2	13.3	3.67
2	Saya pernah menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	2	13.3	10	66.7	3	20.0	4.07
3	Atasan saya menjalin relasi yang baik dengan saya dan pegawai yang lain	0	0.0	0	0.0	6	40.0	8	53.3	1	6.7	3.67
4	Saya termotivasi dan yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan	0	0.0	0	0.0	4	26.7	9	60.0	2	13.3	3.87
Rerata												3.80

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Hasil survey awal terkait *locus of control* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.3. *Locus of control* belum maksimal karena untuk mengambil keputusan masih membutuhkan arahan, serta kurangnya rasa percaya diri terhadap hasil pekerjaan sendiri. Hal ini dikarenakan belum adanya pelatihan dan bimbingan baik secara teknis maupun dari atasan.

Tabel 1.3
Data Pra Survey *Locus of Control*

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Saya merasa status ekonomi sosial saya tidak mempengaruhi kinerja saya	0	0.0	0	0.0	0	0.0	13	86.7	2	13.3	4.13
2	Saya terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan kerja saya	0	0.0	0	0.0	4	26.7	10	100.0	2	20.0	4.13
3	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan	0	0.0	0	0.0	1	6.7	13	86.7	2	13.3	4.33
4	Saya memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan	0	0.0	0	0.0	3	20.0	11	110.0	1	10.0	3.87
Rerata												4.13

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa responden merasa status ekonomi sosial tidak mempengaruhi kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 4.13 atau responden menyatakan setuju. Responden terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan saya memperoleh nilai rata-rata 4.13 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4.33 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3.87 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *Locus of Control* sebesar 4.13 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel *Locus of Control*.

Pelayanan yang dijalankan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memiliki *core business* yaitu meningkatkan pelayanan pendidikan dengan slogan “Wajib belajar 9 (sembilan) tahun” yang berkualitas dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat, meningkatkan kualitas sarana, prasarana, optimalisasi sumber daya alam, tata ruang dan lingkungan hidup dalam melaksanakan pelayanan yang berkualitas, mendorong masyarakat mengembangkan budaya lokal untuk mendukung pendidikan, meningkatkan kesetaraan gender secara proporsional dalam bidang pendidikan serta meningkatkan aplikasi dan integrasi sistem informatika dalam pendidikan dan kebudayaan, maka dibutuhkan pegawai yang harus mengisi posisi masing-masing demi menunjang tujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh per bulan September 2022 berjumlah 124 (seratus empat) pegawai.

Berdasarkan paparan di atas dan juga dari hasil pra survey dapat dilihat bahwa pegawai sudah memiliki *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja yang cukup baik. Namun dari sudut pandang yang lain, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memiliki peranan sebagai pelayanan publik bagi sekolah, guru, siswa serta sarana dan prasarana. Peran saat ini belum bisa dikatakan baik sebagai contoh jika diambil kriteria jumlah anak 7-24 tahun yang tidak sekolah tahun 2020 sebesar 16.56% (BPS Kota Banda Aceh, 2020) artinya sebagai pelayan publik sektor pendidikan masih belum maksimal untuk kualitas pelayanannya. Jumlah sekolah yang ada di Kota Banda Aceh juga belum terlalu banyak dan di dominasi oleh sekolah swasta dengan total 362 sekolah yang terdiri dari 122 sekolah negeri dan 240 sekolah swasta (DAPO Kemdikbud, 2022). Jika dilihat dari perbandingan jumlah sekolah antara negeri dan swasta, maka jelas sekolah swasta lebih banyak. Sekolah negeri berada di bawah naungan penuh Dinas Pendidikan, sedangkan sekolah swasta masih ada campur tangan dari pemilik sekolah/ yayasan. Pencapaian ini erat kaitannya dengan sikap efisiensi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) dari semua unit kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Hal ini menarik untuk diteliti mengingat kinerja kantor ini juga berkaitan dengan masyarakat luas. Oleh sebab itu kinerja kantor sangat penting, sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna.

Hasil kinerja kantor yang belum maksimal ini seolah berbeda dengan usaha yang telah diupayakan oleh para pegawai. Hal ini menunjukkan fenomena yang menarik bahwa efisiensi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) yang dilakukan oleh semua unit kerja cukup baik, namun kinerja kantor juga belum maksimal. Padahal secara teori dijelaskan semakin tinggi efisiensi diri (*self efficacy*)

dan lokus kendali (*locus of control*), maka akan meningkatkan kinerja kantor (Iwan, 2019), (Dani, 2020).

Kondisi ini menunjukkan perbedaan fenomena dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Fenomena bahwa effikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) sudah ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, namun kinerja kantor belum maksimal. Kinerja kantor ini dapat dilihat pada jumlah anak yang putus sekolah dan juga jumlah sekolah negeri yang lebih sedikit dibandingkan dengan sekolah swasta. Sedangkan teori dan hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa effikasi diri (*self efficacy*) dan lokus kendali (*locus of control*) akan meningkatkan kinerja kantor. Berdasarkan hal tersebut penulis ingin meneliti “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh” sebagai judul skripsi yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* sebagai upaya penulis dalam membantu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3. Seberapa besar *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Mengenai penjelasannya akan dijabarkan seperti tertera di bawah ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya wawasan mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tolak ukur mengenai *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

- Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* kerja terhadap kinerja pegawai.
- Dapat dijadikan bahan acuan sebagai pengambilan kebijakan dalam strategi peningkatan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh”.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (Edi Sutrisno, 2019 : 170), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Edi Sutrisno, 2019: 170).

Menurut Miner (2018), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Edi Sutrisno , 2019: 4)

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja

dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2019) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 2018: 327)

Swanson dan Graudous (Edi Sutrisno, 2019: 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (Edi Sutrisno 2019: 174) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu.

Edi Sutrisno (2019: 175) menyatakan bahwa “perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public”. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para pegawai yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para pegawai organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018: 13) yang merumuskan bahwa:

Human Performance : Ability x Motivation

Motivation : Attitude x Situation

Ability : Knowledge x Skill

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2018: 14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - Kemampuan dan keahlian
 - Latar belakang
 - Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - Persepsi
 - Attitude
 - Personality
 - Pembelajaran
 - Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2018: 15).

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple (Mangkunegara, 2018: 15), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.1.3. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner (Edi Sutrisno, 2019 : 184-185) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

a. **Diskriminasi**

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. **Pengharapan**

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan

pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

c. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah pa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

2.1.4. Efektivitas Kinerja

Robbins (Pabundu Tika, 2018: 129-130) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Schein (Pabundu Tika, 2018: 129-130) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Menurut Petters dan Waterman (Pabundu Tika, 2018: 129-130) karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif terdiri dari:

1. Mempunyai bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh kebutuhan para pelanggan.
3. Memberi para pegawai tingkat otonomi yang tinggi dan memupuk semangat kewirausahaan.
4. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
5. Para pegawainya mengetahui apa yang diinginkan perusahaan dan para manajernya terlibat aktif pada masalah di semua tingkatan.
6. Selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami.
7. Mempunyai struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan jumlah orang yang minimal dalam aktivitas-aktivitas staf pendukung.

