

Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

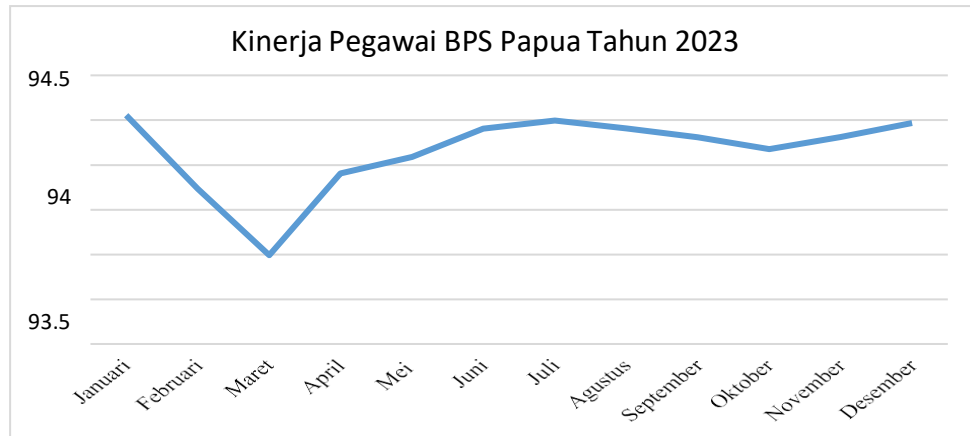
Frisca Ardhia Pramesti Sukoco
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
friscaps0208@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
<p>Catatan Artikel: Diterima 12 April 2024 Revisi disetujui 14 Mei 2024 Dipublikasi 30 Juni 2024</p> <p>Kata kunci: Locus of Control, Self Efficacy, Kinerja</p> <p>DOI: 10.55098/fz2ahx85</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis survey dan bertujuan menganalisis pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Metode pengambilan menggunakan Total Sampling dan diperoleh 79 responden. Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa Locus of Control dan Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja. Model penelitian dapat menjelaskan pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap kinerja sebesar 34,2%.</p>

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan faktor penting yang perlu diidentifikasi dan diverifikasi untuk mengevaluasi pencapaian hasil suatu lembaga (Setiawan & Fitrianto, 2021). Kinerja Pegawai yang berkualitas diperlukan beberapa syarat dan ketentuan yang dianggap penting, yaitu tingkat pendidikan, potensi atau *skill*, dan yang tidak kalah penting adalah umur yang sesuai. Hal tersebut sangat diperhatikan untuk kelangsungan beberapa kantor terutama pada keberhasilan kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Kinerja Pegawai yang baik diperlukan kestabilan psikologi di dalam kantor. Hal tersebut adalah salah satu kunci keberhasilan kantor untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap pegawai. Jika hal ini dapat diterapkan oleh masing-masing pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, maka akan menguntungkan dalam meningkatkan Kinerja mereka terhadap kantor. Pegawai juga tidak akan merasa terlalu lelah oleh tuntutan pekerjaan dari atasan. Untuk mengusahakan upaya tersebut maka penurunan dan kenaikan Kinerja Pegawai sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kantor. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary ddk (2019) yang mengatakan bahwa Kinerja dan pertumbuhan perusahaan dapat diperngaruhi oleh Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM).

Beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi faktor turun dan naiknya Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua pada tahun 2023 periode bulan Januari sampai Desember. Berikut adalah grafik Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua Tahun 2023 pada periode bulan Januari sampai Desember.



Sumber: HRD Badan Pusat Statistik Provinsi Papua

Gambar 1
Kinerja Pegawai BPS Papua Tahun 2023

Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sepanjang tahun 2023, yang mencakup kehadiran, perilaku, dan pendidikan terakhir. Dari data ini, terlihat bahwa penurunan Kinerja Pegawai dari bulan Februari hingga April, namun diikuti oleh peningkatan Kinerja yang stabil setelah periode tersebut. Grafik ini sangat relevan untuk mengevaluasi dan memahami pola Kinerja Pegawai selama setahun, memberikan wawasan penting dan untuk perbaikan kedepannya. Pentingnya kestabilan psikologi dalam kantor tidak bisa diabaikan, terutama ketika pegawai merasa lelah, stres, dan jenuh. Maka kondisi tersebut bisa menjadi pemicu menurunnya Kinerja Pegawai, dan akan berdampak juga bagi kantor. Oleh karena itu, perlu ada upaya dari pihak pengawas atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menerapkan strategi yang efektif, seperti mengetahui apa itu *Locus Of Control* atau kendali diri dan cara meningkatkan *Self Efficacy* atau kepercayaan diri terhadap diri sendiri pada setiap pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Dalam menstabilkan psikologi pegawai tentunya ada dua hal penting agar para pegawai bisa terus bekerja dengan baik dan penuh percaya diri, salah satunya yang disebut *Locus Of Control* seperti yang dijelaskan oleh Levenson (Soleh, Burhani, & Atamasari, 2020) bahwa *Locus Of Control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Dimana seseorang dapat diyakini terhadap faktor nasib, keberuntungan atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya.

