

## **Pengaruh Lokus Pengendalian Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

**Erin Rismaya**<sup>1✉</sup>

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon

Email : [erin\\_rismaya@yahoo.com](mailto:erin_rismaya@yahoo.com)<sup>1</sup>

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lokus pengendalian dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil IAIN Syekh Nurjati Cirebon selain dosen, yang terdiri dari 33 pegawai wanita dan 61 pegawai pria. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode analisis statistik pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Kuesioner mengacu kepada parameter skala Likert, terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Uji coba instrumen pada penelitian ini adalah validitas teoritik (validitas logika), validitas empiris (validitas kriterium) dan uji realibilitas. Uji Asumsi statistik penelitian ini adalah uji linearitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastisitas. Uji statistik pada penelitian ini adalah analisis regresi dan uji F. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial lokus pengendalian terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial efikasi diri terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lokus pengendalian dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Lokus pengendalian; efikasi diri; kinerja pegawai*

### **Abstract**

This research aims to analyze the influence of Locus of Control and Self-Efficacy on employee performance. The subject of this research is civil servant of IAIN Syekh Nurjati Cirebon besides lecturer, consisting of 33 female employees and 61 male employees. This type of research is associative research. Associative research is research that aims to determine the influence or also the relationship between two variables or more. Statistical analysis method in this research is descriptive and inferential statistic analysis. The questionnaire refers to Likert scale parameters, consisting of positive statements and negative statements. The test of the instrument in this study is theoretical validity (validity of logic), empirical validity (validity criterium) and reliability test. The statistical assumption test of this research is

linearity test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The statistical test in this research is regression analysis and F test. Based on the result of research known that there is a significant influence partially Locus of Control on employee performance, there is partially significant influence of Self-Efficacy on employee performance, there is simultaneously significant influence of Locus of Control and Self-Efficacy to employee performance.

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

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi, sebab manusia adalah pelaku sentral dalam suatu instansi. Secanggih apapun teknologi tersebut tidak akan berarti apapun. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan instansi sangat bergantung pada tenaga kerja yang menggerakannya.

Seiring dengan globalisasi yang mempengaruhi seluruh sendi kehidupan modern umat manusia menuntut ketangguhan suatu instansi untuk berkompetisi, bersaing dan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Perusahaan yang ingin berkembang harus dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas semua sumber daya yang dimiliki. Meningkatnya seluruh intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap instansi untuk selalu memperhatikan kinerja pegawai, agar suatu instansi mampu meningkatkan kualitas sehingga mampu bersaing dengan instansi yang lain.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu instansi. Kunci keberhasilan sebuah instansi adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada instansi untuk meningkatkan kemampuan perubahan instansi secara terus-menerus (Handoko, 2003). Keberhasilan tersebut ditentukan oleh kinerja (*job performance*) dari pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Instansi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Faktor utama mempengaruhi kinerja, yaitu (a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) Faktor Instansi: struktur instansi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Terkait dengan faktor psikologi, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson, kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Selain itu terdapat faktor

psikologi, kepribadian juga mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *self-efficacy* (efikasi diri) dan *locus of control* (lokus pengendalian). (Gibson, James, L. 2000.)

Bandura mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk mendorong motivasi dalam dirinya dalam melaksanakan setiap tindakan atau aktivitasnya. Kemampuan tersebut dapat dikatakan sebagai kepercayaan diri atau *self-efficacy* (efikasi diri). Efikasi diri yang dimiliki oleh setiap individu akan berpengaruh terhadap kinerja pada individu yang sudah bekerja di suatu tempat tertentu. Efikasi diri atau kepercayaan diri ini berkaitan dengan tingkat keyakinan seseorang dalam menguasai atau mengontrol situasi yang sedang dihadapi. Seseorang dapat dikatakan memiliki efikasi diri tinggi apabila telah dapat menguasai situasi sehingga dapat meningkatkan tingkat kepercayaan dirinya. Menurut Bandura, keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, itulah yang dinamakan dengan efikasi diri (Bandura, 1986)

