

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

¹Cici Ria Agustini, ²Rismansyah, ³Edduar Hendri

*^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Palembang - Indonesia*

e-mail:

¹ciciriaagustini05@gmail.com (*correspondence author*)

²rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³hendriedduar71@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance. The method used in this research is quantitative. In this study, the population was 2009 employees at the food security and animal husbandry of the province of South Sumatera. This study uses a non-probability sampling technique that is purposive sampling. In this study, the sample as the criteria was 104 permanent employees. The data analysis technique is Multiple Linear Regression using the SPSS 21 for Windows. Based on the findings of hypothesis testing, it shows that there is a partial influence between the variable Self-Efficacy on Employee Performance, there is a partial influence between the Locus Of Control variable on Employee Performance, and there is a simultaneous effect between the variables of Self Efficacy and Locus Of Control on Employee Performance at Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

Keywords: *Self-Efficacy; Locus of Control; Employee Performance*

Diterima (Received) : 19-07-2022

Direvisi (Revised) : 08-08-2022

Disetujui (Approved) : 11-01-2023

Dipublikasi (Published) : 01-03-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia sangat penting untuk membantu bisnis menjadi lebih produktif dan efisien. Tujuannya agar organisasi memiliki banyak keunggulan agar dapat bersaing dan bertahan, langkah pertama untuk mencapai tujuan ini adalah meningkatkan cara bisnis menangani sumber daya manusia.

Fenomena yang diamati adalah bahwa efikasi diri pegawai seketika menurun ketika mereka masih memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah akan bakat yang dimiliki mereka. Bandura (2012) mengatakan efikasi diri ialah keyakinan bahwa individu dapat melakukan kegiatan atau mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai target. Ghufro dan Risnawati (2012) berpendapat efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai target dan mencapai tujuan untuk memenuhi tuntutan masa depan.

Locus of control atau yang dikenal dengan sebutan lokus kendali adalah dimana seorang individu yakin bahwa individu yang bersangkutan dapat memantau kejadian yang terjadi. *Locus of control* adalah kepribadian seseorang dimana setiap individu mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Robbins dan Judge (2019) menyatakan *Locus of control* mengacu pada seberapa banyak individu percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas nasib mereka sendiri. *Locus of Control* menunjukkan seberapa besar kepercayaan ditempatkan antara tindakan yang dilakukan dan hasil yang dicapai.

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan disaat melakukan eksplorasi ditemukan masih minimnya tenaga kerja yang melakukan pekerjaan tepat waktu. Banyak tenaga kerja yang mengurus pekerjaannya dengan keunggulan yang dominan rendah sehingga kurang memenuhi target tujuan. Selain itu banyak tenaga kerja yang belum percaya diri akan keunggulan yang dimiliki dirinya sendiri sehingga membuat penyebab turunnya kinerja pegawai. Disamping itu kesuksesan tenaga kerja dipengaruhi oleh orang yang berkuasa, maka dari itu banyak pegawai yang tidak mampu untuk meningkatkan karir pekerjaannya dan menjadi pemicu rendahnya kinerja pegawai.

Menurut kejadian yang dijelaskan sebelumnya dan analisis yang sudah dilaksanakan oleh Ari dan Sriathy (2019), Siregar dan Anggina (2021), dan Akmalia (2022), menguraikan bahwa kenaikan efikasi diri berdampak pada naiknya kinerja tenaga kerja dan *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja. Hasibuan (2014) menyatakan kinerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tergantung pada tingkat pelatihan, pengalaman dan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tersebut.

Dilihat dari ciri dan ulasan diatas diperlukan analisis untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN

Efikasi Diri

Ghufro dan Risnawati (2012) mengemukakan efikasi adalah kepercayaan seorang akan keahlian dalam menyelesaikan situasi yang terlihat dalam kehidupannya. Corvone dan Pervin (2012) mengemukakan bahwa efikasi diri ialah perilaku atau kemampuan yang dipersiapkan dirinya sehingga pihak lain yang terlibat tidak terlalu khawatir dalam melakukan perbuatannya, dapat terasa bebas dalam menjalankan hal-hal yang disenangi dan bertanggung jawab akan perbuatannya. Bandura (2012) menyatakan bahwa efikasi pada awalnya adalah hasil dari proses kognitif berwujud keputusan, kepercayaan, atau *reward* sejauh mana individu mengukur kemampuan

dirinya dalam melakukan pekerjaan atau tindakan tertentu yang digunakan untuk meraih hasil yang ditargetkan (Ghufron dan Rismawati, 2012).

Dari pandangan menurut para pakar seperti yang terlihat diatas efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada item yang mereka miliki untuk menjalankan pekerjaan atau perbuatan yang arahkan baginya untuk mencapai tujuan.

Locus of Control

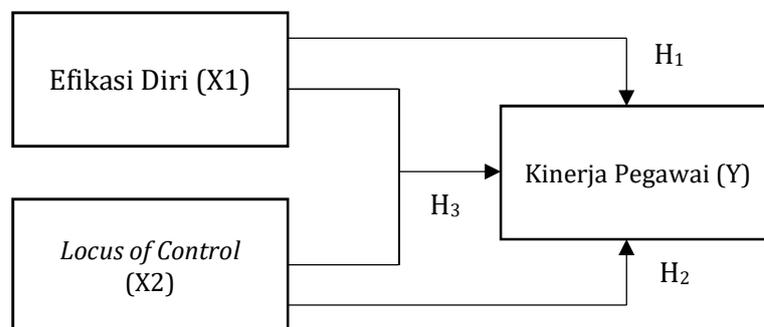
Griffin (2015) berpendapat bahwa *locus of control* kondisi dimana orang-orang yang memegang pandangan bahwa perbuatan mereka mempunyai dampak nyata akan apa yang terjadi dengan mereka. Sunyoto dan Baharudin (2015) berpendapat bahwa *locus of control* adalah memperlihatkan tingkat dimana seorang yakin bahwa perbuatannya mempengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka. Luthans (2012) menyatakan dengan menentukan *locus of control*, perbuatan pekerja bisa diterangkan melalui pertimbangan kinerja terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal dan eksternal. *Locus of control* sendiri dibagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal adalah kepercayaan bahwa perilaku yang keluar dari kita sendiri sedangkan *locus of control* eksternal adalah kepercayaan bahwa perilaku berada dalam kendali orang lain.

Dari pandangan menurut para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan kemampuan seorang individu dalam mengevaluasi peristiwa yang terjadi padanya atau yang berdampak padanya, serta tingkat keyakinan yang ada pada individu akan sumber penentu dalam kehidupan mereka.

Kinerja Pegawai

Rina dalam Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja dengan keunggulan dan nilai yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan. Sinambela (2016) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau derajat kesuksesan seseorang atau sekelompok orang selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Wibowo (2016), istilah “kinerja” berasal dari kata “*performance*” yang mengacu pada hasil suatu tugas atau pencapaian.

Dari pandangan para pakar di atas, disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil riil pegawai dalam melakukan tugas yang ditugaskan kepadanya.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian

Gambar 1 menjelaskan bahwa Efikasi Diri berpengaruh dan mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai, *Locus of Control* berpengaruh dan mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai, dan Efikasi Diri dan *Locus of Control* berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap ringkasan masalah peristiwa, dimana ringkasan masalah penelitian telah diterangkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam kaitannya dengan X1 dan X2 terhadap Y, maka dugaan sementara (hipotesis) dalam analisis ini yaitu:

- H₁ : Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan diperpengaruh secara positif dan signifikan oleh Efikasi Diri.
- H₂ : Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruh secara positif dan signifikan oleh *Locus of Control*.
- H₃ : Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan peternakan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara positif dan signifikan secara bersamaan oleh Efikasi diri dan *Locus of Control*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan teknik sampelnya menggunakan *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 104 orang dengan status PNS.

Setelah data di peroleh dari penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan Analisis Linear Regresi Berganda, Korelasi, Determinasi, dan yang terakhir dilakukan pengujian Uji Hipotesis yaitu menggunakan uji T (Parsial) dan uji F (Simultan) dengan menggunakan software *SPSS 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis ini data yang didapat yaitu dari Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Pengiriman daftar pertanyaan dilakukan dengan dua cara yaitu melalui *offline* menggunakan kertas dan melalui *online* menggunakan Google Form. Dalam pengambilan data ini waktu pengisian dibatasi selama 2 Minggu dan penambahan waktu 3 hari atau dari tanggal 14 April 2022 – 30 April 2022. Dengan perincian penyebarannya yang disiarkan sebanyak 104 angket, dan angket yang balik berjumlah 95 data (91,3%) sedangkan yang tertinggal sebanyak 9 (8,7%). Data angket yang tidak balik disebabkan responden menjawab diluar waktu yang telah ditetapkan dan melakukan dinas luar

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel independen yakni Efikasi Diri dan *Locus of Control*, sedangkan variabel dependen-nya adalah Kinerja Pegawai. Dengan bantuan program *Software SPSS 21 for windows* diperoleh hasil analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi	t- hitung	t- table	Sig.
A		-0.335			
Kinerja Pegawai	Efikasi Diri (X1)	0.284	0.282	3.464	0.001
	Locus Of Control (X2)	0.698	0.625	7.684	0.000

Sumber: Data primer - diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan hasil Regresi Linier Berganda yang dapat diterangkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0.335 + 0.284 X_1 + 0.698 X_2$$

Menurut dari persamaan regresi maka bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Angka 0.284 ialah angka koefisien regresi linier pada variabel Efikasi Diri (X1), yang diartikan jika nilai Efikasi Diri naik sebanyak satu satuan dan nilai variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0.284 satuan. Dan sebaliknya jika nilai Efikasi Diri turun sebanyak satu satuan dan nilai variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0.284 satuan.
2. Angka 0.698 ialah angka koefisien regresi linier pada variabel *Locus of Control* (X2), yang diartikan jika nilai *Locus of Control* naik sebanyak satu satuan dan nilai variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0.698 satuan. Dan sebaliknya jika nilai *Locus of Control* turun sebanyak satu satuan dan nilai variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0.698 satuan.