Seseorang yang memiliki *Locus Of Control internal* akan meningkatkan *Self Efficacy* mereka untuk naik, dengan adanya *Locus Of Control internal* dan *Self Efficacy* yang meningkat maka akan berpengaruh juga untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Orang yang memiliki kepribadian *Locus Of Control internal* akan memberikan dampak positif bagi dirinya dan orang sekitar terhadap Kinerjanya, karena mereka cenderung lebih berkomitmen, inisiatif, dan berusaha untuk melakukan sesuatu. Begitupun sebaliknya, jika *Locus Of Control* pegawai bersifat *external* maka akan menurunkan *Self Efficacy* pada dirinya sendiri yang mengakibatkan Kinerjanya di kantor akan menurun, karena pegawai yang seperti ini kan merasa tenang tanpa adanya usaha yang dilakukan, saat mendapatkan kritikan dan hal yang tidak sesuai dengan keinginannya, maka mereka akan menyalahkan Tuhan, keadaan orang-orang sekitar dalam ruangan bahwa rekan kerjanya.

Beberapa yang dapat mempengaruhi faktor-faktor tersebut agar mendapatkan Kinerja yang baik untuk kantor contohnya seperti, sosial antar pegawai, pengendalian

emosi yang stabil, berkomunikasi yang baik dan memiliki kepercayaan diri atau yang kita kenal di era globalisasi sekarang adalah percaya diri (PD) atau *no minder*, tentunya didukung dengan rekan kerja yang baik. Misalnya, jika seorang pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri (PD) yang tinggi maka orang tersebut otomatis akan melakukan pekerjaannya dengan bersemangat. Hal ini selaras dengan variabel yang akan diteliti yaitu *Self Efficacy*. Dengan hal ini juga, penting bagi kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua agar lebih memperhatikan atau meningkatkan *self efficacy* setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja, dan apa yang di maksud *self efficacy*, Menurut Santoso (2018) mengatakan bahwa *Self Efficacy* adalah sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang atas kemampuan dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan, serta menurut (Maisaroh,2019) juga mengatakan *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang akan kemampuan dirinya dalam menghasilkan performance diri dalam suatu bidang/pekerjaan. *Self efficacy* ini juga salah satu pengaruh baik terhadap Kinerja Pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi,2020) yang mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja. Sederhananya *Self Efficacy* ini sebuah bentuk keyakinan atau kepercayaan pada diri sendiri bahwa kita bisa mencapai tujuan dengan kemampuan yang kita punya seperti yang sudah dipaparkan di atas.

11 (sebelas) unit tim kerja yang ada di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, peneliti mengamati bahwa, permasalahan ini pastinya akandialami setiap orang yang bekerja maupun tidak, dari yang peneliti amati adanya pekerjaan yang meningkat pada setiap bulannya tetapi pegawai yang ada tidak seberapa, dengan pekerjaan yang terlalu berat mereka terima, akan berdampak kepada kesehatan jasmani dan rohani mereka, yang merasa kelelahan, dan stres yang berlebihan. Tetapi inti permasalahan yang bisa mendukung penelitian ini bukan hanya itu, ada beberapa hal yang masih menjadi permasalahan untuk penerapan menjaga kestabilan psikologi bagi para pegawai.

Permasalahannya adalah tidak semua pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua tersebut sanggup dan bersedia mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, peneliti mengamati bahwasannya pegawai kurang memiliki kendali diri yang baik dan kepercayaan diri terhadap diri mereka untuk ada keinginan meningkatkan skill/kemampuan mereka. Dari segi kemampuan bisa dilihat bahwa mereka memiliki kesanggupan/kemampuan untuk mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor, tetapi mereka lebih memilih tidak ikut terlibat dikarenakan kurang adanya kepercayaan diri mereka untuk tampil dan berinteraksi di depan umum. Setiap pegawai yang bekerja dan kurangnya *self efficacy* yang mereka miliki menjadikan *locus of control* mereka tidak terkendali dan kurangnya keberanian untuk menghadapi suatu kegiatan bahkan mereka juga enggan atau ragu jika diperintah oleh atasan mereka untuk mewakili divisi kerja masing- masing. Dan juga di saat waktu kosong, mereka hanya memiliki jam istirahat yang singkat di dalam kantor dan ada beberapa pegawai yang masih kurang mengetahui beberapa pengolahan data serta menjadikan komunikasi antar pegawai menjadi kurang, hal ini dikarenakan kurangnya ikut serta pelatihan dan kegiatan, oleh karena itu mereka menjadi kurang paham dan tidak percaya diri dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka dan mengikuti kegiatan saat ditunjuk langsung oleh atasan untuk mewakili unit kerja, cenderung mereka lebih sering mengalihkan arahan atasan mereka untuk diserahkan kepada pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus maka akan mempengaruhi turunya kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor. Dengan permasalahan tersebut kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua harus mencari tahu sebab akibat dari apa yang terjadi kepada setiap pegawai sehingga membuat sebagian pegawai kurang memiliki kepercayaan diri untuk tampil/berinteraksi di depan

umum, maka dari itu pentingnya untuk menerapkan kestabilan psikologi bagi setiap pegawai dengan cara mereka harus bisa memiliki kepribadian *locus of control* yang baik dan meningkatkan *self efficacy* diri agar bisa meningkatkan kinerja mereka terhadap kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Wexley dan Yuki dalam Sinambela (2016), Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan presentasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*) (Indriasari et al., 2018). Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Wibowo (2018), Kinerja adalah hasil kerja kualitas serta kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Abas (2017:2) dalam Fauzan dan Sary (2020) Kinerja Pegawai adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Muis et al (2018), Kinerja yaitu hasil dari melakukan periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati.

Menurut Ary et al (2019), Kinerja adalah prestasi seseorang yang tercipta dari tindakan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan posisi atau jabatan yang telah dipercayakan di tempat dia bekerja. Menurut Yunas dan Dewi (2019), Penilaian kinerja adalah usaha dalam melihat perbandingan antara prestasi nyata karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan perusahaan dari pegawai tersebut. Jadi kesimpulannya bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.

Menurut Noviawati (2016) terdapat lima untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian

Locus of Control

Menurut Rotter (dalam Putri, 2015), *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seseorang mengontrol nasib atau peristiwa-peristiwa dalam hidupnya berada dibawah control dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau kejadian-kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *eksternal locus of control*.

Menurut Wahyu et al (2016), Tindakan yang di lakukan seseorang dalam menerima tanggung jawab secara individu terhadap yang terjadi pada dirinya di sebut *locus of control*. Sebagai rasa yakin individu terhadap bagaimana dan dimana peristiwa di anggap menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar sebagai langkah tindakan. Pandangan individu menanggapi suatu persoalan yang muncul dalam hidupnya untuk menunjukkan sebesar apa keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang di lakukan dengan hasil yang di lakukan sebelumnya (Hidayat dan Dewi, 2018). Menurut Indriasari & Angreany (2019), *Locus of control* adalah tindakan sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasannya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari luar. Menurut Lisnawati ddk (2019), *Locus of control* adalah keyakinan dalam diri individu atas kemampuan yang di miliki dan dicapai pada saat ini maupun masa yang akan datang. Menurut Nur Azmi Akmalia (2020), *Locus of control* adalah suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya, khususnya ketika di hadapi persoalan dalam bekerja.

Menurut Ida dan Cinthia Yohana Dwinta (2010) indikator-indikator *Locus of Control* terdiri dari beberapa yaitu Dapat memecahkan masalah, Dapat mengubah hal penting dalam kehidupan sendiri, Dapat menghadapi masalah kehidupan, Dapat mengontrol atas hal-hal yang terjadi, dan Memiliki pendirian

Self Efficacy

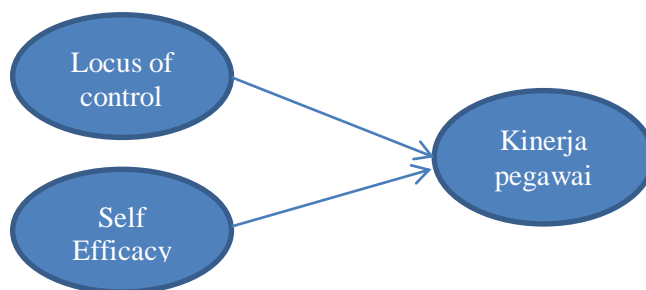
Menurut Noviawati (2016), Mengidentifikasi *self efficacy* merupakan rasa percaya diri individu dalam menampilkan perilaku yang di tuntut dalam suatu situasi yang spesifik. Menurut Priyantono (2017), *Self efficacy* ialah keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang di berikan untuk mencapai suatu tujuan. Bandura, Ghuftron, & Rini (dalam Atika, 2016), Menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Menurut Mullen ddk (dalam Zumeri, serli ddk, 2016), *Self efficacy* dimaknai sebagai keyakinan diri seseorang tentang rasa optimis terhadap diri sendiri dimana pegawai berkeyakinan dapat melakukan tugas-tugas sulit dan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Erawati & Wahyono (2019), *Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang terhadap penyelesaian atas pekerjaannya.

Menurut Priyantono (2017) tolak ukur digunakan untuk mengukur self efficacy menggunakan empat indikator yakni Mampu melakukan pekerjaan, Kemampuan yang lebih baik, Senang pekerjaan yang menantang, dan Kepuasan kinerja.

Kerangka Teori

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (dependent Variabel) adalah Kinerja Pegawai sedangkan variabel bebas (independent Variabel) adalah *Locus of control* (X1) dan *Self Efficacy* (X2). terikat dengan pembahasan tentang variabel-variabel tersebut, maka peneliti membuat kerangka teoritis sebagai berikut.

Gambar 2
Kerangka Teoritis



Hipotesis

Dengan pengendalian diri yang baik maka mereka akan menghasilkan kinerja yang baik juga tetapi sebaliknya jika pengendalian mereka menurun (*eksternal*) maka kegagalan yang mereka dapat akan mereka salahkan kepada pihak lain. Hal ini akan memberikan pengaruh yang parsial antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai, begitupun pegawai yang memiliki *locus of control* internal yang kuat pasti akan melakukan tugas di kantor dengan baik dan penuh pengendalian terhadap diri sendiri dikarenakan hal tersebut yang akan menghasilkan kinerja yang baik untuk para pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, maka dari itu Widyaningrat (2014) dalam (Pulungan & Rivai, 2021), menyatakan juga *locus of control* adalah tindakan dalam diri seseorang dalam

mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan. Hal ini juga didukung oleh Muhammad Majid Himawan (2016), memberikan dukungan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja. Dengan hal tersebut menimbulkan asumsi yang didukung oleh para ahli yang memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua.

H1 : *Locus Of Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Self efficacy adalah bentuk kepercayaan kepada diri sendiri dan meyakinkan kepada diri kita bahwa kita bisa melakukan pekerjaan kita dengan kemampuan yang kita miliki tanpa harus merasa insecure terhadap pegawai lainnya yang hal itu akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri kita dan akan menurunkan kinerja kita karena merasa minder dan membandingkan kemampuan orang lain terhadap diri kita. Hal itu juga didukung oleh beberapa para ahli (Priyantono, 2017), yang mengatakan *self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan. Yang didukung juga oleh (Noviawati, 2016), *self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individual akan kemampuannya. Pentingnya *Locus Of Control* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya. Hal tersebut menimbulkan asumsi yang didukung oleh beberapa para ahli yang memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan mengambil obyek pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dalam tiap-tiap ruangan yang ada di dalam kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua yang berjumlah 79 pegawai. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Total Sampling. Total Sampling adalah metode pengambilan sampel dimana seluruh populasi yang ada dalam suatu studi digunakan sebagai sampel, dengan kata lain semua populasi tersebut akan di ukur tanpa adanya pemilihan acak dan memiliki peluang yang sama, sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 79 pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua.

Metode Analisis data digunakan adalah metode regresi linier berganda yang diawali dengan pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Tahapan uji regresi linier berganda dimulai dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), uji F (Simultan), uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (adjusted R-Square). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, Y adalah Kinerja Pegawai, a adalah Konstanta, b1, b2 adalah Koefisien Regresi, X1 adalah Locus Of Control, X2 adalah Self Efficacy, e adalah tingkat kesalahan (error)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengumpulan kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh para pegawai yang menjadi responden pada Badan Pusat Statistik Provinsi Papua.

Tabel 1
Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

NO	KETERANGAN	JUMLAH KUISISIONER
1.	Kuisisioner yang didistribusikan	79
2.	Kuisisioner yang kembali	79
3.	Kuisisioner yang diolah	79
Respon Rate		100%

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari 79 target responden, peneliti berhasil menyebarkan kuesioner dalam bentuk kuesioner kepada seluruh responden. Jumlah kuesioner yang didistribusikan 79 kuesioner, kuesioner yang terkumpul 79, selanjutnya jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 79 atau 100% dari total target.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara *indekskorelasi Product Moment correlation* dengan signifikansi 5%. Jika r hitung $>$ r tabel dan signifikansi $<0,05$ maka data dinyatakan valid. Nilai r tabel diperoleh dengan melihat distribusi r tabel pada signifikansi 5% dengan $DF = N-2 = 79-2 = 77$ yaitu sebesar 1,665.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
<i>Locus of Control</i>	Dapat memecahkan masalah	,687	1,665	0,000	Valid
	Dapat mengubah hal penting dalam kehidupan sendiri	,674	1,665	0,000	Valid
	Dapat menghadapi masalah kehidupan	,432	1,665	0,000	Valid
	Dapat mengontrol atashal-hal	,603	1,665	0,000	Valid
	Memiliki pendirian	,662	1,665	0,000	Valid
<i>Self Efficacy</i>	Mampu melakukan pekerjaan	,578	1,665	0,000	Valid
	Kemampuan yang lebih baik	,598	1,665	0,000	Valid
	Senang pekerjaan yang menantang	,689	1,665	0,000	Valid
	Kepuasan kinerja	,521	1,665	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Kuantitas	,634	1,665	0,000	Valid
	Kualitas	,525	1,665	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu	,670	1,665	0,000	Valid
	Efektivitas	,695	1,665	0,000	Valid
	Kemandirian	,639	1,665	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa angka r hitung dari 0,432 hingga 0,695, nilai tersebut lebih besar dari r tabel 1,665 serta nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka data instrumen dalam penelitian dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien Cronbach’s Alpha memiliki nilai variabel mulai dari 0,600 hingga 0,683, nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap data pada variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

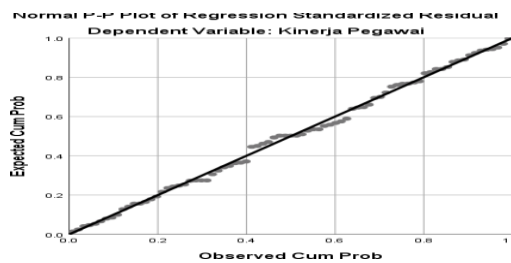
Variabel	Cronbach’s Alpa	Keterangan
Locus Of Control (X1)	,600	Reliabel
Self Efficacy (X2)	,656	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,683	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebarkan di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 3
Hasil Pengujian Normalitas

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test telah memenuhi asumsi normalitas hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,995 > 0,05

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,995

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Uji Multikolinearitas

Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam penelitian ini

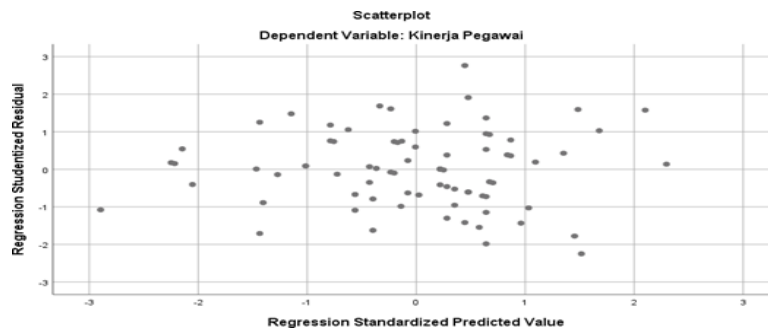
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Locus Of Control (X1)	,803	1.245
Self Efficacy (X2)	,803	1.245

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.



Gambar 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda menghasilkan model persamaan regresi linier:

$$Y = 4.735 + 0,348 X1 + 0,403 X2$$

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	4.735
Locus Of Control (X1)	,348
Self Efficacy (X2)	,403

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa: Konstanta (4.735) ini adalah nilai Kinerja Pegawai (variabel dependen) ketika kedua variabel independen (*Locus Of Control* dan *Self Efficacy*) bernilai nol. Dalam konteks penelitian ini, konstanta ini mewakili pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Koefisien *Locus Of Control* 0,348 Ini menunjukkan seberapa banyak perubahan yang diharapkan dalam variabel dependen Kinerja Pegawai ketika variabel independen *Locus Of Control* mengalami perubahan satuan, sementara variabel independen lainnya *Self Efficacy* tetap konstan. Dalam konteks penelitian ini, setiap kenaikan satu satuan pada *Locus of Control* berkorelasi dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,348 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap tidak berubah.

Koefisien *Self Efficacy* 0,403: Ini menunjukkan seberapa banyak perubahan yang diharapkan dalam variabel dependen Kinerja Pegawai ketika variabel independen *Self*

Efficacy mengalami perubahan satu satuan, sementara variabel independen lainnya *Locus Of Control* tetap konstan. Dalam konteks penelitian ini, setiap kenaikan satu satuan pada *Self Efficacy* berkorelasi dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,403, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap tidak berubah.

Jadi, persamaan regresi linier berganda ini memberikan gambaran tentang bagaimana variabel dependen Kinerja Pegawai berubah sehubungan dengan perubahan dalam variabel independen (*Locus Of Control* dan *Self Efficacy*), dengan mempertimbangkan efek keduanya secara bersama-sama.

Pengaruh Parsial

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah: jika t hitung > t tabel = 1,666, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua.

Tabel 7
Hasil Pengujian Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4.735	1.841		2.571	,012
Locus Of Control	,348	,096	,373	3.638	,000
Self Efficacy	,403	,124	,332	3.241	,002

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Variabel *Locus Of Control* memiliki nilai t hitung sebesar 3.638 > 1,841 (t hitung > t tabel) serta nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Semakin tinggi *Locus Of Control* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 3.241 > 1,666, (t hitung > t tabel) serta nilai signifikan 0,002 > 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Papua.

Pengujian Pengaruh Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* yang dimasukkan dalam model ada minimal satu yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya pada Tingkat signifikansi 5% adalah jika F hitung > F Tabel, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Papua. Nilai F tabel diperoleh dengan N1 = 3-1 = 2 dan N2 = 79 – 3 = 76 adalah sebesar 3,12.

Tabel 8
Hasil Pengujian Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	247.409	2	123.704	21.288	.000 ^b
Residual	441.629	79	5.811		
Total	689.038	78			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel hasil pengujian simultan, nilai F hitung sebesar 21,288 > 3,12 (F hitung > F Tabel), serta nilai signifikan 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Papua.

Koefesien Determianasi

Uji Koefesien Determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 34,2% atau variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 34,2% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Artinya seluruh variabel yang diteliti yakni *Locus of Control* dan *Self Efficacy* memiliki kontribusi menyeluruh kepada Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua.

Tabel 9
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599a	.359	.342	2.411	1.959

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Locus Of Control memiliki t hitung sebesar 3.638 > 1,841 (t hitung > t tabel) serta nilai signifikan 0,000 < 0,05, berdasarkan analisis ini, maka hipotesis pertama diterima. Dengan nilai indikator terbesar berada di X1.1 (Dapat memecahkan masalah) sebesar 3,94 dan yang terkecil berada di X1.4 (Dapat mengontrol atas hal-hal) sebesar 3,37%, Kemampuan untuk memecahkan masalah dan mengontrol atas setiap hal Dapat dilihat dari kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. *Locus Of Control* dianggap baik dan efisien maka kinerja pegawai meningkat, maka peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan (Pulungan & Rivai, 2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat (BPS) Statistik Provinsi Papua.

Self Efficacy memiliki nilai t hitung sebesar 3.241 > 1,665, (t hitung > t tabel) serta nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka hipotesis 2 diterima. Nilai tertinggi dari empat indikator *Self Efficacy* yaitu di X2.4 (kepuasan kinerja) sebesar 3,38%. Dari observasi yang peneliti

lakukan ialah *Self Efficacy* yang di indikator oleh kepuasan kinerja sangat memberikan dampak positif terhadap para pegawai statistik. Ada beberapa faktor yang membuat *Self Efficacy* yang berdampak secara langsung terhadap para pegawai salah satunya seperti Sifat dan tugas yang dihadapi hal ini berpengaruh terhadap pola pikir dari setiap individu bahwa sifat seseorang sangat di utamakan di dalam kantor, jika ada beberapa sifat yang tidak di sukai oleh individu ke individu lainnya maka mereka akan sulit untuk saling berkomunikasi perihal pekerjaan maupun hal lainnya, begitu juga akan berdampak terhadap rasa letih dari tugas yang dihadapi di dalam kantor, salah satu faktor ini akan sangat mempengaruhi rasa kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya yang di maksud adalah rasa insecure terhadap kemampuan yang orang lain miliki maka akan menekan rasa mampu dalam dirinya sendiri agar tidak mau terus berusaha dan melangkah maju. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Priyantono, 2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat (BPS) Statistik Provinsi Papua.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control* Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Semakin stabil *Locus Of Control* yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya *Locus Of Control* maka pegawai akan mampu mengendalikan pola pikirnya terhadap lingkungan sekitar dan dirinya sendiri, serta lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya mengeluh dan menyerah dalam menghadapi situasi yang di hadapi. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Papua. Artinya adalah *Self Efficacy* berpengaruh secara langsung atas kinerja pegawai di karenakan tingkat kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan yang mereka miliki sangat stabil.

Saran bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua perlu adanya menjaga kestabilan psikologi bagi setiap pegawainya untuk meningkatkan *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* yang tinggi dengan begitu pegawai akan merasa sangat nyaman untuk bekerja tanpa harus mengkhawatirkan hal-hal yang akan mengganggu fokus mereka untuk kedepannya. Agar *Self Efficacy* pegawai terus stabil maka kantor harus selalu memberikan motivasi yang baik kepada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Agar Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai dapat berpengaruh lebih baik lagi, maka peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti Lingkungan Kerja dan Beban Kerja untuk mendukung penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Ali, F., Tri, D., & Wardoyo, W. (n.d.). Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pt. Ultrajaya milk industry, tbk suarbaya bagian marketing). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Amal, I., 1✉, R., Selanno,` H., & Ohoiwutun, S. K. (n.d.). *Determinasi Work Life Balanced dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Aris Pabriansyah, Syahrudin Hattab, & Abdul Rivai (2024). Kinerja Pegawai Pada Bidang penelitian Dan Pengembangan Di Bappeda Litbang Kabupaten Pasangkayu. <https://doi.org/10.61722/jirs.v1i5.1186>

- Arisyah Putra, K., & Sutra Dewi, A. (2024). Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan. 2(1), 346–360. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1161>
- Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). *Effect Of Locus Of Control (Locus Of Control), Self Efficacy (Self Efficacy), And Work Environment On Employee Performance Of Pt. Pos Indonesia Post Office Surakarta Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 165–179. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Hermawan, F., & Franciscus Kaban, D. (2008). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X).
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (n.d.). Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai rumah sakit labuang baji.
- Karimah, S., & Muhammadiyah Yogyakarta, U. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. In *Journal of Economics, Assets, and Evaluation* (Issue 1). <https://economics.pubmedia.id/index.php/jeae>
- Mega Bunga Asmara & Heriyanta Budi Utama (2022). Pengaruh *Locus Of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. P. 165-179 ; <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Nurkhakiki, R., & Utami, E. M. (2024). *Self Efficacy* terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang) (Vol. 6).
- Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi, K., Subandi, R., Wahyono, D., Borman, R., Ekonomi Dan Bisnis, F., Abdul Azis Lamadjido Panca Bhakti Palu, U., Kunci, K., Non Finansial, K., & Pegawai, K. (2024). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Locus of Control terhadap Artikel Review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1461–1467. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4671>
- Putra Wardhana, P. (n.d.). Peran *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Qomariah, N. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). <https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Setianingrum, S., & Baraba, R. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo). In *Jurnal Volatilitas* (Vol. 5, Issue 6).
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- Solihah, A. D., & Frendika, R. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6227>

- Tossa, Rina, & Hafipah. (2023). Pengaruh *Locus of Control* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 218 – 226
- Yani, J. A. A., Pos-L, T., & Kartasura, P. (n.d.). Universitas Muhammadiyah Surakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Yusnaena, & Salmi Hayati. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai karyawan bank syariah. (n.d.).
- Sedarmayanti. (2017a). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT.Refika Aditama.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229-3242. from <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/download/1224/514>
- Levenson (Soleh, Burhani, & Atamasari, 2020). Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Psikologi IAIN Kendiri. atmasari.luthfi@gmail.com