8. Menggabungkan kontrol yang ketat dan desentralisasi untuk mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar di bagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

Gibson et al., 2018 mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari 5

(lima) unsur, yaitu:

1. **Produksi**
Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani dan sebagainya.
2. **Efisiensi**
Yaitu perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya perorang dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.
3. **Kepuasan**
Kepuasan mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Ukuran kepuasan meliputi sikap pegawai, penggantian pegawai, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan dan sebagainya.
4. **Keadaptasian**
Keadaptasian mengacu pada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal(persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk) dan internal (ketidakefisienan, ketidakpuasan dan merupakan adaptasi terhadap lingkungan).
5. **Kelangsungan Hidup**
Kelangsungan hidup mengacu pada tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

2.1.5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dalam Edi Sutrisno (2019: 179) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- b. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- d. *Cost effectiveness*
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Robbins (Edy Sutrisno, 2019 : 180), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pegawai. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan (Edi Sutrisno, 2019: 180).

Terdapat beberapa dasar hukum yang mengatur tentang kinerja pegawai aparatur sipil negara yang tertulis dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2022 Tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021 yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah

Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah

Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- e. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
- f. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021.

2.2. *Self Efficacy*

2.2.1. *Pengertian Self Efficacy*

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah bentuk keyakinan atas kemampuan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Baron dan Byrne dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2018: 214–217) berpendapat apabila individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya memiliki sedikit keragu-raguan, karena efikasi diri (*self efficacy*) itu sendiri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) tinggi cenderung

membawa pegawai pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya.

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah adanya keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Arti lainnya yaitu suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik dimana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik.

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2019 : 36).

Secara umum efikasi diri (*self efficacy*) mengarah pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas tertentu. Efikasi diri (*self efficacy*) mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama efikasi diri (*self efficacy*) adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada efikasi diri (*self efficacy*). Chamariyah (2018: 23–26) berpendapat bahwa suasana hati dapat mempengaruhi efikasi diri (*self efficacy*), suasana hati yang gembira akan menyebabkan efikasi diri (*self efficacy*) yang lebih tinggi.

Efikasi diri (*self efficacy*) mampu mendorong para pegawai untuk menunjukkan *work engagement* dan juga perilaku proaktif karena efikasi diri (*self*

efficacy) mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, efikasi diri (*self efficacy*) bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan.

Adapun sudut pandang dari nilai efikasi diri (*self efficacy*) sebagai sumber daya pribadi yang memiliki tingkat sumber daya yang tinggi yaitu (1) semakin menghormati dirinya sendiri, (2) memiliki ekspektasi atas goal self-concordance yang tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, para pegawai yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik (Fatmasari, 2019: 90–91).

2.2.2. Manfaat dari Self Efficacy

Dalam perkembangannya, efikasi diri (*self efficacy*) didefinisikan sebagai keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan efikasi diri (*self efficacy*) adalah fondasi keagenan manusia. Perkembangan teori efikasi diri (*self efficacy*) ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang efikasi diri (*self efficacy*). Berdasarkan beberapa kutipan diatas, peneliti mengacu kepada definisi efikasi diri (*self efficacy*) yang dikemukakan oleh Lunenburg (2019: 36) dimana dapat disimpulkan bawah efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun manfaat dari efikasi diri (*self efficacy*) sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).
Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar

pengaruhnya terhadap efikasi diri (*self efficacy*) individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri (*self efficacy*) individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri (*self efficacy*), khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri (*self efficacy*) individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri (*self efficacy*) individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*).
Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri (*self efficacy*) juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri (*self efficacy*) individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
- a. Kesuksesan rekan kerja
 - b. Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).
Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
- a. Hubungan atasan dengan pegawai
 - b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*).
Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat

dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan

2.2.3. Indikator *Self Efficacy*

Lunenburg (2019: 36-36) berpendapat secara garis besar ada beberapa indikator efikasi diri (*self efficacy*) yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*).
Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.
2. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*).
Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.
3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*).
Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
4. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).
Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Dalam mendefinisikan efikasi diri (*self efficacy*), juga sangat penting untuk meninjau indikator-indikator dari pertimbangan efikasi diri (*self efficacy*) yang relevan. Pertimbangan-pertimbangan keyakinan berbeda dalam tiga aspek, tetapi mempunyai indikator yang berkaitan. Adapun tiga indikator yang menentukan efikasi diri (*self efficacy*) seperti yang dijabarkan sebagai berikut: (Lunenburg, 2019 : 42–43).

1. Besaran (*magnitude*)
 Dari keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) dengan suatu besaran (*magnitude*) yang tinggi, akan melihat dirinya sendiri mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit, sedang mereka mempunyai suatu besaran (*magnitude*) yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku.
2. Kekuatan (*strength*)
 Dari keyakinan sendiri efikasi diri (*self efficacy*) berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan (*judgement*) yang akan dilakukan. Kekuatan (*strength*) keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin (*disconfirming information*). Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) akan lebih mudah frustrasi karena adanya halangan-halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsi kemampuannya yang menurun. Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) tidak akan gentar dengan permasalahan-permasalahan sulit dan akan mempertahankan keyakinan-dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi.
3. Generalisabilitas (*generalizability*)
 Dari keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) menunjukkan seberapa jauh persepsi dari keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) terbatas pada situasi tertentu. Beberapa individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas (*generalizability*) dari keyakinan-sendiri efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah. Sebaliknya, individual-individual yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi- situasi apapun dan dapat melakukan perilaku-perilaku yang berbeda-beda. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas (*generalizability*) dari keyakinan-sendiri yang

tinggi.

2.3. *Locus of Control*

2.3.1. Pengertian *Locus of Control*

Lokus kendali (*locus of control*) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 87–89). Schemerhorn (2019: 172) berpendapat bahwa lokus kendali (*locus of control*) merupakan skala pengukuran seseorang sejauh mana percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Namun Myers (2019: 113) menyatakan bahwa *locus of control* itu adanya persepsi seseorang bagaimana kendali atas dirinya terhadap takdir. Robbins dan Judge juga mendefinisikan lokus kendali (*locus of control*) sebagai tingkatan kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 32–33).

Menurut Rotter (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 101), lokus kendali (*locus of control*) merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya. Sedangkan pendapat Kreitner dan Kinicki, *locus of control* dibagi menjadi dua skala dari setiap individu yaitu eksternal dan internal (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 101). Dalam *locus of control* internal adanya keyakinan diri setiap permasalahan yang terjadi sanggup untuk dikendalikan dan bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilih. Sedangkan *locus of control* external meyakini bahwa semua masalah yang didapat berada dari luar kendalinya. Berbagai pendapat yang mendefinisikan lokus kendali (*locus of control*) sebagai ketentuan nasibnya. (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 101)

Pada pengulangannya bahwa *locus of control* internal lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan

individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *locus of control* external kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri. Maka kesimpulan dari *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 didalam hidupnya disebabkan oleh kendai dirinya atau kendali diluar dirinya (Marwan, et al., 2018: 3-4).

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Menurut Anggriana (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 101) teori lokus kendali (*locus of control*) mempunyai beberapa faktor yang akan mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Faktor keluarga.
Pada faktor keluarga merupakan dari *locus of control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana pegawai tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.
2. Faktor usia dan jenis kelamin
Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*locus of control* eksternal). Pembentukan karakter individu pada lokus kendali (*locus of control*) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal *locus of control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.
3. Faktor Sosial
Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam lokus kendali (*locus of control*). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal lokus kendali (*locus of control*) (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 101).

2.3.3. Manfaat *Locus of Control*

Widyaningrat (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 107-108) berpendapat dimana dari dua dimensi lokus kendali (*locus of control*) akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang seimbang apabila individu memiliki lokus kendali (*locus of control*) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Pegawai tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain (Fadilah dan Mahyuni 2019: 107-108).

2.3.4. Indikator *Locus of Control*

Lokus kendali (*locus of control*) terbagi menjadi dua, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengendalikan kehidupannya sendiri. Individu bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan dan usaha pribadinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa kehidupannya dipengaruhi faktor lain diluar dirinya. Individu percaya bahwa tindakannya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya. Sudah sangat jelas jika individu meyakini bahwa dirinya bertanggung jawab terhadap berbagai peristiwa dalam hidupnya maka ia memiliki *locus of control* internal dan apabila individu meyakini bahwa berbagai kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh keberuntungan, nasib dan kekuatan lain di luar dirinya maka ia memiliki *locus of*

control eksternal. Chi Hsinkuang et al. (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 105) menjelaskan bahwa pengukuran variabel lokus kendali (*locus of control*) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi dua dimensi:

1. *External locus of control*
Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:
 - a. Sosial Ekonomi, bagaimana status sosial ekonomi dari individu terhadap masyarakat sekitar
 - b. Pengaruh Orang Lain, bagaimana pencapaian serta kinerja dari orang lain dapat mempengaruhi tindakan individu
2. *Internal locus of control*
Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:
 - a. Kemampuan, bagaimana kemampuan individu dapat mempengaruhi *locus of control* dari masing-masing individu tersebut. Kemampuan bisa didapatkan dari kemampuan akademis maupun non akademis
 - b. Minat, bagaimana rasa ketertarikan individu terhadap tugas yang diemban. Tingkat minat akan berbanding lurus dengan *locus of control*

2.4. Penelitian Sebelumnya

Sebagai panduan dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuatan skripsi ini. Referensi yang peneliti gunakan juga berfungsi untuk menghindari adanya plagiatisme dan sejenisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Rahmi dan Muhammad Yudi Yufdiar dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformational, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel 77 (tujuh puluh tujuh) menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pendidikan Aceh. Secara simultan kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Christin Mega Langi, dkk dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder” menggunakan metode penelitian kuantitatif assosiatif dengan jumlah sampel 51 (lima puluh satu) menghasilkan kesimpulan bahwa *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder.

Penelitian yang dilakukan oleh Francisca Hermawan dan Dicky Franciscus Kaban dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT X)” menggunakan metode penelitian kuantitatif assosiatif dengan jumlah sampel 50 (lima puluh) menghasilkan kesimpulan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)” menggunakan metode penelitian kuantitatif assosiatif dengan jumlah sampel 64 (enam puluh empat) menghasilkan kesimpulan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Istiono dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)” menggunakan metode penelitian kuantitatif assosiatif dengan jumlah

sampel 69 (enam puluh sembilan) menghasilkan kesimpulan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka.

Keterangan lebih lanjut terkait dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder (Christin, 2022)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> . Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Variabel bebas yang lain berupa <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja. Lokasi di Kota Manado dengan jumlah sampel 51 orang.
2	Hubungan Kepemimpinan Transformational, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh (Amelia Rahmi, 2020)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh	Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai.	Variabel bebas yang diuji adalah kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi. Dinas Pendidikan Aceh dengan sampel 77 orang
3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah	Hasil penelitian menunjukkan <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan	Variabel bebas yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> dan <i>locus</i>	Lokasi di Bank BTN Syariah Bandung dengan jumlah

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka) (Deni, 2020)	rumus regresi analisis moderate	signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>of control</i> . Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	sampel 69 orang.
4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT X) (Fransisca, 2019)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah <i>locus of control</i> . Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Lokasi di Tomang, Jakarta Barat dengan jumlah sampel 50 orang.
5	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali) (Iwan, 2019)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukan <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali	Variabel bebas yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> . Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Lokasi di Bali dengan jumlah sampel 64 orang.

2.5. Kerangka Pemikiran

2.5.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy memiliki pengaruh terhadap kantor. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari sikap *self efficacy* dari masing-masing pegawai. Keyakinan individu dalam

menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan termasuk juga akan berdampak terhadap kinerja kantor.

Christin (2022) dan Iwan (2019) juga mengungkapkan hal yang relevan. Mereka mengungkapkan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga kinerja kantor. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak boleh diabaikan terkait dengan kinerja kantor. Semakin meningkatnya *self efficacy*, maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai dan kinerja kantor, begitu juga sebaliknya.

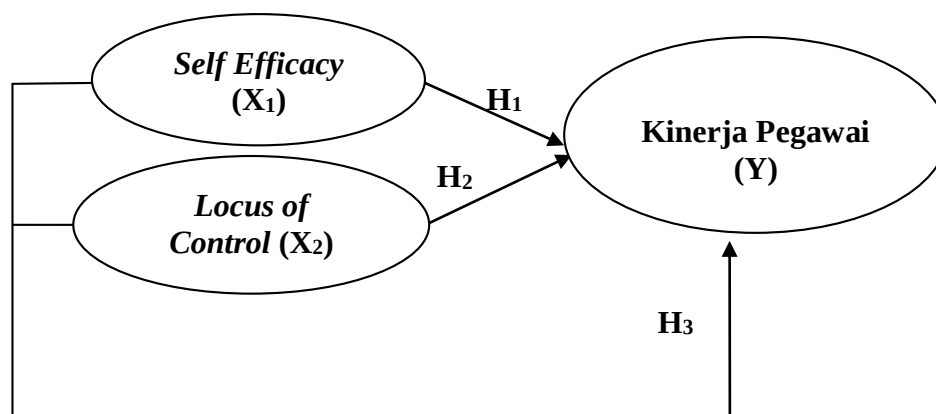
2.5.2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Locus of control memiliki pengaruh terhadap kantor. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari sikap *locus of control* dari masing-masing pegawai. Pengendalian diri yang dimiliki oleh pegawai dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kinerja kantor.

Francisca (2019) dan Deni (2020) juga mengungkapkan hal yang relevan. Mereka mengungkapkan bahwa *locus of control* dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga kinerja kantor. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak boleh diabaikan terkait dengan kinerja kantor. Semakin meningkatnya *locus of control*, maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai dan kinerja kantor, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya dapat diambil hipotesis bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam usaha memberikan pelayan, kinerja dari semua pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Banda Aceh sangat berarti. Semakin baik kinerja pegawai, maka akan memperbesar peluang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh untuk mencapai kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana penulis ingin meneliti pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Iwan, 2019)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- H₂ : *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- H₃ : *Self efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2018: 93). Yang selanjutnya hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk angka-angka atau statistika. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Adapun dalam penulisan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik jenis deskriptif analisis yaitu metode yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik berupa alami maupun rekayasa manusia dengan sifat kajiannya menggunakan ukuran, jumlah atau frekuensi (Azwar, 2018: 94). Dan yang ditunjang oleh data-data yang diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data dari objek yang diteliti

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa studi pustaka dan referensi penelitian-penelitian sebelumnya.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2022 sampai dengan selesai.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian menggunakan *cross sectional*. Menurut Notoatmodjo (2018: 124) *cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu (*point time approach*). Horizon waktu dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Kegiatan	Bulan				
		Sep-22	Okt-22	Nov-22	Des-22	Jan-23
1	Survey Lokasi Penelitian					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Pelaksanaan Penelitian					
5	Pengelolaan Data					
6	Analisis Data					
7	Sidang					

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan salah satu komponen dari penelitian kualitatif. Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 102) untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh berjumlah 124 (seratus empat) orang pegawai.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh berjumlah 124 (seratus empat) orang per bulan September 2022. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yang dikutip dalam buku Husein Umar (2019: 141) dengan *margin of error* sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : *margin of error*

Berdasarkan rumus slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124(0.1)^2}$$

$$n = 55.357$$

Sesuai rumus slovin sebelumnya, maka penulis mengambil sampel sebanyak 55 (lima puluh lima) orang pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Detail populasi dan sampel bisa dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	19	7
2	Bidang Pembinaan Paud dan Pendidikan Non Formal	33	17
3	Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	37	19
4	Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan	35	12
Total		124	55

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Sumber data penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan yang dapat berupa angket, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya (Azwar, 2018: 15). Dalam penelitian ini, data primernya

adalah hasil dari jawaban angket pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan di lapangan, seperti dokumen dan sebagainya. Dokumen-dokumen grafis seperti table, catatan, foto, dan lain-lain yang berkaitan serta berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2019: 114). Penyebaran angket diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1 sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2019) dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

2. Wawancara (*Interview*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung kepada pihak perusahaan mengenai disiplin, kompetensi dan motivasi yang diterapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2019: 116). Penggunaan teknik dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data secara langsung yang biasanya berupa data dokumentasi, buku-buku dan arsip-arsip resmi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas/*independent* (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X₁) dan *locus of control* (X₂). Sedangkan variabel terikat/*dependent* (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Kuesioner	Skor	Skala	Pernyataan
Dependent Variable						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya	1. Kualitas (<i>Quality</i>) 2. Kuantitas (<i>Quantity</i>) 3. Tepat waktu (<i>Timeliness</i>) 4. Efektifitas biaya (<i>Cost</i>)	1 – 5	Likert	A ₁ - A ₆

		manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. (Edi Sutrisno, 2019: 179)	5. <i>effectiveness</i> Butuh pengawasan (<i>Need for supervision</i>) 6. Dampak antar pribadi (<i>Interpersonal Impact</i>) (Edi Sutrisno, 2019: 179)			
--	--	---	---	--	--	--

Independent Variable						
2.	<i>Self Efficacy (X₁)</i>	Keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Lunenburg (2019: 36)	1. Pengalaman Keberhasilan 2. Pengalaman Orang Lain 3. Persuasi Sosial 4. Keadaan fisiologis dan emosional Lunenburg (2019: 36)	1 – 5	Likert	B ₁ - B ₄
3.	<i>Locus of Control (X₂)</i>	Pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 87–89)	1. Sosial ekonomi 2. Pengaruh orang lain 3. Kemampuan 4. Minat (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 87–89)	1 – 5	Likert	C ₁ - C ₄

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018: 83). Selanjutnya pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

3.5.2. Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi berganda

X_1 = *Self Efficacy*

X_2 = *Locus of Control*

e = Standart error.

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lufti, 2018: 23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada konsumen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan memberikan kuesioner kepada 20 orang dalam

hal ini pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 5 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2018: 24). Pengujian dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2018: 24)

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
2. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak reliable.

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan Analisis Regresi Linier Berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam

bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang dan Lufti, 2018: 25).

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear suatu variabel independen dalam Model Regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui aplikasi SPSS. Batas *Tolerance Value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 yang berarti Nilai umum yang dapat dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$, atau nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lufti, 2018: 26).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan adanya Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada

sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Situmorang dan Lufti, 2018: 26).

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ artinya variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a : b_i \neq 0$ artinya variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

3.7.2. Uji Serentak (Uji F)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ (artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai).

$H_a : b_i \neq 0$ (artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2019) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Dalam kenyataan nilai *Adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted* R^2 negatif, maka nilai *Adjusted* di anggap bernilai 0. Secara matematis jika $R^2 = 1$, maka *Adjusted* $R^2 = R^2 = 1$. Sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *Adjusted* $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka *Adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Secara administrasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh merupakan salah satu instansi pemerintahan dalam Kota Banda Aceh yang berada dalam wilayah Provinsi Aceh. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh kedudukannya topografi wilayahnya dataran rendah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh beralamat di Jalan Panglima Nyak Makam No. 23, Gp. Kota Baru, Kec. Kuta Alam, Banda Aceh.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memiliki visi “Pengelola Pendidikan dan Kebudayaan yang Berintegritas Untuk Mewujudkan Pendidikan Kota Banda Aceh yang Gemilang dan Islami” dengan motto ” Melayani Semua dengan Amanah dan Transparan”.

Dalam mencapai visi yang diinginkan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memiliki misi yaitu (disdikbud.bandaacehkota.go.id):

1. Meningkatkan tata kelola pendidikan dan kebudayaan
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran sesuai dengan standar sarana prasarana pendidikan
3. Meningkatkan pembiayaan pendidikan bagi satuan pendidikan
4. Meningkatkan penerapan Teknologi Informatika dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran
5. Memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada setiap jenjang pendidikan
6. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
7. Melaksanakan pendidikan karakter
8. Menggali dan melestarikan situs cagar budaya serta mengembangkan seni tradisional dan kearifan lokal

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan yang terlihat pada Tabel 4.1 di bawah.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	34	61,8
	Perempuan	21	38,2
	Jumlah	55	100,0
2	Umur		
	20-29 tahun	4	7,3
	30-39 tahun	12	21,8
	40-49 tahun	19	34,5
	> 50 tahun	20	36,4
	Jumlah	55	100,0
3	Pendidikan		
	SMA	12	21,8
	Diploma (D3)	14	25,5
	Sarjana (S1)	15	27,2
	Pasca Sarjana (S2-S3)	14	25,5
	Jumlah	55	100,0
4	Lama Bekerja		
	< 10 tahun	11	20,0
	10-15 tahun	18	32,7
	15-20 tahun	13	23,7
	20-25 tahun	9	16,4
	25-30 tahun	2	3,6
	>30 tahun	2	3,6
	Jumlah	55	100,0
5	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	14	25,4
	Menikah	38	69,1
	Janda/Duda	3	5,5
	Jumlah	55	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari data Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 responden atau 61,8% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 responden atau 38,2%.

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 4 responden atau 7,3%, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 12 responden atau 21,8%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 19 responden atau 34,5%, responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 20 responden atau 36,4%.

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 responden atau 21,8%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3) sebanyak 14 responden atau 25,5%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 15 responden atau 27,3%, responden dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2-S3) sebanyak 14 responden atau 25,5%.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa responden yang baru bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 11 responden atau 20,0%, responden yang sudah bekerja 10-15 tahun sebanyak 18 responden atau 32,7%, responden yang sudah bekerja 15-20 tahun sebanyak 13 responden atau 23,6%, responden yang sudah bekerja 20-25 tahun sebanyak 9 responden atau 16,4%, responden yang sudah bekerja 25-30 tahun sebanyak 2 responden atau 3,6%, responden yang bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 2 responden atau 3,6%.

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah sebanyak 14 responden atau 25,5%, responden yang

sudah menikah sebanyak 38 responden atau 69,1%, responden janda/duda sebanyak 3 responden atau 5,5%,

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas 5% yaitu di atas 0,2656, sehingga pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Validitas ini dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Hal ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=55)	Ket
1	A1	Y	0,359	0,2656	Valid
2	A2		0,408	0,2656	Valid
3	A3		0,408	0,2656	Valid
4	A4		0,301	0,2656	Valid
5	A5		0,404	0,2656	Valid
6	A6		0,337	0,2656	Valid
7	B1	X ₁	0,355	0,2656	Valid
8	B2		0,341	0,2656	Valid
9	B3		0,438	0,2656	Valid
10	B4		0,323	0,2656	Valid
11	C1	X ₂	0,425	0,2656	Valid
12	C2		0,374	0,2656	Valid
13	C3		0,381	0,2656	Valid
14	C4		0,281	0,2656	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,2656 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas

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. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

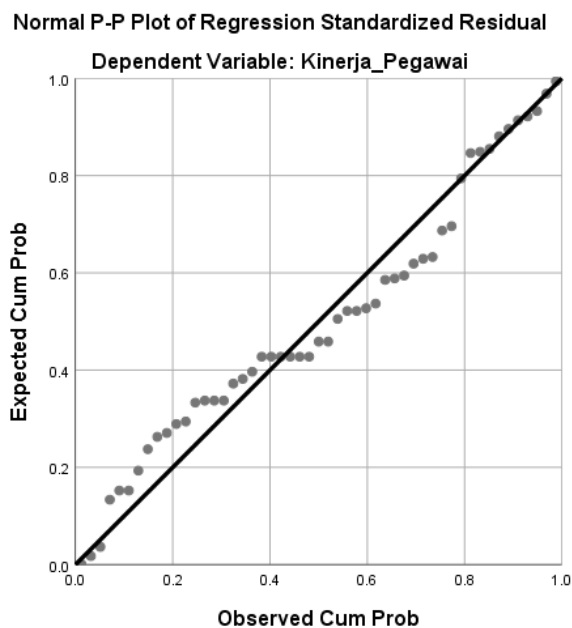
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Pegawai (Y)	6	0,628	Handal
2	<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	4	0,648	Handal
3	<i>Locus of Control</i> (X ₂)	4	0,649	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha Reliabilitas* yang baik adalah nilai yang mendekati 1. Nilai yang kurang dari 0,60 adalah reliabilitas yang kurang baik, sedangkan nilai yang lebih dari 0,60 dapat diterima dan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* seluruhnya reliabel karena melebihi nilai 0,60.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

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 di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar 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. Model regresi pada

penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

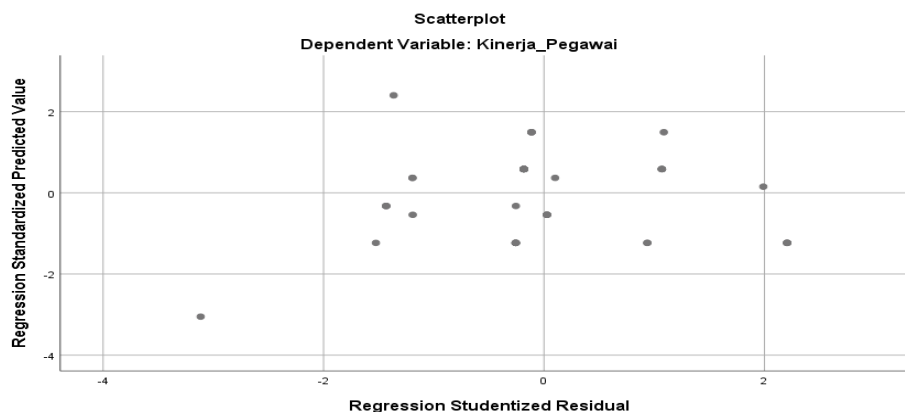
No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,339	7,218	Non Multikolieritas
2	<i>Locus of Control</i> (X_2)	0,339	7,218	Non Multikolieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai Toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan juga nilai VIF kurang dari 10. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. 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 sebagai berikut.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) dan juga mengamati dua variable bebas (*independent variable*) yaitu *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2).

4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.5 di bawah diketahui bahwa tugas yang dilakukan dengan kualitas yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki kuantitas kerja yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 atau responden menyatakan setuju. Responden dapat bekerja dengan singkat, tepat, akurat memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 atau responden menyatakan setuju. Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektifitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 atau responden

menyatakan setuju. Responden berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa pengawasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 atau responden menyatakan setuju. Responden menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,92, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik	0	0,0	0	0,0	9	16,4	41	74,5	5	9,1	3,93
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	0	0,0	0	0,0	7	12,7	48	87,3	0	0,0	3,87
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	0	0,0	0	0,0	7	12,7	48	87,3	0	0,0	3,87
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas biaya	0	0,0	0	0,0	7	12,7	41	74,5	7	12,7	4,00
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	0	0,0	0	0,0	2	3,6	53	96,4	0	0,0	3,96
6	Saya menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	0	0,0	0	0,0	6	10,9	49	89,1	0	0,0	3,89
Rerata												3,92

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

4.4.2. Variabel *Self Efficacy*

Hasil penelitian tentang distribusi frekuensi mengenai *Self Efficacy* dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi terhadap Variabel *Self Efficacy*

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Saya merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri	0	0,0	0	0,0	1	1,8	53	96,4	1	1,8	4,00
2	Saya pernah menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	12	21,8	41	74,5	2	3,6	3,82
3	Atasan saya menjalin relasi yang baik dengan saya dan pegawai yang lain	0	0,0	0	0,0	21	38,2	31	56,4	3	5,5	3,67
4	Saya termotivasi dan yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan	0	0,0	0	0,0	15	27,3	40	72,7	0	0,0	3,73
Rerata												3,83

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri memperoleh nilai rata-rata 4,00 atau responden menyatakan setuju. Responden menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,82 atau responden menyatakan setuju. Atasan menjalin relasi yang baik dengan responden dan juga pegawai yang lain memperoleh nilai rata-rata 3,67 atau responden menyatakan setuju. Responden termotivasi dan yakin bahwa dapat mencapai tujuan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,73 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *Self Efficacy* sebesar 3,83 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel *Self Efficacy*.

4.4.3. Variabel *Locus of Control*

Hasil penelitian tentang distribusi frekuensi mengenai *Locus of Control* dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi terhadap Variabel *Locus of Control*

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Saya merasa status ekonomi sosial saya tidak mempengaruhi kinerja saya	0	0,0	0	0,0	12	21,8	41	74,5	2	3,6	3,82
2	Saya terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan kerja saya	0	0,0	0	0,0	15	27,3	37	67,3	2	20,0	3,69
3	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan	0	0,0	0	0,0	1	1,8	53	96,4	2	3,6	4,09
4	Saya memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan	0	0,0	0	0,0	11	20,0	44	80,0	0	0,0	3,80
Rerata												3,75

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa responden merasa status ekonomi sosial tidak mempengaruhi kinerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 atau responden menyatakan setuju. Responden terobsesi atas pencapaian dari rekan-

rekan kerja yang lain memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,69 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *Locus of Control* sebesar 3,75, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel *Locus of Control*.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Analisis data regresi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Variabel	B	Std. Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
1	(Constant)	1,461	0,263	5,555	2,00665	0,000
2	<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,153	0,173	0,884	2,00665	0,381
3	<i>Locus of Control</i> (X_2)	0,488	0,183	2,668	2,00665	0,010

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output dari SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.8, maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,461 + 0,153X_1 + 0,488X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil peneliian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- Nilai konstanta adalah 1,461 artinya bila mana *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah sebesar 1,461 dalam satuan skala likert.
- Koefisien regresi *Self Efficacy* (X_1) sebesar 0,153, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Self Efficacy* akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sebesar 15,3% dengan asumsi variabel *Locus of Control* (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi *Locus of Control* (X_2) sebesar 0,488, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Locus of Control* akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sebesar 48,8% dengan asumsi variabel *Self Efficacy* (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel *Locus of Control* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,8%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antar 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 yang digunakan. Hasil dari SPSS mengenai tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,794	0,63	0,616	0,1376

Berdasarkan dari hasil SPSS pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,794 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 79,4%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0,616 artinya bahwa sebesar 61,6% perubahan-perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dua variabel terikat dalam model persamaan regresi, misalnya kepemimpinan, lingkungan, pengalaman kerja dan lain lain.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat diuji menggunakan uji statistik parsial (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Begitu juga sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. *Self Efficacy* (X_1)

Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (0,884) lebih kecil dari t_{tabel} (2,00665), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Alasannya antara lain kurang terjalinnya relasi yang baik antar pegawai dan kurangnya motivasi untuk mencapai tujuan kerja.

2. *Locus of Control* (X_2)

Pengaruh *Locus of Control* (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (2,668) lebih besar dari t_{tabel} (2,00665), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Serentak (F)

Untuk menguji pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak .

Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
Anova*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
Regression	1,677	2	0,838	44,311	3,17	0,000b
Residual	0,984	52	0,019			
Total	2,661	54				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,311 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,55. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (44,311) lebih besar dari F_{tabel} (3,17), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* dapat terpengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh secara parsial maupun serentak.

Self Efficacy tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan relasi yang belum berjalan dengan baik antar pegawai serta kurangnya motivasi pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan namun pegawai mampu mengerjakan tugas-tugas rumit, yakin dan tidak gentar dengan kekuatan diri sendiri untuk menghadapi permasalahan yang sulit, termasuk orang fleksibel serta mampu bekerja dalam situasi dan kondisi

apapun dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian (2019) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Locus of Control sangat berpengaruh secara parsial maupun serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil serta lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deni (2020), Fransisca (2019) dan Iwan (2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berdampak dari tindakan yang telah dilakukan oleh kantor terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Aturan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh terkait dengan *self efficacy* sudah cukup ketat dan sudah dijalankan oleh pegawai secara maksimal. Hal yang sama juga dapat dirasakan pada kasus *locus of control*. Tindakan yang telah diatur oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh membuat pegawai bekerja lebih efisien karena semua sudah tertata dan sudah memiliki standar kerja masing-masing. Dari penelitian ini juga bisa membuat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat mengkaji ulang aturan atau memberikan *reward and punishment* yang terbaik sehingga Kinerja Pegawai bisa lebih baik lagi.

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 Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. *Locus of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak dan *Locus of Control* berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

5.2. Saran

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

1. Responden agar dapat menunjukkan *work engagement* dan juga hubungan relasi yang baik antar pegawai serta memiliki motivasi untuk mencapai tujuan pekerjaan.
2. Responden selaku pegawai sebaiknya memiliki pengendalian diri yang baik dan yakin semua hal masih dalam kendali diri masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Al Karim. 2018. Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Universitas Andalas Padang. Padang. Universitas Andalas
- Amelia Rahmi. 2020. Hubungan Kepemimpinan Transformational, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Aceh : UNMUHA JSI
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar. Saifuddin. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. 2018. *Personal Efficacy in Psychobiologic Function*, Franco Angeli:Milan
- Chamariyah, 2018, Pengaruh *Self Efficacy*, *Assertiveness*, dan *Self Esteem* Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, Jurnal NeO-Bis, 9(1), 20-38
- C.M.Langi.,B.Tewal.,L.O.H.Dotulong. 2022. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. Manado: UNSRAT
- Deni Istiono. 2020. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). Majalengka : Universitas Majalengka
- Dian Rizki. 2019. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). Surabaya : Universitas Negeri Surabaya
- Diawati, Hana, Kokom Komariah dan Nor Norisanti. 2019. Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management And Bussines (Jomb)* Volume 1, Nomor 1, Juni 2019
- Edi Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

- Fadilah, Siska Rita Mahyuni. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra
- Fatmasari. 2019. Pengaruh Talent Management dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Distribusi Alat Berat. Makassar: Jurnal
- Francisca H., Dicky F. 2019. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT X. Jakarta: ATMA JAYA JAKARTA
- Husein, Umar. 2019. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Iwan R.A, Anak.A.A.S,. 2019. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). Bali : Universitas Udayana
- Lunenburg, C. Fred. 2019. *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University, International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2019
- Marwan Asri. 2018. Anggaran Perusahaan Buku 1, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta, BPFE
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. 2017. Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. e- Proceeding of Management
- Shofiah, Vivik dan Raudatussalamah. 2018. *Self- Efficacy* dan *Self- Regulation* Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter. Riau: Jurnal Penelitian sosial keagamaan. Vol.17, No.2
- Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian penerbitan YKPN
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. 2018. *Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan : USU Press
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2022 Tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021
- Tika H. Moh. Pabundu. 2018. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang terhormat,
Bersama ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk membantu mengisi dan melengkapi kuesioner yang telah kami siapkan, berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh”. Pertanyaan ini hanya untuk tujuan statistik responden, jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/i kami ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
3. Umur : a. 20 – 29 Tahun
b. 30 – 39 Tahun
c. 40 – 49 Tahun
d. > 50 Tahun
4. Pendidikan : a. SMA
b. Diploma (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S2-S3)
5. Lama Bekerja a. < 10 tahun d. 20-25 tahun
b. 10-15 tahun e. 25-30 tahun
c. 15-20 tahun f. >30 tahun
6. Status Pernikahan a. Belum Menikah
b. Menikah
c. Janda/Duda

Cara pengisian untuk pernyataan yaitu dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

A. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik					
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas biaya					
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
6	Saya menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh					

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

B. Variabel *Self Efficacy* (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri					
2	Saya pernah menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja					
3	Atasan saya menjalin relasi yang baik dengan saya dan pegawai yang lain					
4	Saya termotivasi dan yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan					

C. Variabel *Locus of Control* (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa status ekonomi sosial saya tidak mempengaruhi kinerja saya					
2	Saya terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan kerja saya					
3	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan					
4	Saya memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	KARAKTERISTIK RESPONDEN					PERNYATAAN						Y	PERNYATAAN				X1	PERNYATAAN				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	
1	1	2	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3.50	3	4	3	4	3.50	3	3	4	4	3.50
2	1	3	1	5	1	4	4	3	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75	4	4	4	3	3.75
3	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3.50	4	3	3	4	3.50	4	3	3	4	3.50
4	2	4	4	1	2	4	4	3	3	3	4	3.50	4	4	3	4	3.75	3	4	3	4	3.50
5	1	3	2	3	1	4	5	4	4	5	4	4.33	5	4	4	4	4.25	4	5	4	4	4.25
6	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75	3	4	3	4	3.50
7	1	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	3	4	4	3.75
8	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3.83	4	4	3	4	3.75	4	4	3	3	3.50
9	1	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3.67	3	4	4	4	3.75	3	4	4	4	3.75
10	1	4	3	1	2	3	3	4	4	4	3	3.50	3	4	4	3	3.50	4	3	4	4	3.75
11	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3.50	3	4	3	4	3.50	4	3	3	4	3.50
12	1	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3.50	3	3	4	3	3.25	4	3	4	4	3.75
13	2	1	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4.33	4	4	5	4	4.25	4	4	4	5	4.25
14	1	3	2	6	2	3	4	4	3	4	4	3.67	4	4	3	3	3.50	3	4	4	3	3.50
15	2	1	3	1	2	3	4	3	4	4	4	3.67	4	4	3	4	3.75	4	3	4	4	3.75
16	2	2	2	1	2	4	5	4	4	5	4	4.33	5	4	4	4	4.25	4	4	5	4	4.25
17	1	3	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3.67	4	3	3	4	3.50	3	4	4	4	3.75
18	1	3	1	6	1	3	4	3	4	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	4	3	4	3.75
19	2	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3.83	4	4	3	4	3.75	3	4	4	4	3.75
20	1	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	4	4	3	3.75
21	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3.50	4	4	3	3	3.50	3	3	4	4	3.50
22	1	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3.50	4	4	3	3	3.50	4	3	3	4	3.50
23	1	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	3	4	4	3.75
24	2	2	1	1	2	4	5	4	4	5	4	4.33	4	5	4	4	4.25	4	5	4	4	4.25
25	1	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	3	3	4	4	3.50
26	1	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3.67	4	3	3	4	3.50	3	4	4	4	3.75
27	1	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3.50	4	4	3	3	3.50	4	3	4	3	3.50
28	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3.50	4	3	3	4	3.50	3	3	4	4	3.50
29	1	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3.50	3	4	3	4	3.50	4	3	4	3	3.50
30	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3.67	4	4	3	4	3.75	4	3	4	3	3.50
31	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3.67	4	3	3	4	3.50	3	4	4	3	3.50
32	1	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3.83	4	4	3	4	3.75	4	4	4	3	3.75
33	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3.67	3	3	4	4	3.50	4	3	4	3	3.50
34	1	1	4	3	2	1	3	4	4	4	3	3.50	4	3	3	4	3.50	4	3	3	4	3.50
35	1	2	2	1	1	4	5	4	4	5	4	4.33	4	5	4	4	4.25	4	5	4	4	4.25
36	2	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	3	4	3	4	3.50
37	1	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	3	4	4	3.75
38	1	3	4	2	2	4	5	4	4	5	4	4.33	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	4.25
39	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3.67	4	4	3	3	3.50	3	3	4	4	3.50
40	1	4	1	2	1	3	4	3	4	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	4	4	3	3.75
41	1	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3.83	4	4	3	4	3.75	4	4	4	3	3.75
42	2	3	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4.17	5	4	4	4	4.25	4	4	5	4	4.25
43	1	4	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3.33	4	3	3	3	3.25	4	3	3	3	3.25
44	2	4	4	3	2	5	3	3	4	3	4	3.67	4	3	3	4	3.50	4	3	4	4	3.75
45	1	3	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4.17	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4.25
46	1	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3.67	4	4	3	4	3.75	4	3	4	3	3.50
47	2	4	1	3	2	4	5	4	4	5	4	4.33	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4.00
48	1	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3.67	4	3	3	4	3.50	4	4	3	4	3.75
49	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3.67	4	3	3	4	3.50	4	3	4	4	3.75
50	1	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3.83	3	4	4	4	3.75	3	4	4	4	3.75
51	1	3	4	2	1	4	4	4	5	4	4	4.17	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
52	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3.33	4	3	3	3	3.25	3	4	3	4	3.50
53	1	2	4	1	2	3	4	4	3	4	4	3.67	3	4	4	3	3.50	4	4	3	3	3.50
54	1	4	1	3	1	3	4	3	4	4	4	3.67	4	3	3	4	3.50	4	4	4	3	3.75
55	1	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4.33	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4.00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	61.8	61.8	61.8
	Perempuan	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 Tahun	4	7.3	7.3	7.3
	30 - 39 Tahun	12	21.8	21.8	29.1
	40 - 49 Tahun	19	34.5	34.5	63.6
	> 50 Tahun	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	21.8	21.8	21.8
	Diploma (D3)	14	25.5	25.5	47.3
	Sarjana (S1)	15	27.3	27.3	74.5
	Pasca Sarjana (S2-S3)	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	11	20.0	20.0	20.0
	10 - 15 Tahun	18	32.7	32.7	52.7
	15 - 20 Tahun	13	23.6	23.6	76.4
	20 - 25 Tahun	9	16.4	16.4	92.7
	25 - 30 Tahun	2	3.6	3.6	96.4
	> 30 Tahun	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	14	25.5	25.5	25.5
	Menikah	38	69.1	69.1	94.5
	Janda/Duda	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Pegawai (Y)

Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16.4	16.4	16.4
	Setuju	41	74.5	74.5	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	48	87.3	87.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	48	87.3	87.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas biaya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	41	74.5	74.5	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	53	96.4	96.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Setuju	49	89.1	89.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency *Self Efficacy* (X₁)

Saya merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	53	96.4	96.4	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya pernah menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	21.8
	Setuju	41	74.5	74.5	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Atasan saya menjalin relasi yang baik dengan saya dan pegawai yang lain					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	38.2	38.2	38.2
	Setuju	31	56.4	56.4	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya termotivasi dan yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	27.3
	Setuju	40	72.7	72.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency *Locus of Control* (X₂)

Saya merasa status ekonomi sosial saya tidak mempengaruhi kinerja saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	21.8
	Setuju	41	74.5	74.5	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan kerja saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	27.3
	Setuju	37	67.3	67.3	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	53	96.4	96.4	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Saya memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	20.0	20.0	20.0
	Setuju	44	80.0	80.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik	3.93	.504	55
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	3.87	.336	55
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	3.87	.336	55
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas biaya	4.00	.509	55
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	3.96	.189	55
Saya menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	3.89	.315	55

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik	19.60	1.133	.359	.566
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	19.65	1.341	.408	.541
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	19.65	1.341	.408	.541
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas biaya	19.53	1.180	.301	.599
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	19.56	1.547	.404	.572
Saya menjaga nama baik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	19.64	1.421	.337	.568

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.53	1.772	1.331	6

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		15.952	54	.295		
Within People	Between Items	.752	5	.150	1.299	.265
	Residual	31.248	270	.116		
	Total	32.000	275	.116		
Total		47.952	329	.146		
Grand Mean = 3.92						

Lampiran 8 Reliability dan Validitas *Self Efficacy* (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri	4.00	.192	55
Saya pernah menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja	3.82	.475	55
Atasan saya menjalin relasi yang baik dengan saya dan pegawai yang lain	3.67	.579	55
Saya termotivasi dan yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan	3.73	.449	55

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa pengalaman prestasi berasal dari kerja keras sendiri	11.22	1.174	.355	.525
Saya pernah menjadikan pengalaman orang lain sebagai landasan dalam bekerja	11.40	.837	.341	.471
Atasan saya menjalin relasi yang baik dengan saya dan pegawai yang lain	11.55	.623	.438	.381
Saya termotivasi dan yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan	11.49	.884	.323	.486

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.22	1.359	1.166	4

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		18.345	54	.340		
Within People	Between Items	3.395	3	1.132	7.377	.000
	Residual	24.855	162	.153		
	Total	28.250	165	.171		
Total		46.595	219	.213		
Grand Mean = 3.80						

Lampiran 9 Reliability dan Validitas *Locus of Control* (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.649	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa status ekonomi sosial saya tidak mempengaruhi kinerja saya	3.82	.475	55
Saya terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan kerja saya	3.78	.534	55
Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan	4.00	.192	55
Saya memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan	3.80	.404	55

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa status ekonomi sosial saya tidak mempengaruhi kinerja saya	11.58	.655	.425	.390
Saya terobsesi atas pencapaian dari rekan-rekan kerja saya	11.62	.611	.374	.455
Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dari pekerjaan	11.40	1.022	.381	.512
Saya memiliki ketertarikan yang relevan dengan kondisi pekerjaan	11.60	.837	.281	.519

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.40	1.207	1.099	4

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		16.300	54	.302		
Within People	Between Items	1.686	3	.562	4.127	.007
	Residual	22.064	162	.136		
	Total	23.750	165	.144		
Total		40.050	219	.183		
Grand Mean = 3.85						

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus_of_Contr ol, Self_Efficacy ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.616	.1376
a. Predictors: (Constant), Locus_of_Control, Self_Efficacy				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.677	2	.838	44.311	.000 ^b
	Residual	.984	52	.019		
	Total	2.661	54			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Locus_of_Control, Self_Efficacy						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.461	.263		5.555	.000
	Self_Efficacy	.153	.173	.200	0.884	.381
	Locus_of_Control	.488	.183	.604	2.668	.010

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Pegawai	3.922	.2220	55
Self_Efficacy	3.805	.2914	55
Locus_of_Control	3.850	.2747	55

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self_Efficacy	.339	7.218
	Locus_of_Control	.339	7.218

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