Tabel 2 adalah hasil uji Analisis Koefisien Korelasi yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	Sig	R	Keterangan
Efikasi Diri	0.000	0.753	Tingkat hubungan kuat
Locus Of Control	0.000	0.834	Tingkat hubungan sangat kuat

Dependen : Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer - diolah, 2022

Tabel 2 menjelaskan angka korelasi antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.753 yang berarti berada pada tingkat hubungan yang kuat, sedangkan angka

korelasi *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.834 yang berarti berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 3 menjelaskan tentang hasil Analisis Koefisien Determinasi yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variable	R	R Square	Keterangan
Efikasi diri dan <i>Locus of control</i> dan kinerja pegawai	0.858	0.736	Hubungan sangat kuat

Sumber: Data primer - diolah, 2022

Tabel 3 memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antar variabel 0.858 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Sedangkan koefisien Determinasinya sebanyak 0.736 atau 73.6% yang diartikan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Efikasi Diri dan *Locus of Control* sebesar 73.6%, sedangkan sisanya 26.4% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini

Berikut ini menjelaskan tentang hasil Uji T (Parsial) yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji T (uji parsial)

Variabel terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi	t- hitung	t- tabel	Sig.
Kinerja Pegawai	Efikasi Diri (X1)	0.284	0.282	3.464	0.001
	<i>Locus Of Control</i> (X2)	0.698	0.625	7.684	0.000

Sumber: Data primer - diolah, 2022

Tabel 4 memperlihatkan bahwa angka signifikansi antara Efikasi Diri (X1) sebesar 0.001 yang menunjukkan angka ini ≤ 0.05 dan dapat diartikan bahwa Efikasi Diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya angka signifikansi *Locus of Control* (X2) sebesar 0.000 atau ≤ 0.05 dapat diartikan bahwa *Locus of Control* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berikutnya Tabel 5 menjelaskan tentang hasil Uji F (Simultan) yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F (uji simultan)

Variabel	Sig.	A = 0.05	Keterangan
Efikasi diri	0.000	0.05	Signifikan
<i>Locus of control</i>			

Dependen : Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer - diolah, 2022

Tabel 5 menjelaskan bahwa angka signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Efikasi Diri (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi dan Uji Hipotesis (uji T) menjelaskan bahwa ada korelasi, hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang lebih condong melaksanakan upaya untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu pegawai bisa mengatasi berbagai masalah dengan berbagai usul. Hal inipun yang mempengaruhi kenaikan tingkat kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar dan Anginah (2020), dimana menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi dan Uji Hipotesis (uji T) menjelaskan bahwa ada korelasi, hubungan yang positif dan signifikan antara *Locus of Control* dan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dilihat dari pegawai mempunyai keyakinan bahwa perilaku dirinya menetapkan kesuksesan dan pendapatan yang di dapat dari hasil kerjanya.

Hasil ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Akmalia (2020) dimana dalam dijabarkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh simultan Efikasi Diri dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (uji F) menjelaskan bahwa ada korelasi, hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ari dan Sriathy (2019) dimana variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dilihat dari pegawai handal dan cermat dalam mengurangi kegagalan dalam pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Efikasi Diri dan *Locus of Control* sebesar 73.6%, sedangkan sisanya 26.4% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka saran bagi peneliti lainnya untuk meneliti faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan konteks yang berbeda dan dengan responden yang lebih banyak agar mempertegas teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan perusahaan atau institusi lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Akmaliah, N. A. Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali) Self Efficacy (Efikasi Diri) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*, 8(1), 6990-7013.
- Cervone, D., & Pervin, L. (2012). *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Bandung: Selemba Empat.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Griffin, R. (2015). *Fundamental Of Management*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2012). *Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rismansyah, Adam, M., Hanafi, A., & Yuliana. (2021). Readines For Organizational Change. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 647, 360-368.
- Rismansyah. (2016). Pengaruh Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekomonika*, 8(3).
- Saba, C. A. V., Timuneno, T., & Kurniawati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 12(2), 191-202.
- Simambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E., & Anggina, R. N. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unirsitas Satya Negara Indonesia*, 5(1) Agustus 2020, 1-10.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cennet Of Academic Publishing Service.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.