Efikasi diri seseorang dipengaruhi oleh seberapa jauh individu yakin bahwa mereka dapat menguasai situasi. Teori mengenai keyakinan seseorang dalam mengontrol situasi atau nasib yang menghampirinya dinamakan dengan *locus of control* (lokus pengendalian). Dimana pengertian *locus of control* (lokus pengendalian) ini menurut Robbin adalah suatu persepsi yang mengandung keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menguasai nasib mereka sendiri atau terhadap sebab utama terjadinya suatu kejadian yang datang dalam hidupnya (Robbins, dan Judge. 2007). Menurut Julian Rotter, *locus of control* (lokus pengendalian) juga berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang (Rotter, J.B. 1966)

Efikasi diri dan locus pengendalian merupakan faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam instansi maupun sikap kerja pegawai dalam beretika kerja. Globalisasi telah mampu mengubah tatanan struktur sosial ekonomi dunia yang berdampak pada perbedaan etika kerja di setiap negara termasuk Indonesia. Salah satu penyebab perbedaan tersebut ada yang mengaitkannya dengan perbedaan agama dan adat istiadat atau kebiasaan yang beragam di setiap negara. Namun pada kenyataannya, etika kerja yang diterapkan setiap individu bersumber dari hal-hal yang berada dalam diri masing-masing individu tersebut seperti karakteristik, keyakinan dan pola pikir.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh dari angket/kuesioner mengacu kepada parameter skala Likert, terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Sebelum instrument penelitian yaitu angket/kuesioner dibagikan kepada responden terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen pada penelitian ini adalah validitas teoritik (validitas logika), validitas empiris (validitas kriterium) dan uji realibilitas. Uji Asumsi statistik penelitian ini adalah uji linearitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji statistik pada penelitian ini adalah analisis regresi dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data

Pada penelitian ini validasi empirik pada uji coba instrument dilakukan terhadap 10 orang responden yang dipilih secara acak yaitu terdiri dari mahasiswa s2 IAIN Syekh Nurjati, mahasiswa s1 IAIN Syekh Nurjati, Dosen s1 IAIN Syekh Nurjati dan karyawan kontrak IAIN Nurjati. Instrumen berupa angket/kuesioner tentang lokus pengendalian, efikasi diri dan kinerja pegawai. Terdiri dari 29 pernyataan. Berikut ini adalah data hasil uji validitas:

**Tabel 1.**  
**Data Hasil Uji Validitas**

Nomor	$r_{xy}$	$r_{tabel}$ Sig. 5 % (1-Tailed)	Kriteria	Kategori
1	0,994	0,707	Valid	Sangat Tinggi
2	0,895	0,707	Valid	Sangat Tinggi
3	0,865	0,707	Valid	Sangat Tinggi
4	0,902	0,707	Valid	Sangat Tinggi
5	0,865	0,707	Valid	Sangat Tinggi
6	0,895	0,707	Valid	Sangat Tinggi
7	0,799	0,707	Valid	Tinggi
8	0,873	0,707	Valid	Sangat Tinggi
9	0,920	0,707	Valid	Sangat Tinggi
10	0,841	0,707	Valid	Sangat Tinggi
11	0,872	0,707	Valid	Sangat Tinggi
12	0,886	0,707	Valid	Sangat Tinggi
13	0,872	0,707	Valid	Sangat Tinggi
14	0,895	0,707	Valid	Sangat Tinggi



		3	7				5,11	0,64	,26	,00	,00
3	Negatif		7	7	3	6	,06	8,09	8,09	5,74	7,02
4	Positif	8	4	0			9,79	7,45	0,64	,13	,00
5	Negatif		9		9	3	,38	0,21	,45	2,13	3,83
6	Positif	7	6				8,09	0,21	,38	,13	,19

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 1, 30,85 % responden menjawab “sangat setuju”, 65,96 % responden menjawab “setuju”, 3,19 % responden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 96,81 % responden “memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih positif”.

