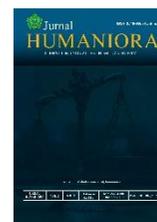


Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama
Jurnal Humaniora



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

Mimiasri¹, Winda Putri Diah Restya¹, Lailatul Husna¹

¹Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, 23245, Indonesia.

*Email korespondensi: mimi.asri@unmuha.ac.id¹

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

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*

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.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 (Supriyatin, 2013).

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 Mahyuny, 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.

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.

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.

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 efisiensi 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 efisiensi 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.

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.

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.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (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 (Sutrisno, 2019: 170).

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.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dalam 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.

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*) 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).

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 (Jendra & Sugiyo, 2020)

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.(Sofiah & Raudhatussalamah, 2014)

3. Persuasi Sosial (*Social Persuation*). 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. (Jendra & Sugiyo, 2020)

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)

Indikator Locus of Control

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*

METODE PENELITIAN

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*).

Populasi dan Sampel

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. 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.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data 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).

Teknik Analisis Data

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	= <i>Self Efficacy</i>
X_2	= <i>Locus of Control</i>
e	= Standart error.

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).

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2019: 24). Pengujian

dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2019: 24) . Pengujian Reliabilitas akan dikatakan baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Serentak (Uji F)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai.

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *Self Efficacy* (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Sebelum melakukan uji analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas data dengan menggunakan SPSS, yang hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel: kinerja pegawai, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* memperoleh validitas dan reliabilitas yang memadai, sehingga layak untuk dilakukan uji analisis data dengan menggunakan analisis regresi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua faktor, *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi *Self Efficacy* (X1) sebesar 0,153 mengindikasikan bahwa setiap 100% perubahan dalam *Self Efficacy* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 15,3%, dengan asumsi *Locus of Control* (X2) dianggap konstan. Sementara itu, koefisien regresi *Locus of Control* (X2) sebesar 0,488 menandakan bahwa setiap 100% perubahan dalam *Locus of Control* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,8%, dengan asumsi *Self Efficacy* (X1) dianggap konstan.

Meskipun hasil uji regresi secara bersama-sama menunjukkan adanya korelasi signifikan di antara ketiga variabel, hasil uji parsial mengungkap bahwa *Self Efficacy* secara parsial ternyata tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemungkinan penyebabnya dapat terletak pada kurangnya

motivasi atau kurangnya relasi yang optimal di antara pegawai. Sebaliknya, terlihat bahwa *Locus of Control* secara parsial justru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan bahwa persepsi kontrol internal atau eksternal responden faktanya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, perlu untuk digarisbawahi bahwa meskipun *Self Efficacy* tidak menunjukkan dampak signifikan secara parsial, kontribusinya mungkin tetap relevan ketika dipertimbangkan bersama-sama dengan variabel lain, khususnya *Locus of Control*, dalam memahami dinamika kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2017).

Dengan demikian, hasil ini memberikan landasan untuk merinci lebih lanjut bagaimana interaksi antar variabel-variabel psikologis ini dapat membentuk kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintahan. Temuan ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai telah menjadi perhatian utama dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya di instansi pemerintahan. Dalam upaya untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai kontribusi ketiga variabel tersebut, uji serentak (Uji F) menjadi landasan penelitian yang krusial. Dengan hasil F_{hitung} yang mencapai 44,311 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, penemuan ini memperjelas bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, secara bersama-sama, memberikan dampak yang sangat

signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Johnson, M & Smith (2022).

Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika internal yang memengaruhi produktivitas pegawai, tetapi juga memberikan dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan instansi pemerintahan. Dengan memahami peran *Self Efficacy* dan *Locus of Control* dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat untuk meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan produktivitas di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara bersama-sama memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. *Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

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.
3. Penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* tapi juga dapat meneliti variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- 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, I. (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, R. (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, H., Kokom K. & Nor., N.. (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
- Fadilah, S. (.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 Distributo 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, U. (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
- Jendra., A.F, & Sugiyo. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro*. Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling, 4(1), 138. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Karim, A. (2018). *Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Universitas Andalas Padang*. Padang. Universitas Andalas
- 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
- Mangkunegara. A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwan., A. (2018). *Anggaran Perusahaan Buku 1*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta, BPFE
- Rahmi. A. (2020). *Hubungan Kepemimpinan Transformational, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh*. Aceh : UNMUHA JSI
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Saifuddin, A. (2018). *Metode Penelitian* .

- Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sebayang, S, & Sembiring, J. (2017). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*. e- Proceeding of Management
- 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
- Supriyatin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Mitra Kreatif Solusindo.
- Shofiah, V., & Raudhatussalamah. (2014). *Self-Efficacy dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter: Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 17 (2), Juli-Desember.
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2022 Tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021
- Tika H. & Pabundu, M. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara