



Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan

Khadri Arisya Putra, Aminar Sutra Dewi

AKBP STIE "KBP" Padang

Email ; khadrias02@gmail.com, aminarsutradewi@akbpstie.ac.id

Abstract Good performance is an employee who can complete work according to the specified target. Good performance is optimal performance. The employee's performance is capital for the agency to achieve its goals. This research aims to test the Locus of Control on employee performance, to test Self Efficacy on employee performance, the sampling method uses a total sampling technique of 41 samples, using normality testing and multiple regression. The research results show that Locus of Control has a positive and significant effect on employee performance. Self Efficacy does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Locus of Control, Self Efficacy, Employee Performance*

Abstrak Kinerja yang baik yaitu pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai, untuk menguji *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai, metode penarikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling sebanyak 41 sampel, menggunakan pengujian normalitas dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Locus of Control, Self Efficacy, Kinerja Pegawai*

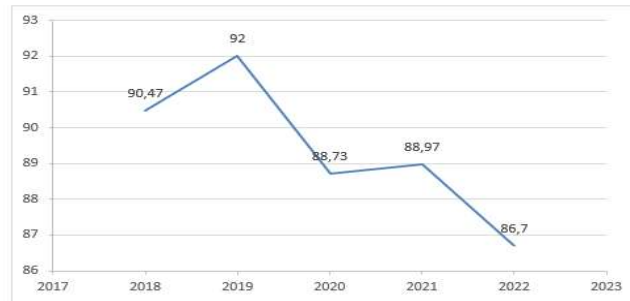
PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi dalam dunia kerja selalu menjadi hal yang sangat kompetitif dalam era digital saat ini. Dengan persaingan tersebut, pegawai atau individu dituntut untuk dapat terus mengerti akan kebutuhan maupun keinginan. Selalu diharapkan dengan kinerja serta pelayanan yang baik dalam pemenuhan tuntutan tersebut, kepuasan akan terjadi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu dan ketentuan yang telah ditetapkan standar operasional. Karena dalam organisasi akan bergerak baik apabila penyesuaian perilaku pegawai dengan standar operasional kerja sesuai dengan semestinya dapat menghasilkan pemenuhan harapan kerja (Ary et al., 2019).

Pada UPTD KPHL Bukit Barisan kinerja sangat diperhatikan karena kinerja yang baik dari pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan organisasi. Masalah yang ditemukan pada UPTD KPHL Bukit Barisan yaitu mengenai kinerja pegawai yang mempengaruhi kualitas kerja karena adanya kekurangan jumlah pegawai. Pegawai yang ada pada saat ini harus melaksanakan tugas diluar tupoksi jabatan, misalnya pegawai Sub Bagian Tata Usaha dengan jabatan pengadministrasi sarana dan prasarana diwaktu tertentu juga harus mengerjakan pekerjaan bidang Seksi Perlindungan KSDAE dan Pemberdayaan Masyarakat seperti penyuluhan ke masyarakat. Akibatnya terjadi penumpukkan pekerjaan

terhadap pegawai sehingga banyaknya keluhan dari pegawai dengan beban kerja yang harus diselesaikan dan hasilnya dapat dilihat pada grafik penilaian kinerja berikut:

Gambar 1
Penilaian Kinerja Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan
Periode 2018 - 2022



Sumber : UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan grafik di atas, terlihat nilai rata-rata kinerja pegawai pada UPTD KPHL Bukit Barisan dalam lima tahun terakhir dengan rata-rata nilai tertinggi adalah tahun 2019 namun menurun pada 2020 akibat pegawai diharuskan bekerja di rumah yang menghambat realisasi kegiatan, meskipun sempat naik 0,24 poin pada tahun 2021 di tahun 2022 penilaian kinerja kembali menurun akibat pemindahan pegawai ke daerah lain serta adanya pegawai yang pensiun. Berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa di UPTD KPHL Bukit Barisan mengalami permasalahan kurangnya *Locus of Control* dan *Self Efficacy* pada pegawai akibat beban kerja yang menumpuk dari kurangnya jumlah pegawai sehingga rata-rata penilaian dari kinerja pegawai menurun.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

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

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut adalah factor-faktor yang dapat berpengaruh dalam pencapaian kinerja menurut (Hermawan dan Kaban, 2014) :

- a. Pengetahuan deklaratif

- b. Pengetahuan Prosedur
- c. Motivasi

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Noviawati (2016) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Locus Of Control

Menurut Wahyuni et al (2016) tindakan yang dilakukan seseorang dalam menerima tanggung jawab secara individu terhadap yang terjadi pada dirinya disebut dengan *locus of control*. Sebagai rasa yakin individu terhadap bagaimana dan dimana peristiwa dianggap 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 dilakukan dengan hasil yang diterima (Hidayat dan Dewi, 2018).

Indikator *Locus Of Control*

Dalam penelitian ini variable *locus of control* yang digunakan adalah *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Menurut Wuryaningsih dan Kuswati (2013) indikator *locus of control* yaitu sebagai berikut:

- a. Kekuatan internal (*internal forces*)
- b. Kekuatan eksternal (*external forces*)

Self Efficacy

Menurut Noviawati (2016) Mendefinisikan *self efficacy* merupakan rasa percaya diri individu dalam menampilkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* lebih bertujuan kepada penilaian individu terhadap kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* dikarenakan memiliki pengaruh terhadap usaha yang diperlukan yang pada akhirnya terlihat dari performa dalam bekerja.

Indikator *Self Efficacy*

Ary et al (2019) menjelaskan *self efficacy* adalah bagian dari pengetahuan terhadap diri sendiri dan mampu berpengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* juga diartikan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *Self*

Efficacy dapat menjadi penyebab terjadinya perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Dimensi yang memiliki implikasi terhadap performa individu yaitu:

- a. *Level magnitude*
- b. *Strength*
- c. *Generality*

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Seseorang dengan *locus of control* internal yang kuat maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang relatif lebih baik daripada individu dengan *locus of control* internal yang rendah. Sebaliknya *locus of control* eksternal yang kuat cenderung memiliki kepasrahan menjalani pekerjaan dalam menghadapi tuntutan kerja dan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013).

Pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap kinerja pegawai

Menurut Masruroh dan Prayekti (2021) *Self Efficacy* mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Trenggalek dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Suprihono (2017) menyatakan bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional Pegawai positif dan signifikan diterima. Pernyataan ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi untuk hubungan *Self Efficacy* terhadap komitmen organisasional.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian bersifat kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian menggunakan Teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner (Ary et al., 2019).

Objek Penelitian

Sebelum melakukan penelitian apapun, harus terlebih dahulu menentukan subjek penelitian, oleh karena itu sasaran survey adalah lokasi untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan, dilakukan pada Staf UPTD KPHL Bukit Barisan, di Jalan Raya Padang Indarung KM 8, Bandar Buat Kota Padang, Sumatera Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat suatu ketetapan instrument yang digunakan. Metode yang digunakan untuk menguji validitas yaitu *Corrected Item-Total Correlation*, nilai standar 0.3. Untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total, dengan kriteria pengujian berikut:

- Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$ maka instrument atau item-item pertanyaan dikatakan valid
- Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$ maka instrument atau item-item pertanyaan dikatakan tidak valid

Locus of Control

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) untuk hasil dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 1.1

Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Keberhasilan atau kegagalan tergantung pada jumlah usaha yang pegawai lakukan	0,664	0,3	Valid
Pegawai dapat menentukan apa yang akan terjadi pada dirinya dalam instansi	0,800	0,3	Valid
Hidup pegawai ditentukan oleh tindakannya sendiri	0,632	0,3	Valid
Hidup pegawai dikendalikan dan dipengaruhi oleh orang-orang yang berpengaruh di sekitarnya	0,353	0,3	Valid
Keberhasilan dan kegagalan pegawai merupakan masalah keberuntungan	0,540	0,3	Valid
Pegawai mendapatkan posisi di organisasi karena prestasi yang dimilikinya sendiri	-0,181	0,3	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel *Locus of Control* dapat dinyatakan bahwa ada yang tidak valid, dimana terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) yang lebih kecil dari *Rule of Thumb* sebesar 0,3 maka hal berikut dilakukan uji kedua:

Tabel 1.2

Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Keberhasilan atau kegagalan tergantung pada jumlah usaha yang pegawai lakukan	0,717	0,3	Valid
Pegawai dapat menentukan apa yang akan terjadi pada dirinya dalam instansi	0,829	0,3	Valid
Hidup pegawai ditentukan oleh tindakannya sendiri	0,650	0,3	Valid
Hidup pegawai dikendalikan dan dipengaruhi oleh orang-orang yang berpengaruh di sekitarnya	0,350	0,3	Valid
Keberhasilan dan kegagalan pegawai merupakan masalah keberuntungan	0,610	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari semua pertanyaan variabel *Locus of Control* dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) yang lebih besar dari nilai *Rule of Thumb* sebesar 0,3, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Self Efficacy

Berdasarkan uji dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) untuk hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3

Uji Validitas Variabel Self Efficacy

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Rule of Thumb	Kesimpulan
Pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil Tindakan untuk mencapai suatu hasil.	0,725	0,3	Valid
Pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.	0,444	0,3	Valid
Pegawai memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.	0,561	0,3	Valid
Pegawai memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.	0,588	0,3	Valid
Pegawai memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.	0,423	0,3	Valid
Pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	0,549	0,3	Valid
Pegawai mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.	0,561	0,3	Valid
Pegawai menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu Langkah untuk mencapai keberhasilan.	0,378	0,3	Valid
Pegawai menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.	0,730	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel *Self Efficacy* dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) yang lebih besar dari nilai *Rule of Thumb* sebesar 0,3, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Rule of Thumb	Kesimpulan
Pegawai turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.	0,565	0,3	Valid
Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi.	0,579	0,3	Valid
Pegawai merasa bertanggung jawab atas kemajuan kantor.	0,791	0,3	Valid
Jumlah jam kerja pegawai telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.	0,811	0,3	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.	0,790	0,3	Valid
Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kantor.	0,238	0,3	Tidak Valid
Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor.	0,644	0,3	Valid
Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.	0,370	0,3	Valid
Pegawai melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan.	0,808	0,3	Valid
Pegawai dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik.	0,479	0,3	Valid
Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan rekan kerja yang lain.	0,707	0,3	Valid
Pegawai mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.	-0,014	0,3	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan bahwa ada yang tidak valid, dimana terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) yang lebih kecil dari *Rule of Thumb* sebesar 0,3 maka hal berikut dilakukan uji kedua:

Tabel 1.5
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Pegawai turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik	0,573	0,3	Valid
Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi	0,596	0,3	Valid
Pegawai merasa bertanggung jawab atas kemajuan kantor	0,774	0,3	Valid
Jumlah jam kerja pegawai telah memenuhi target jam kerja yang berlaku	0,792	0,3	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik	0,781	0,3	Valid
Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor	0,621	0,3	Valid
Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,402	0,3	Valid
Pegawai melakukan pekerjaan selalu berfikir pada Keberhasilan	0,816	0,3	Valid
Pegawai dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik	0,480	0,3	Valid
Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan rekan kerja yang lain	0,731	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* (CTIC) yang lebih besar dari nilai *Rule of Thumb* sebesar 0,3, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
1	<i>Locus of Control</i>	0,828	0,6	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i>	0,834	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,903	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Locus of Control* (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari *Role of Thumb* 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

Uji Tingkat Capaian Responde (TCR)

Teknik TCR dilakukan untuk menganalisis data yang sudah terkumpul, skala pengukuran menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Rumus berikut dapat digunakan

untuk menghitung total pencapaian responden, yang merupakan ukuran untuk menghitung setiap kategori tanggapan dari variabel deskriptif:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\%$$

Variabel Locus of Control

Berdasarkan data analisis deskriptif mengenai *Locus of Control* diperoleh dari tanggapan terhadap kuesioner penelitian yang peneliti sebarakan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Rata-rata Skor dan TCR Locus of Control

Item Pertanyaan	Skala							Mean	TCR	Kriteria
	S	S	KS	S	STS	Jumlah	Total Skor			
Keberhasilan atau kegagalan tergantung pada jumlah usaha yang pegawai lakukan	0	0	7	18	16	41	173	4,22	84,4	Baik
Pegawai dapat menentukan apa yang akan terjadi pada dirinya dalam instansi	0	0	8	24	9	41	165	4,02	80,5	Baik
Hidup pegawai ditentukan oleh tindakannya sendiri	0	0	11	14	16	41	169	4,12	82,4	Baik
Hidup pegawai dikendalikan dan dipengaruhi oleh orang-orang yang berpengaruh di sekitarnya	0	0	9	28	4	41	159	3,88	77,6	Cukup Baik
Keberhasilan dan kegagalan pegawai merupakan masalah keberuntungan	0	0	10	17	14	41	168	4,10	82,0	Baik
Total X1							834	4,07	81,4	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 81,4%, sehingga *Locus of Control* yang dimiliki Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan dapat disimpulkan memiliki kriteria Baik.

Variabel *Self Efficacy*

Tabel 1.8

Rata-rata Skor dan TCR *Self Efficacy*

Item Pertanyaan	Skala							Mean	TCR	Kriteria
	S	S	KS	S	STS	Jumlah	Total Skor			
Pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil Tindakan untuk mencapai suatu hasil.	0	0	3	33	5	41	166	4,05	81,0	Baik
Pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.	0	0	5	28	8	41	167	4,07	81,5	Baik
Pegawai memiliki pandangan yang	0	0	7	27	7	41	164	4,00	80,0	Baik
Pegawai memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.	0	0	10	16	15	41	169	4,12	82,4	Baik
Pegawai memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas	0	0	6	25	10	41	168	4,10	82,0	Baik
Pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	0	2	9	22	8	41	159	3,88	77,6	Cukup Baik
Pegawai mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif	0	0	9	20	12	41	167	4,07	81,5	Baik
Pegawai menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu Langkah untuk mencapai keberhasilan	0	0	5	30	6	41	165	4,02	80,5	Baik
Pegawai menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan	0	0	7	18	16	41	173	4,22	84,4	Baik
Total X2							832	4,06	81,2	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 81,2%, sehingga *Self Efficacy* yang dimiliki Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan dapat disimpulkan memiliki kriteria Baik.

Variabel Kinerja

Tabel 1.9
Rata-rata Skor dan TCR Kinerja

No Item Pertanyaan	Skala						Mean	TCR	Kriteria	
	S	S	KS	S	STS	Jumlah				Total Skor
Pegawai turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik	0	0	5	20	16	41	175	4,27	85,4	Baik
Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi	0	0	10	19	12	41	166	4,05	81,0	Baik
Pegawai merasa bertanggung jawab atas kemajuan kantor	0	0	7	19	15	41	172	4,20	83,9	Baik
Jumlah jam kerja pegawai telah memenuhi target jam kerja yang berlaku	0	0	8	22	11	41	167	4,07	81,5	Baik
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan	0	0	10	20	11	41	165	4,02	80,5	Baik
yang dibebankan kepadanya dengan baik										
Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor	0	0	8	20	13	41	169	4,12	82,4	Baik
Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0	0	6	24	11	41	169	4,12	82,4	Baik
Pegawai melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan	0	0	7	22	12	41	169	4,12	82,4	Baik
Pegawai dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik	0	0	1	26	14	41	177	4,32	86,3	Baik
Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan rekan kerja yang lain	0	0	11	17	13	41	166	4,05	81,0	Baik
Total Y							850	4,15	82,9	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 82,9%, sehingga Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Bukit Barisan dapat disimpulkan memiliki kriteria Baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari *Alpha* sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.10
Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Locus of Control</i>	0,776	0,05	Terdistribusi Normal
<i>Self Efficacy</i>	0,637	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah Terdistribusi Normal.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai standar VIF 10 atau *Tolerance* (0,1). Untuk menguji adanya multikolineritas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF:

- a. Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1, maka penelitian terbebas dari gejala multikolineritas.
- b. Jika nilai VIF > 10 dan tolerance < 0.1, maka penelitian tidak terbebas dari gejala multikolineritas.

Berikut ini hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.11

Uji Multikolineritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	<i>Locus of Control</i>	1,000	1,000	Bebas Gejala Multikolineritas
2	<i>Self Efficacy</i>	1,000	1,000	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak ada persoalan multikolineritas atau biasa disebut bebas dari gejala gejala multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.12

Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	<i>Locus of Control</i>	0,636	0,05	Bebas Gejala Heterokedastisitas
2	<i>Self Efficacy</i>	0,916	0,05	Bebas Gejala Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heterokedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari gejala Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat digunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi linier berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.13

Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	6,695
<i>Locus of Control</i>	0,884
<i>Self Efficacy</i>	0,029

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,695 + 0,884 (X1) + 0,029 (X2) + 5,102$$

Persamaan regresi berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta mempunyai nilai positif sebesar 6,695 apabila *Locus of Control* dan *Self Efficacy* bernilai nol, maka kinerja pegawai masih bernilai tetap 6,695 satuan
2. Nilai koefisien regresi *Locus of Control* adalah 0,884 artinya apabila *Locus of Control* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,884 satuan.
3. Nilai koefisien regresi *Self Efficacy* adalah 0,029 artinya apabila *Self Efficacy* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,029 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.14

Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	<i>Locus of Control</i>	11,352	0,3081	0,05	0,000	H1 diterima
2	<i>Self Efficacy</i>	0,377	0,3081	0,05	0,709	H2 ditolak

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai.

Variabel *Locus of Control* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($11,352 >$

0,3081) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

b. Pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai

Variabel *Self Efficacy* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan dengan t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,377 > 0,3081$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,709 > 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan indikator kekuatan internal (internal forces), kekuatan eksternal (eksternal forces). Hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tingkat *Locus of Control* semakin kuat maka akan semakin kuat kinerja pegawai karena individu yang mempunyai tingkat *Locus of Control* tinggi akan memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan supportif, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Locus of Control* pada pegawai tinggi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Guslina dan Mardiana (2022) dengan variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Menurut perhitungan menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Sependapat dengan Hermawan dan Kaban (2014) bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas

Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan indikator *level/magnitude, strength, generality*. Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Noviawati (2016) pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.Coca-cola menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga tingginya *Self efficacy* yang dimiliki karyawan, belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika ada peningkatan hanya dalam persentase rendah, dalam penelitiannya *self efficacy* akan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi yaitu motivasi.

Ali (2021) melalui penelitiannya pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri menjelaskan bahwa *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki potensi pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian di UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, penulis dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, sehingga *Locus of Control* sangat penting bagi seseorang atau individu dalam suatu organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai
2. *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Bukit Barisan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, Adapun angka pengaruh yang rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, *Self Efficacy* yang baik juga berperan terhadap hasil kinerja pegawai karena secara tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja dan atau motivasi sebagai pemediasi dapat meningkatkan nilai koefisien lebih besar dibanding pengaruh secara simultan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai secara langsung.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran antara lain :

1. Bagi Pegawai di UPTD KPHL Bukit Barisan sebaiknya dapat terus mengembangkan *Locus of Control* dan *Self Efficacy* yang ada di dalam diri untuk mencapai kinerja yang

diharapkan, bahkan lebih. Dengan adanya *Locus of Control* dan *Self Efficacy* pegawai dapat mengembangkan diri dan bisa terus berkarir dengan baik.

2. Peneliti mendatang dapat melakukan pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian, disarankan untuk mencari objek penelitian yang populasinya lebih luas dari penelitian ini, dan sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada penelitian ini. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat semakin memberikan gambaran yang spesifik mengenai pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Ali, W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing). *Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Lokus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(24), 636–648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>
- Hermawan, F., & Kaban, D. F. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 32–39.
- Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. UIN Alaudin Makasar.
- Miftahul H, AS Dewi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT. Pegadaian (PERSERO) Tarandam Padang. *OSF Preprints*.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation, volum.2 No.4(sosial sains)*. <https://doi.org/10.46799/jurnal>.
- N Yunas, AS Dewi. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) tbk Branch Office Padang. *OSF Preprint*.
- Noviawati, D. R. (2016). pengaruh self efficiency terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Suprihono, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim*, 12(24), 99–106.
- Wahyuni, E. S., Taufeni, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Manajemen*, XX(02), 189–206.
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). *Analisis Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.