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 2, 35,11 % responden menjawab “sangat setuju”, 60,64 % responden menjawab “setuju”, 4,26 % responden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 95,75 % responden “lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi”.

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 3, 1,06 % responden menjawab “sangat setuju”, 18,09 % responden menjawab “setuju”, 18,09 % menjawab “netral”, 45,74 % menjawab “tidak setuju”, dan 17,02 % menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 62,76 % responden “memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 4, 29,79 % reponden menjawab “sangat setuju”, 57,45 % responden menjawab “setuju”, 10,64 % responden menjawab “netral” dan 2,13 % responden menjawab “tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 87,24 % responden ”memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi stress dan kesulitan lainnya dalam pekerjaan”.

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 5, 6,38 % reponden menjawab “sangat setuju”,20,21 % reponden menjawab “setuju”, 7,45 % reponden menjawab “netral”, 52,13% reponden menjawab “tidak setuju” dan 13,83 % reponden

menjawab “sangat tidak setuju”. Pada pernyataan nomor 6, 18,09 % reponden menjawab “sangat setuju”, 70,21% reponden menjawab “setuju”, 6,38 % reponden menjawab “netral”, 2,13 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 3,19 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data pernyataan nomor 5 dan 6 tersebut menggambarkan bahwa 77,13 % responden “meyakini reward dan punishment yang mereka terima berhubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan”.

**Tabel 3.**  
**Frekuensi Jawaban Responden tentang Lokus Eksternal**

No. Item	Jenis Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		S			S	TS	S			S	TS
7	Positif	5	6				7,87	8,94	,19	,00	,00
8	Negatif				3	6	,26	,45	,26	6,38	7,66
9	Negatif			0	7	4	,26	,57	0,64	0,00	5,53
10	Negatif				8	9	,06	,19	,19	1,70	0,85
11	Positif	3	5	3			4,47	7,87	3,83	,51	,32
12	Negatif		0		6	0	,19	0,64	,32	8,94	1,91

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 7, 47,87 % reponden menjawab “sangat setuju”, 48,94 % reponden menjawab “setuju” dan 3,19 % reponden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 0 % responden “memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang buruk”.

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 8, 4,26 % reponden menjawab “sangat setuju”, 7,45 % reponden menjawab “setuju”, 4,26 % reponden menjawab “netral”, 56,38 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 27,66 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 11,71 % responden “kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi”.

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 9, 4,26 % reponden menjawab “sangat setuju”, 9,57 % reponden menjawab “setuju”, 10,64 % reponden menjawab “netral”, 50,00 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 25,53 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 13,83 % responden “memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah”.

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 10, 1,06 % reponden menjawab “sangat setuju”, 3,19 % reponden menjawab “setuju”, 3,19 % reponden menjawab “netral”, 61,70 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 30,85 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 4,25 % respoden “tidak mampu untuk mengatasi stres dan kesulitan dalam pekerjaan dengan cara yang tepat”.

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 11, 24,47 % reponden menjawab “sangat setuju”, 47,87 % reponden menjawab “setuju”, 13,83 % reponden menjawab “netral”, 8,51% reponden menjawab “tidak setuju” dan 5,32 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Pada pernyataan nomor 11 diketahui 3,19 % reponden menjawab “sangat setuju”, 10,64 % reponden menjawab “setuju”, 5,32 % reponden menjawab “netral”, 48,94 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 31,91% reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data pernyataan nomor 11 dan 12 tersebut menggambarkan bahwa 13,83 % responden “meyakini reward dan punishment yang mereka terima sebagai kekuatan yang berubah-ubah dan tidak tentu”.

b. Deskripsi Efikasi Diri

Berikut ini adalah data hasil penelitian melalui kuesioner tentang efikasi diri dengan indikator-indikator berdasarkan teori Bandura :

**Tabel 4.**  
**Frekuensi Jawaban Responden tentang Efikasi Diri**

No. Item	Jenis Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
13	Positif	11	75	6	1	1	11,70	79,79	6,38	1,06	1,06

14	Negatif	2	1	1	56	34	2,13	1,06	1,06	59,57	36,17
15	Positif	22	59	8	4	1	23,40	62,77	8,51	4,26	1,06
16	Positif	25	51	14	4	0	26,60	54,26	14,89	4,26	0,00
17	Positif	29	54	10	1	0	30,85	57,45	10,64	1,06	0,00
18	Negatif	1	7	11	49	26	1,06	7,45	11,70	52,13	27,66

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 13, 11,70 % reponden menjawab “sangat setuju”, 79,79 % reponden menjawab “setuju”, 6,38 % reponden menjawab “netral”, 1,06 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 1,06 % reponden menjawab “sangat setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 91,49 % responden memiliki sikap “yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu”.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 14, 2,13 % reponden menjawab “sangat setuju”, 1,06 % reponden menjawab “setuju”, 1,06 % reponden menjawab “netral”, 59,57 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 36,17 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 95,74 % responden memiliki sikap “yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas”.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 15, 23,40 % reponden menjawab “sangat setuju”, 62,77 % reponden menjawab “setuju”, 8,51 % reponden menjawab “netral”, 4,26 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 1,06 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 86,17 % responden memiliki sikap “yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun”.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 16, 26,60 % reponden menjawab “sangat setuju”, 54,26 % reponden menjawab “setuju”, 14,89 % reponden menjawab “netral” dan 4,26 % reponden menjawab “tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 80,86 % responden memiliki sikap “yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi”.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 17, 30,85 % reponden menjawab “sangat setuju”, 57,45 % reponden menjawab “setuju”, 10,64 % reponden menjawab “netral”



		3	8	5,74	1,06	,19	,00	,00
29	Positif	0	9	2,55	2,13	,32	,00	,00

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 19, 38,30 % reponden menjawab “sangat setuju”, 60,64 % reponden menjawab “setuju” dan 1,06 % reponden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 98,94 % responden “melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 20, 32,98 % reponden menjawab “sangat setuju”, 54,26 % reponden menjawab “setuju” dan 12,77 % reponden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 87,24 % responden “melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 21, 7,45 % reponden menjawab “sangat setuju”, 61,70 % reponden menjawab “setuju”, 10,64 % reponden menjawab “netral”, 15,96 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 4,26 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 69,15 % responden “melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 22, 18,09 % reponden menjawab “sangat setuju”, 65,96 % reponden menjawab “setuju”, 8,51 % reponden menjawab “netral”, 6,38 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 1,06 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 84,05 % responden “melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 23, 5,32 % reponden menjawab “sangat setuju”, 4,26 % reponden menjawab “setuju”, 4,26 % reponden menjawab “netral”, 52,13 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 34,04 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 86,17 % responden “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 24, 45,74 % reponden menjawab “sangat setuju”, 52,13 %

reponden menjawab “setuju”, 1,06 % reponden menjawab “netral” dan 1,06 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 97,87 % responden “memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 25, 48,94 % reponden menjawab “sangat setuju”, 45,74 % reponden menjawab “setuju”, 4,26 % reponden menjawab “netral” dan 1,06 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 94,68 % responden “datang tepat waktu” ketika bekerja.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 26, 2,13 % reponden menjawab “sangat setuju”, 7,45 % reponden menjawab “setuju”, 10,64% reponden menjawab “netral”, 44,68 % reponden menjawab “tidak setuju” dan 35,11 % reponden menjawab “sangat tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 79,79 % responden “melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 27, 23,40 % reponden menjawab “sangat setuju”, 67,02 % reponden menjawab “setuju”, 8,51 % reponden menjawab “netral” dan 1,06 % reponden menjawab “tidak setuju”. Data tersebut menggambarkan bahwa 90,42 % responden “membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 28, 45,74 % reponden menjawab “sangat setuju”, 51,06 % reponden menjawab “setuju” dan 3,19 % reponden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 96,8 % responden “menghargai rekan kerja satu sama lain”.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa pada pernyataan nomor 29, 42,55 % reponden menjawab “sangat setuju”, 52,13 % reponden menjawab “setuju” dan 5,32 % reponden menjawab “netral”. Data tersebut menggambarkan bahwa 94,68 % responden “bekerja sama dengan rekan kerja secara baik”.

## 2. Uji Linearitas

Dengan menggunakan *software SPSS*, akan dilihat nilai *Sig. linearity* dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ). Kriteria uji linearitas yaitu jika nilai *Sig.*  $< 0,05$  maka data bersifat linear maka data dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Berikut ini adalah hasil uji linearitas dengan menggunakan *software SPSS* :

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	ig.
Regression	241.193	1	241.193	15.567	000 <sup>a</sup>
Residual	1425.457	92	15.494		
Total	1666.650	93			

a. Predictors: (Constant), Lokus Pengendalian  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.6 nilai *Sig.* = 0,000  $< 0,05$  artinya data bersifat linear, maka data tersebut dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh lokus pengendalian terhadap kinerja pegawai secara parsial.

**Tabel 7. ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	ig.
Regression	215.230		215.230	3.643	000 <sup>a</sup>
Residual	1451.420	2	15.776		
Total	1666.650	3			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.7 nilai *Sig.* = 0,000  $< 0,05$  artinya data bersifat linear, data tersebut dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai secara parsial.

**Tabel 8. ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	332.392	2	166.196	11.335	.000 <sup>a</sup>
Residual	1334.258	91	14.662		
Total	1666.650	93			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Lokus Pengendalian

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.8 nilai Sig. = 0,000 < 0,05 artinya data bersifat linear, maka data tersebut dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan lokus pengendalian dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* dengan bantuan *software SPSS*. Berikut ini adalah hasil nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* dengan bantuan *software SPSS*.

**Tabel 9. Coefficients<sup>a</sup>**

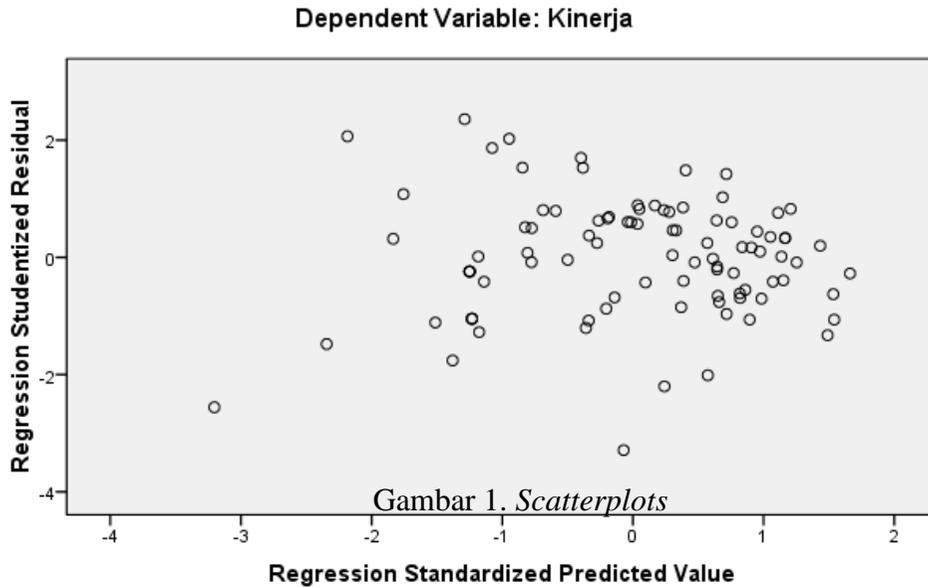
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.632	4.234		3.928	.000		
Efikasi	.428	.171	.252	2.494	.014	.860	1.163
Lokus	.283	.100	.286	2.827	.006	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas nilai *Tolerance* variabel efikasi diri dan variabel lokus pengendalian adalah 0,860 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF yaitu 1,163 lebih kecil dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen, sehingga dapat dilakukan model regresi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat “pola gambar Scatterplots”. Berikut ini adalah hasil gambar *scatterplots* menggunakan *software SPSS* :



Berdasarkan *output SPSS* yaitu gambar 1.1 *scatterplots* di atas, diketahui :

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 5. Analisis Regresi

Berdasarkan hasil uji Linearitas, uji Multikolieritas, uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa pada penelitian ini layak dilakukan analisis regresi. Pada penelitian analisis regresi dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows*.

- a. Hipotesis pertama

$H_0$  : Lokus pengendalian tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : Lokus pengendalian berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 10. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.006	3.747			5.873	.000
Lokus Pengendalian	.376	.095	.380		3.945	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.10 hasil regresi diketahui nilai konstantanya 22,006 dan nilai lokus pengendalian 0,376. Maka diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 22,006 + 0,376 X$ . Artinya jika nilai variabel lokus pengendalian nol, maka variabel kinerja pegawai 22,006. Koefisien regresi 0,376 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan nilai variabel lokus pengendalian akan dapat menambah kenaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.10 untuk analisis regresi nilai sig. variabel lokus pengendalian yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial lokus pengendalian terhadap kinerja pegawai”.

b. Hipotesis Kedua

$H_0$  : Efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : Efikasi diri berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23.849	3.504			6.806	.000

Efikasi Diri	.609	.165	.359	3.694	.000
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.11 hasil regresi diketahui nilai konstantanya 23,849 dan nilai efikasi diri 0,609. Maka diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 23,849 + 0,609 X$ . Artinya jika nilai variabel efikasi diri nol, maka variabel kinerja pegawai 23,849. Koefisien regresi 0,609 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan nilai variabel efikasi diri akan dapat menambah kenaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.11 untuk analisis regresi nilai sig. variabel efikasi diri yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh secara parsial efikasi diri terhadap kinerja pegawai”.

c. Hipotesis Ketiga

$H_0$  : Lokus pengendalian dan efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : Lokus pengendalian dan efikasi diri berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini adalah hasil uji F dari data lokus pengendalian, efikasi diri dan kinerja pegawai, dengan menggunakan SPSS :

**Tabel 12. ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.392	2	166.196	11.335	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1334.258	91	14.662		
	Total	1666.650	93			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Lokus Pengendalian

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.12 di atas nilai Sig.= 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulannya adalah “Terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan lokus pengendalian dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai”.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial locus pengendalian terhadap kinerja pegawai di IAIN Syekh Nurjati.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial efikasi diri terhadap kinerja pegawai di IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan locus pengendalian dan efikasi diri Islam terhadap kinerja pegawai di IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bandura, A. 1994. *Self-efficacy*. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior, Vol. 4*. New York: Academic Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- CN Parkison, 1986. *Manajemen Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Curtis W. Cook dan Phillip L. Hunsaker. 2001. *Management and Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Debra L. Nelson dan James Campbell Quick. 2006. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges*. USA : Thomson.
- Friedman, H. S., dan Schustack, M. 2009. *Kepribadian: Teori klasik dan riset modern*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L. 2000. *Instansi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta : Erlangga.
- Greenhaus, J. H., dan Callanan, G. A. 2006. *Encyclopedia of career Development. Vol. 2*. United State of America: Sage Publication, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, dan Judge. 2007. *Perilaku Instansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert A. Baron dan Donn Byrne, 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga.